

## Pengaruh Kondisi Organisasional, Kondisi Individual, dan Kondisi Situasional terhadap Intensi *Whistleblowing*

Werdi Ningrum<sup>1</sup>, Nur Laila Yuliani<sup>1\*</sup>, Pranita Siska Utami<sup>2</sup>, Naufal Afif<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Akuntansi/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

<sup>2</sup>Manajemen/Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

\*email: [nurlailay@unimma.ac.id](mailto:nurlailay@unimma.ac.id)

---

### ABSTRACT

*Whistleblowing is the act of disclosing information from both private and public organizations to open corruption cases to the society. This study aims to examine the influence of organizational conditions, individual conditions, and situational conditions on whistleblowing intentions. This study used a sample of employees who worked in the City Inspectorate, Magelang Regency, Temanggung Regency, and Purworejo Regency. The sampling technique in this study was carried out by purposive sampling method, and the number of samples that could be processed was 45 respondent. The analytical tool in this study uses multiple linear regression. The results of the study show that ethical climate benevolence, which is included in organizational conditions, personal costs, which are included in individual conditions, and the seriousness of violations, which are included in situational conditions, have a positive effect on whistleblowing intentions, and ethical climate principles, which are included in organizational conditions, have a negative effect on whistleblowing intentions. Meanwhile, ethical climate-egoism and subjective norms are included in organizational conditions, and the internal locus of control and organizational commitment included in individual conditions have no effect on whistleblowing intentions.*

---

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**

*Whistleblowing;*  
*kondisi*  
*organisasional;*  
*kondisi*  
*individual;*  
*kondisi*  
*situasional*

*Whistleblowing merupakan tindakan mengungkapkan informasi dari organisasi baik privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kondisi Organisasional, Kondisi Individual dan Kondisi Situasional terhadap Intensi Whistleblowing. Penelitian ini menggunakan sampel pegawai yang bekerja di Inspektorat Kota dan Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, serta Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode purposive sampling dan jumlah sampel yang dapat diolah sebanyak 45 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ethical climate benevolence yang termasuk kedalam kondisi organisasional, personal cost yang termasuk kedalam kondisi individual, dan keseriusan pelanggaran yang termasuk kedalam kondisi situasional berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing, dan ethical climate-principle yang termasuk kedalam kondisi organisasional berpengaruh negatif terhadap intensi whistleblowing. Sedangkan ethical climate-egoism, dan norma subjektif yang termasuk kedalam kondisi*

---

---

*organisasional; serta locus of control internal dan komitmen organisasi yang termasuk kedalam kondisi individual tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing.*

---

## PENDAHULUAN

*Whistleblowing* adalah sebuah tindakan mengungkapkan informasi dari sebuah organisasi privat ataupun publik untuk membuka kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar & Santoro, 2017). Mengamati kasus seputar *whistleblowing* suatu negara salah satunya dengan mengamati adanya kasus korupsi. Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi memasukkan *Whistleblower System* sebagai indikator yang dinilai untuk unit yang ber-WBK (Setiawan, 2023). Indonesia memperoleh nilai 36 dalam Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang diterbitkan oleh *Transparency International* pada tahun 2015. Indonesia mendapat peringkat 88 dari 168 negara yang disurvei, menunjukkan bahwa korupsi di Indonesia masih tinggi. Kebijakan sistem *whistleblowing* adalah suatu langkah yang diharapkan dapat mengurangi tindakan korupsi atau kecurangan. Namun menurut survei *Institute of Business Ethics* tahun 2007 satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) tetap memilih diam dan tidak berbuat sesuatu (Purwantini et al., 2017).

Seorang *whistleblower* akan menghadapi sebuah dilema yang mendalam. Disatu sisi dianggap sebagai pengkhianat dikarenakan telah mengungkap rahasia dan disisi lainnya tindakan merupakan tindakan yang baik karena menjunjung tinggi nilai-nilai etika. Dengan demikian jika ada orang yang melakukan tindakan kecurangan maka ia akan melaporkannya meski orang tersebut merupakan teman dekat atau atasan. Begitu pula dengan dampak yang harus dirasakan oleh seorang *whistleblower*. *Whistleblower* bisa menjadi orang yang dipuji-puji, atau yang mendapat caci maki karena yang dilaporkan tidak terbukti atau kekurangan bahan bukti.

