

Analisis Determinasi Intensi *Whistleblowing Internal* Studi Pada Industri Di Magelang

Anissa Hakim Purwantini^{1*}, Faqiatul Mariya Waharini², Fritina Anisa³

^{1,2}Program Studi Akuntansi FEB, Universitas Muhammadiyah Magelang

³Program Studi Manajemen FEB, Universitas Muhammadiyah Magelang

*Email: anissa.hakim@ummgl.ac.id

Abstract

Keywords:

Otamasi; PLC; cuci mobil whistleblowing internal; self efficacy; theory of planned behaviour

This study empirically investigates the factors that influence internal whistleblowing intentions on industrial companies based on theory of planned behavior and self concept. Based on a questionnaire survey of 149 employees on industrial companies in Magelang, we find that professional commitment, ethical considerations, attitudes, and subjective norms have no effect on internal whistleblowing intentions. Perceived behavioral control has significantly negative effects on internal whistleblowing intentions. Furthermore, we find that self-efficacy has positive effects on internal whistleblowing intentions. This result suggests that personal trait play an important role in the success of the company's whistleblowing system.

1. PENDAHULUAN

Kasus tindak kecurangan, korupsi, dan penyimpangan keuangan dapat terjadi baik di organisasi sektor publik maupun organisasi profit yang berujung pada kerugian material. Menanggapi hal tersebut, diperlukan suatu mekanisme penerapan *Whistleblowing System* dalam rangka mencegah timbulnya kecurangan (*fraud*) dan pelanggaran lainnya yang sangat merugikan perusahaan yaitu melalui *whistleblowing internal*. Kesuksesan penerapan *Whistleblowing System* membutuhkan dukungan dari semua pihak, salah satunya karyawan. Namun, permasalahan yang terjadi adalah tidak semua

karyawan memilih untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi.

Berdasarkan *hasil survey* oleh *Institute of Business Ethics* (2007) satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui adanya pelanggaran tetap memilih diam dan tidak berbuat sesuatu. Sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan *whistleblowing internal*.

Penelitian ini berfokus pada konteks organisasi profit, yaitu perusahaan industri khususnya di wilayah Magelang. Organisasi profit perlu mengimplementasikan praktik *Good Corporate Governance* (GCG) agar

dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Contoh bentuk penerapan GCG adalah *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran). *Whistleblowing system* dibutuhkan perusahaan sebagai mekanisme pengendalian internal untuk mencegah dan mendeteksi kasus *fraud* (kecurangan) dan penyimpangan keuangan yang dilakukan insan perusahaan. Terciptanya *whistleblowing system* yang baik, transparan, akuntabel dan bertanggung jawab akan meyakinkan karyawan untuk mengungkap kasus *fraud* yang terjadi.

Penelitian ini penting karena menginvestigasi anteseden yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal berdasarkan faktor eksternal individu dan karakteristik intrapersonal individu. Faktor karakteristik intrapersonal berperan penting karena pilihan untuk melakukan *whistleblowing* internal mempertimbangkan faktor *individual trait* seperti *self-efficacy*. *Self-efficacy* menentukan individu untuk menanggung keadaan yang memicu stres/tekanan dan situasi sulit yang berhubungan dengan pengungkapan *whistleblowing* [1].

Motivasi penelitian ini adalah mengembangkan penelitian Purwantini (2016). Purwantini melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal berdasarkan pada *Theory of Planned Behavior* yang mengadopsi model penelitian terdahulu [2,3,4]. Penelitian tersebut berfokus pada persepsi mahasiswa akuntansi, sehingga implikasi dalam dunia bisnis belum dapat disimpulkan [5]. Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian Purwantini (2016), peneliti tertarik untuk menginvestigasi variabel anteseden yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal pada karyawan. Tujuan penelitian ini menguji secara empiris dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal pada perusahaan industri yaitu, komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma

subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *self efficacy*.

Komitmen profesional adalah kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya di dalam organisasi [6]. Seseorang yang memiliki komitmen profesional akan melakukan *whistleblowing* dikarenakan mempunyai loyalitas, tekad, dan harapan yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang mengarahkan agar bertindak sesuai dengan prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya.

H₁ : Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

Individu akan lebih mungkin melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya jika menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan etis dibandingkan dengan individu yang mempersepsikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis [7].

H₂ : Pertimbangan etis berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

Sikap positif akan mengarah pada menghentikan aktivitas ilegal, melindungi masyarakat dan memperbaiki iklim etika [8]. Semakin positif sikap seseorang dalam melaporkan kejahatan, maka kemungkinan besar orang tersebut akan melengkapi laporan kejahatan kepada pihak berwajib [9].

H₃ : Sikap berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

Norma subjektif dapat dijelaskan dengan keyakinan individu terhadap adanya tuntutan dari sebagian besar orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupannya untuk melakukan suatu perilaku tertentu dan ia merasakan tekanan dari tuntutan perilaku tersebut [10]. Temuan empiris penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelapor cenderung untuk menerima dukungan dari keluarga dan kenalan sosial [11].