Indonesia mengalami perbaikan dalam pemberantasan korupsi, namun terhambat oleh masih tingginya korupsi di sektor pemerintahan, penegakan hukum, dan politik. Dengan demikian tuntutan *good governance* untuk berbagai organisasi pemerintahan menjadi lebih tinggi (Lestari & Yaya, 2017). Dalam memenuhi adanya tuntutan penerapan *good governance* yang tinggi dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan praktik kecurangan lainnya, maka Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) di Indonesia resmi menerbitkan Pedoman Umum *Whistleblowing System* pada tahun 2008.

Organisasi sektor publik di Indonesia mempunyai audit intern yang dipegang oleh Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) yaitu Inspektorat. Fungsi Inspektorat adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintah desa dan pelaksanaan urusan pemerintahan desa. Menurut (Kemenkeu, 2019) APIP bukan hanya menjadi pengawas, namun juga *early warning system* (sistem peringatan untuk melihat potensi pelanggaran).

Dengan begitu, APIP sebagai auditor internal sektor publik diharapkan mampu menjadi *whistleblower* yang akan melaporkan temuan kecurangan atau pelanggaran saat melakukan audit internal dan saat terjadi kecurangan dalam organisasinya. APIP seharusnya akan melaporkan baik melalui *whistleblowing system* maupun secara langsung kepada pihak yang berwajib.

Ruang lingkup pengawasan yang dilakukan Inspektorat adalah pencegahan dan pemberantasan korupsi dengan fokus pada *whistleblowing system*. Namun permasalahan utama yang dihadapi oleh Inspektorat salah satunya adalah belum optimalnya sarana prasarana pendukung *whistleblowing system*. Inspektorat menjadi salah satu target instansi layanan pengaduan yang diprogramkan oleh KPK sebagai pencegahan korupsi. Masih maraknya kasus-kasus dugaan korupsi pejabat daerah yang diungkap oleh KPK memunculkan pertanyaan seputar efektifitas APIP. KPK memberitakan bahwa penanganan kasus korupsi bersumber dari pengaduan masyarakat, belum ada yang didasarkan pada *whistleblowing system* Inspektorat daerah (BPKP, 2019). Artinya intensi *whistleblowing* pada Inspektorat masih sangat rendah.

Ketua DPN AAIPi menyatakan bahwa untuk menjadi *early warning system* sebagai pendukung adanya sistem *whistleblowing*, APIP harus meningkatkan kapabilitas setidaknya minimal sampai pada level 3 (Diana, 2015). Kajian yang dilakukan oleh KPK mengindikasikan dua penyebab utama lemahnya APIP daerah dalam melaksanakan tugas yaitu rendahnya kapabilitas dan independensi auditor. Salah satu hambatan dalam pelaksanaan kapabilitas APIP Kota Magelang adalah masalah sumber daya manusia. Saat ini auditor APIP Kota Magelang baru memiliki 20 auditor. Idealnya untuk Kota Magelang sekitar 30 auditor ([www.magelangkota.go.id](http://www.magelangkota.go.id)). Berdasarkan hasil evaluasi kapabilitas APIP, Inspektorat Kota Magelang dari 6 elemen, 3 elemen masih berada di level 2 kapabilitas.

Permasalahan terkait pengaduan atau *whistleblowing* juga terjadi di Inspektorat Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Purworejo. Daerah tersebut belum secara maksimal melaporkan baik kasus, gratifikasi atau pelanggaran lainnya yang terjadi di inspektorat. Kapabilitas APIP juga masih berada pada level 2 (BPKP, 2019), sehingga belum bisa menjadi *early warning system*. Dengan adanya permasalahan tersebut, kondisi *whistleblowing* Inspektorat baik Kota dan Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Purworejo masih rendah.

Penelitian mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing* telah banyak dilakukan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kondisi organisasional, kondisi individual, dan kondisi situasional merupakan faktor yang diduga berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian Lestari & Yaya (2017) menemukan bahwa kondisi organisasional seperti *ethical climate* tidak memengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing* oleh aparatur sipil negara. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian Setyawati et al. (2015) yang menemukan bahwa *ethical climate-egoism* dan *ethical*

*climate benevolence* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Namun penelitian Tumuramye et al. (2018) menemukan bahwa *ethical climate* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil yang sama ditemukan oleh Raharjo (2015) yang menemukan bahwa *ethical climate-egoism* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Begitu juga dengan penelitian Setyawati et al. (2015) yang menemukan bahwa *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Kondisi individual yang diduga dapat mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah *locus of control internal*, komitmen organisasi, dan *personal cost*. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) serta Septiyanti (2013) menemukan bahwa *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2017) dan Pratiwi (2015) menemukan bahwa *locus of control internal* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian Lestari & Yaya (2017), Setyawati et al. (2015), Raharjo (2015), Aliyah (2015), dan Septiyanti (2013) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sari (2018), Bagustianto (2015), dan Pratiwi (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Sementara penelitian tentang *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dilakukan oleh Sari (2018), Lestari & Yaya (2017), dan Aliyah (2015). Penelitian tersebut menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Namun penelitian oleh Bagustianto (2015), Setyawati et al. (2015), Raharjo (2015), dan Septiyanti (2013) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian Sari (2018), Lestari & Yaya (2017), Bagustianto (2015), serta Septiyanti (2013) menggunakan variabel keseriusan pelanggaran untuk menjelaskan faktor situasional yang membentuk minat *whistleblowing*. Menurut penelitian tersebut keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil yang berbeda diperoleh dari penelitian Raharjo (2015) dan Aliyah (2015) yang menemukan bahwa keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini mengembangkan penelitian Lestari & Yaya (2017), dengan perbedaan menambah variabel norma subjektif karena norma subjektif adalah fungsi dari *normative belief*, yang mewakili persepsi mengenai sebuah perilaku harus dilakukan. Model ini menguantifikasi keyakinan kemungkinan seseorang berpikir harus melaksanakan sebuah perilaku dengan motivasi seseorang. Selain itu norma subjektif adalah pengaruh sosial yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Seseorang akan memiliki keinginan terhadap suatu objek atau perilaku seandainya terpengaruh oleh orang-orang di sekitarnya untuk melakukannya atau meyakini bahwa lingkungan atau

orang-orang disekitarnya mendukung terhadap apa yang dilakukan. Kontrol perilaku yang dipersepsikan berkaitan dengan sumberdaya-sumberdaya yang dimiliki dan kesempatan yang ada untuk melakukan sesuatu (Natawibawa et al., 2018).

Motivasi penelitian ini adalah mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Sedangkan tujuan penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi organisasional, kondisi individual, dan kondisi situasional terhadap intensi *whistleblowing*. Objek penelitian ini adalah Inspektorat Kota dan Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Purworejo. Alasannya karena ruang lingkup pengawasan yang dilakukan Inspektorat adalah pencegahan dan pemberantasan korupsi dengan fokus pada *whistleblowing system*. Namun permasalahan utama yang dihadapi oleh Inspektorat salah satunya adalah belum optimalnya sarana prasarana pendukung *whistleblowing system*. Kajian yang dilakukan oleh KPK mengindikasikan dua penyebab utama lemahnya APIP daerah dalam melaksanakan tugas yaitu rendahnya kapabilitas dan independensi auditor. Inspektorat Kota dan Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Purworejo masih memiliki permasalahan terkait keinginan *whistleblowing* yang disebabkan oleh lemahnya sumberdaya yang menyebabkan rendahnya intensi *whistleblowing* yaitu kurang dari 50% (Kominfo BPKP DIY, 2023).

## METODE

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai inspektorat kota dan kabupaten Magelang, kabupaten Temanggung serta kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, adapun kriteria sampel yang digunakan meliputi:

1. Pejabatan fungsional pengawas internal pemerintah atau auditor.
2. Pendidikan minimal S1.

### Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel berdasarkan literature dan kajian penelitian terdahulu. Untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert 4 poin dari 1 sangat tidak setuju sampai dengan 4 sangat setuju, dan menghilangkan 3 netral untuk mengurangi bias. Uraian definisi operasional dan pengukuran variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Definisi operasioanl dan pengukuran variabel**

Variabel	Definisi	Pengukuran
Intensi <i>Whistleblowing</i>	Intensi <i>whistleblowing</i> merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif	Menggunakan skenario <i>whistleblowing</i> yang digunakan oleh Septianti (2013) dengan indikator kemungkinan untuk melaporkan kasus.

Variabel	Definisi	Pengukuran
	yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut (Ghani, 2010).	
<b>Kondisi Organisasional</b> <i>Ethical Climate</i>	Kondisi lingkungan organisasi yang menyebabkan anggota dalam organisasi memandang dan menyikapi suatu peristiwa (Lestari & Yaya, 2017)	Menggunakan <i>Ethical Climate Questionnaire</i> (ECQ) yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (1988) dan terdiri dari 12 pernyataan yang telah dimodifikasi dengan 3 indikator: <i>Egoism</i> , <i>Benevolence</i> , dan <i>Principle</i>
<b>Norma Subjektif</b>	Persepsi pembuat keputusan tentang pengaruh sosial untuk terlibat atau tidak terlibat dalam perilaku tertentu (Ajzen, 1991).	Menggunakan 4 item pernyataan yang diadopsi dari penelitian Sulistomo (2011) dengan indikator anjuran dari orang sekitar untuk melakukan <i>whistleblowing</i> dan kepercayaan diri dari pelapor.
<b>Kondisi Individual</b> <i>Locus of Control Internal</i>	Keyakinan individu mengenai dapat tidaknya mengendalikan kejadian-kejadian yang mempengaruhi mereka (Lestari & Yaya, 2017).	Menggunakan model kuesioner yang dikembangkan oleh Rotter (1954) dengan dimodifikasi. Kuesioner terdiri dari 16 pernyataan dengan 8 pernyataan terbalik. Indikator yang digunakan adalah: Pandangan tentang pekerjaan, Memberikan respon atas keputusan, Faktor keberuntungan dan Faktor relasi
<b>Komitmen Organisasi</b>	Kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu (Mowday & Porter, 1979).	Menggunakan instrumen kuesioner yang dikembangkan Mowday, <i>et al.</i> (1979). Model kuesioner tersebut dikenal dengan OCQ ( <i>The Organizational Commitment Questionnaire</i> ). Kuesioner terdiri dari 15 pernyataan dengan 6 diantaranya adalah pernyataan terbalik dengan indikator: Keinginan membantu mencapai tujuan organisasi, rasa bangga menjadi bagian organisasi, Loyalitas, dan keselarasan dengan organisasi
<i>Personal Cost</i>	Cara pandang individu untuk menilai posisi diri mereka sendiri. <i>personal cost</i> berkaitan dengan persepsi individu atau cara pandang individu terhadap risiko-risiko yang akan dialami apabila ia melaksanakan tindakan <i>whistleblowing</i> (Lestari & Yaya, 2017)	Menggunakan skenario <i>whistleblowing</i> yang digunakan oleh Septiyanti (2013) dengan indikator ancaman penundaan kenaikan pangkat dan ancaman dipecat serta dipenjara.
Kondisi Situasional Keseriusan Pelanggaran	Efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial (Lestari & Yaya, 2017).	Menggunakan skenario <i>whistleblowing</i> yang digunakan oleh Septiyanti (2013) dengan indikator pandangan tingkat keseriusan kasus.

### Metode Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini terdiri dari statistik deskriptif, uji validitas, dan uji reliabilitas, dan regresi linier berganda. Uji validitas dilakukan menggunakan *confirmantory factor analysis* (CFA), dengan kriteria *Kaiser-Meyer-Olkin of Sampling*

*Adequacy* (KMO MSA) dan *cross loading*>0,50. Sedangkan untuk uji reliabilitas dengan menghitung *conbach's alpha*, dengan kesimpulan konstruk dikatakan reliabel jika nilai *conbach's alpha*>0,70. Kemudian dilakukan pengujian menggunakan regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji f dan uji t dengan menggunakan  $\alpha=5\%$  (Ghozali, 2018). Adapun persamaan regresi yang digunakan penelitian ini sebagai berikut:

$$IW = \alpha + \beta_1 EE + \beta_2 EB + \beta_3 EP + \beta_4 NS + \beta_5 LCI + \beta_6 KO + \beta_7 PC + \beta_8 KP + e$$

Keterangan:

IW	= Intensi untuk melakukan whistleblowing
$\alpha$	= Konstanta
$\beta_1-8$	= Koefisien korelasi
EE	= Ethical Climate-Egoism
EB	= Ethical Climate-Benevolence
EP	= Ethical Climate-Principle
NS	= Norma Subjektif
LCI	= Locus of Control Internal
KO	= Komitmen Organisasi
PC	= Personal Cost
KP	= Keseriusan Pelanggaran
e	= Error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Diskriptif

Pengujian statistik diskriptif pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa rata-rata jawaban responden adalah setuju atau menjawab 4. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2 Statistik Diskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intensi Whistleblowing	50	1	5	4	0.878
Ethical Climate-Egoism	50	2	5	4	0.544
Ethical Climate-Benevolence	50	2	5	4	0.584
Ethical Climate-Principle	50	1	5	4	0.548
Norma Subjektif	50	1	5	4	0.756
Locus of Control Internal	50	1	5	4	0.418
Komitmen Organisasi	50	1	5	4	0.495
Personal Cost	50	1	5	2	1.437
Keseriusan Pelanggaran	50	2	5	5	0.635

Sumber: Data Primer yang diolah

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* per butir pernyataan>0,50, sehingga pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Namun terdapat 24%

pernyataan yang tidak valid dan tidak digunakan dalam analisis berikutnya. Untuk uji reliabilitas diperoleh nilai *conbach's alpha* > 0,7 yang berarti bahwa pernyataan penelitian dinyatakan reliabel. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,820	Reliabel
<i>Ethical Climate-Egoism</i>	0,831	Reliabel
<i>Ethical Climate-Benevolence</i>	0,831	Reliabel
<i>Ethical Climate-Principle</i>	0,831	Reliabel
Norma Subjektif	0,749	Reliabel
<i>Locus of Control Internal</i>	0,858	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,787	Reliabel
<i>Personal Cost</i>	0,920	Reliabel
Keseriusan Pelanggaran	0,931	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

### Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

Keterangan	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.469	5.095		-2.055	0.047
<i>Ethical Climate-Egoism</i>	0.856	0.335	0.352	2.555	0.115
<i>Ethical Climate-Benevolence</i>	0.942	0.257	0.415	3.667	0.001
<i>Ethical Climate-Principle</i>	-0.666	0.303	-0.278	-2,202	0.034
Norma Subjektif	0.027	0.176	0.015	0.151	0.881
<i>Locus of Control Internal</i>	-0.154	0.126	-0.164	-1.224	0.229
Komitmen Organisasi	-0.065	0.240	-0.044	-0.270	0.788
<i>Personal Cost</i>	0.656	0.114	0.551	5.776	0.000
Keseriusan Pelanggaran	1.166	0.274	0.434	4.263	0.000

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis regresi linier pada Tabel 4 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$IW = -10.469 + 0.856EE + 0.942EB - 0.666EP + 0.027NS - 0.154LCI - 0.065KO + 0.656PC + 1.166KP + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji *Adjusted R Square* diperoleh hasil nilai  $R^2$  sebesar 0,718. Hal ini berarti bahwa variabel *Ethical Climate-Egoism* (EE), *Ethical Climate-Benevolence* (EB), *Ethical Climate-Principle* (EP), Norma Subjektif (NS), *Locus of Control Internal* (LCI), Komitmen Organisasi (KO), *Personal Cost* (PC), dan Keseriusan Pelanggaran (KP) dalam menjelaskan variabel Intensi *Whistleblowing* (IW) Kecurangan

Akuntansi sebesar 71,8%, sedangkan sisanya sebesar 28,2% (100%-71,8%) dijelaskan oleh faktor-faktor dari luar model pada penelitian ini. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.877	0.769	0.718	2.531

Sumber: Data Primer yang diolah

## Uji F

Pengujian ini digunakan untuk melihat kelayakan model pada penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini fit atau layak. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6 Uji F**

Keterangan	Sum of Squares	F	Mean Square	F	Sig.
Regression	767.313	8	95.914	14.974	0.000
Residual	230.598	36	6.406		
Total	997.911	44			

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

## Uji t

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil uji t disajikan dalam Tabel 7.

**Tabel 7 Uji t**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
<i>Ethical Climate-Egoism</i>	2.555	-1,680	0.115	H1 Tidak Diterima
<i>Ethical Climate-Benevolence</i>	3.667	1,680	0.001	H2 Diterima
<i>Ethical Climate-Principle</i>	-2,202	1,680	0.034	H3 Tidak Diterima
Norma Subjektif	0.151	1,680	0.881	H4 Tidak Diterima
<i>Locus of Control Internal</i>	-1.224	1,680	0.229	H5 Tidak Diterima
Komitmen Organisasi	-0.270	1,680	0.788	H6 Tidak Diterima
<i>Personal Cost</i>	5.776	-1,680	0.000	H7 Tidak Diterima
Keseriusan Pelanggaran	4.263	1,680	0.000	H8 Diterima

Sumber : Data Primer yang diolah

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kondisi Organisasional terhadap Intensi *Whistleblowing*

#### a. Pengaruh *Ethical Climate-Egoism* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *ethical climate-egoism* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya tingkat pertimbangan kepentingan mereka sendiri. Tidak berpengaruhnya *ethical climate-egoism* ini disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih mendominasi mereka dalam pengambilan keputusan tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu tindakan prososial. Tidak seperti altruisme, pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan untuk dirinya sendiri. Dengan demikian semakin tindakan *whistleblowing* tidak membawa keuntungan bagi yang melakukannya, individu tidak akan melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan atau persepsi egois yang berlaku dalam tipe organisasi tidak cukup untuk menimbulkan pandangan bahwa selama tindakan *whistleblowing* tidak berdampak baik pada individu, mereka cenderung tidak akan melaksanakannya. Seorang auditor akan melaksanakan sesuai kode etik profesinya tanpa mempertimbangkan persepsi dalam organisasi. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) serta Setyawati et al. (2015). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan Tumuramy et al. (2018) dan penelitian Raharjo (2015).

#### **b. Pengaruh *Ethical Climate-Benevolence* terhadap Intensi *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *ethical climate-benevolence* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat anggota organisasi mempertimbangkan kesejahteraan orang lain, akan meningkatkan keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa pertimbangan untuk mencapai kebaikan atau kebermanfaatan bagi orang lain menjadi pertimbangan mereka dalam pengambilan keputusan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk menciptakan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi. *Ethical climate-benevolence* merupakan salah satu bentuk tindakan mensejahterakan organisasi yang berpengaruh positif terhadap keinginan individu melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumuramy et al. (2018). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) serta Setyawati et al. (2015).

#### **c. Pengaruh *Ethical Climate-Principle* terhadap Intensi *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *ethical climate-principle* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah tingkat anggota organisasi mempertimbangkan prinsip-prinsip umum seperti hukum, peraturan, dan standar dalam pengambilan keputusan etis, tidak akan berpengaruh pada keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang auditor melaksanakan tindakan *whistleblowing* tidak hanya berdasarkan prinsip-prinsip umum tetapi bisa dengan tanggung jawab profesinya. Selain itu analisis dalam *ethical climate-principle* dalam

penelitian ini merupakan analisis individual berupa moralitas pribadi, sehingga dimungkinkan moralitas pribadi yang menonjol masih lemah untuk membangun pemahaman terhadap peraturan-peraturan, standar, dan hukum.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang mengatakan *ethical climate-principle* merupakan bentuk tanggung jawab individu terhadap lingkungan sosial yang akan membawa manfaat bagi organisasi. *Ethical climate-principle* merupakan salah satu bentuk tindakan tanggung jawab sosial yang tidak berpengaruh terhadap keinginan individu melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Tumuramy et al. (2018) dan Setyawati et al. (2015).

#### **d. Pengaruh Norma Subjektif terhadap Intensi Whistleblowing**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa norma subjektif tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah tingkat tekanan dari lingkungan kerja, tidak akan berpengaruh pada keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupan individu tidak cukup menjadi pertimbangan mereka dalam pengambilan keputusan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dibentuk melalui lingkungan sosial mereka. Budaya kerja berbasis kolegalisme dalam birokrasi telah menjadi acuan utama dalam setiap kerja pegawai di instansi-instansi pemerintahan sehingga bila terjadi kesalahan atau manipulasi dalam birokrasi akan jarang yang terekspose oleh media massa. Dengan demikian, adanya dukungan dari pimpinan, rekan sejawat maupun bawahan tidak dapat menumbuhkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2017) dan Purwantini et al. (2017). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Indra (2018) dan Natawibawa et al. (2018).

### **2. Pengaruh Kondisi Individual terhadap Intensi Whistleblowing**

#### **a. Pengaruh Locus of Control Internal terhadap Intensi Whistleblowing**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control internal* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan untuk mengendalikan kejadian yang mempengaruhi mereka, tidak akan berpengaruh pada keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya keyakinan individu yang rendah terhadap kemampuan mengendalikan lingkungan. Dengan kata lain sampel dalam penelitian ini sebagian besar didominasi oleh *locus of control internal*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang menyatakan bahwa *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasilnya. Perilaku prososial akan memandang bahwa *whistleblowing* akan memberikan hasil yang baik untuk organisasi maupun *whistleblower*. Sampel dalam penelitian ini berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada diri dan lingkungan mereka lebih didominasi oleh lingkungan itu sendiri dan mereka tidak memiliki daya untuk mengendalikannya. Dengan demikian, meskipun adanya keyakinan untuk mengendalikan kejadian di lingkungan tidak dapat menumbuhkan niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) serta Septiyanti (2013). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2017) dan Pratiwi (2015).

#### **b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah komitmen individu untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab kepada organisasi tempatnya bekerja, tidak akan berpengaruh pada keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa sampel dalam penelitian ini memiliki komitmen yang rendah yang menjadikan para pegawai berperilaku tidak peduli untuk dapat menjaga kondisi organisasi agar selalu harmonis.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang menyatakan bahwa komitmen organisasi merepresentasikan variabel kontekstual antaseden yang merupakan aspek dari konteks organisasi. Sampel dalam penelitian ini kurang peduli dengan citra dan reputasi organisasi itu sendiri dalam jangka panjang. Lebih lanjut mereka beranggapan jika citra organisasi yang mereka tempati buruk bahkan hancur, mereka justru tidak merasa takut kehilangan organisasi dan pekerjaannya, sehingga mereka cenderung tidak peduli dengan tindakan penyelamatan organisasi yang salah satunya dapat dilakukan dengan memutuskan melaksanakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017), Setyawati et al. (2015), Raharjo (2015), Aliyah (2015), dan Septiyanti (2013). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018), Bagustianto (2015), dan Pratiwi (2015).

#### **c. Pengaruh Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing**

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pandangan pegawai terhadap risiko sanksi dari anggota organisasi akan meningkatkan keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan bahwa auditor internal pemerintah memiliki perlindungan terhadap

tindakan *whistleblowing* sehingga individu sebagai auditor akan berpikir bahwa mereka justru akan mendapatkan sanksi jika tidak melaporkan adanya kecurangan akuntansi.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang menyatakan bahwa *whistleblowing* membaw risiko ancaman/pembalasan sehingga menurut teori ini individu dengan *personal cost* yang tinggi tidak akan melakukan *whistleblowing*. Lebih lanjut mereka beranggapan seorang auditor pasti akan melaporkan adanya temuan-temuan yang dihasilkan saat mengaudit dan merasa bahwa tidak melaporkan adalah sebuah kesalahan dan akan mendapatkan sanksi, sehingga mereka cenderung akan melaksanakan *whistleblowing* sebagai wujud tanggung jawab seorang auditor Hasil penelitian konsisten dengan penelitian Bagustianto (2015), Setyawati et al. (2015), Raharjo (2015), dan Septiyanti (2013). Namun penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017) serta Aliyah (2015).

### **3. Pengaruh Keseriusan Pelanggaran terhadap Intensi *Whistleblowing***

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu kecurangan, maka semakin tinggi keinginan mereka untuk melaporkan tindakan kecurangan akuntansi. Hal ini menunjukkan anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan/pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan/pelanggaran tersebut serius.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *prosocial organizational behaviour theory* yang mengatakan bahwa keseriusan pelanggaran adalah bentuk variabel kontekstual antaseden yang dapat mempengaruhi suasana hati. Para responden beranggapan bahwa seluruh pelanggaran yang disajikan dalam penelitian ini yaitu dalam skenario pelanggaran mengenai penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan pelaporan secara keseluruhan merupakan hal yang serius, sehingga memengaruhi mereka untuk terdorong melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Sari (2018), Lestari & Yaya (2017), Bagustianto (2015), dan Septiyanti (2013). Namun hasil penelitian tidak konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Raharjo (2015) dan Aliyah (2015).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini memberikan hasil bahwa *ethical climate-benevolence*, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan *ethical climate-egoism*, *ethical climate-principle*, norma subjektif, *locus of control internal*, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu variabel independen kurang dari 75% dalam menjelaskan intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat

variabel lain yang juga dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Selain itu sampel dan objek penelitian yang digunakan juga mempunyai keterbatasan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa memperluas cakupan variabel penelitian, sehingga diharapkan mampu meningkatkan penjas faktor yang berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* seperti status pelanggar yang termasuk kedalam kondisi situasional. Disamping itu diharapkan bisa memperluas penggunaan sampel, misalnya mencantumkan tenaga pengawas yaitu PFA dan P2UPD dan memperluas objek penelitian, misalnya Inspektorat wilayah Karisidenan Kedu atau Jawa Tengah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behaviour. "Organizational Behaviour and Human Decision Processes."
- Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 12(2), 173–189.
- Bagustianto, R. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 276–295.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effect of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 127-141.
- BPKP. (2019). Grand Design Proactive Audite Final 2.
- Diana. (2015). Kapabilitas APIP Tahun 2019 Harus Level 3.
- Fajri, R. C. (2017). Pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Perceived Behavioral Control, Reward, Dan Locus of Control Terhadap Intensi Perilaku Whistleblower. Universitas Lampung.
- Ghani, R. (2010). Analisis perbedaan komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa PPA dan Non-PPA pada hubungannya dengan whistleblowing. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indra, S. (2018). Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–11.
- Kemenkeu. (2019). APIP Bukan Hanya Menjadi Pengawas, Namun Juga Early Warning System.
- Kominfo BPKP DIY. (2023). BPKP Tingkatkan Kompetensi APIP di Bidang Forensics.
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy dan Social Criticism*, 43(7), 669-684
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, XXI (3, 336350).

- Menk, K. B. (2011). *The Impact of Materiality, Personality, Traits, and Ethical Position on Whistleblowing Intentions*. Disertasi program Doctor of Philosophy in Business Virginia Commonwealth University. Virginia.
- Mowday, R. T., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2), 224–247.
- Natawibawa, I. Y., Irianto, G., & Roekhudin. (2018). Theory of Reasoned Action sebagai Prediktor Whistleblowing Intention Pengelola Keuangan di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 310–319.
- Pratiwi, N. E. (2015). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (Whistleblowing)*. Universitas Negeri Semarang.
- Purwantini, A. H., Waharini, F. M., & Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal Studi Pada Industri Di Magelang. *The 6th University Research Colloquium 2017 Universitas Muhammadiyah Magelang*, 55–62.
- Raharjo, F. D. (2015). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal Dengan Tingkat Pendidikan Sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di Pt. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 15, 103–116.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), Whole no. 609.
- Sari, R. P. (2018). *Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pegawai Negri Sipil Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK Sumatera Barat)*.
- Septiyanti, W. (2013). *Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal*. Universitas Gadjah Mada.
- Setiawan, H. (2023). *Whistleblower System*.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, C. R. (2015). The Factors Influencing Internal Whistleblowing Intentions. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(02), 22–33.
- Tumuramy, B., Ntayi, J. M., & Muhwezi, M. (2018). Whistle-blowing intentions and behaviour in Ugandan public procurement. *Journal of Public Procurement*, 111–130.