H₄: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

Ajzen (1991) mendefinisikan persepsi kontrol perilaku sebagai persepsi individu mengenai derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Beberapa individu akan terasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada niat *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*.

H₅: Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

Self-efficacy berhubungan dengan internal *locus of control*, tipe kepribadian tersebut mempercayai bahwa mereka adalah pengendalian kehidupannya dan dapat menciptakan sebuah dampak yang bermanfaat terhadap suatu kejadian. Individu dengan level *self-efficacy* tinggi mempunyai kecenderungan untuk menunda kepuasan, berkomitmen tinggi, lebih rajin, efektif dalam membangun pemecahan masalah dan memiliki strategi penanggulangan yang lebih baik [12]. Seseorang dengan *self-efficacy* tinggi akan melakukan pengungkapan tindak kecurangan.

H₆: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui kuesioner. Populasi riset ini adalah perusahaan industri yang ada di Magelang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria karyawan yang bekerja di bagian akuntansi, keuangan, dan administrasi serta supervisor dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Item-item pengukuran variabel dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian

sebelumnya [8, 13, 14, 15, 16]. Semua variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin dari (1) Sangat Tidak Setuju (STS) sampai dengan (5) Sangat Setuju (SS). Definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Konstruk	Pertanyaan	Definisi Operasional	Referensi
Komitmen Profesional	5 item	Komitmen yang dibentuk individu saat mulai memasuki suatu profesi	Dwyer et al., (2000)
Pertimbangan Etis	3 jenis konstruk moral	Pemikiran individu secara utuh mengenai suatu permasalahan dilema etis (<i>justice, utilitarianism, dan culture relativism</i>)	Cohen et al., (2001)
Sikap	5 item	Respon individu secara <i>favorable</i> atau <i>unfavorable</i> terhadap kasus <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
Norma Subjektif	9 item	Persepsi individu terhadap adanya tekanan sosial untuk menampilkan atau tidak <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
Persepsi Kontrol Perilaku	3 item	Persepsi individu tentang tingkat kesulitan dalam melakukan <i>whistleblowing</i> internal	Dalton (2010)
Self-Efficacy	14 item	Keyakinan individu untuk berhasil menyelesaikan	Sherer, et al (1982)

		pekerjaan	
Intensi Whistle-blowing Internal	4 item dalam 3 skenario	Tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan kesalahan berupa <i>fraud</i> laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi di perusahaan	Schultz, <i>et al</i> (1993).

Sumber: berbagai penelitian terdahulu

Teknik Analisis Data

Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan nilai *cross loading* >0,4. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi item pernyataan pada kuesioner. Pengujian reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach alpha* dengan nilai $\alpha > 0,60$ [17].

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas. Jika *p-value* < 0,05 maka H_0 tidak dapat ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen [18].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 20 perusahaan dari berbagai macam industri di Magelang. Kuesioner yang disebar sebanyak 160 dan kembali 155. Sebanyak 6 kuesioner tidak diisi lengkap sehingga sampel akhir yang dapat diolah sebanyak 149.

Karakteristik responden disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	Jenis Kelamin
	Perempuan	71	
Usia	16 - 25	37	Usia
	26 - 35	54	
	36 - 45	36	
	> 45	22	
Pendidikan	SMA	69	Pendidikan
	D3	26	
	S1	52	
	S2	2	

Lanjutan Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	(%)
Lama Bekerja	1 - 5	84	Lama Bekerja
	6 - 10	42	
	11 - 15	8	
	> 15	15	
Jabatan	Administrasi	59	Jabatan
	Keuangan	37	
	Akuntan	31	
	Supervisor	22	

Sumber: data primer diolah (2017)

Uji Kualitas Data

Hasil pengujian validitas menunjukkan terdapat beberapa item pernyataan yang memiliki nilai *cross loading* <0,4 sehingga tidak dimasukkan dalam analisis selanjutnya. Uji reliabilitas menunjukkan pada semua variabel yang diteliti mempunyai nilai *cronbach alpha* >0,6, sehingga kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Profesional	0,678	Reliabel
Pertimbangan Etis	0,809	Reliabel
Sikap	0,699	Reliabel

Norma Subjektif	0,907	Reliabel
Kontrol Perilaku	0,849	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,909	Reliabel
<i>Whistleblowing</i>	0,722	Reliabel

Sumber: data primer diolah (2017)

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Hasil pengujian menunjukkan nilai *adjusted R*² sebesar 0,301. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, kontrol perilaku, dan *self-efficacy* dalam menjelaskan intensi *whistleblowing internal* sebesar 30,1%. Sedangkan sisanya sebesar 69,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji F (*Goodness of fit model*)

Hasil uji F menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Sehingga model dalam penelitian ini sudah bagus (fit).

Uji t

Pengujian masing-masing variabel dengan uji t, syarat diterimanya hipotesis jika nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. Tabel 3 berikut merupakan hasil pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
KP (X1)	-.048	-.416	.678	Tidak diterima
PE (X2)	.062	.699	.485	Tidak diterima
SKP (X3)	.162	1.345	.181	Tidak diterima
NS (X4)	.095	.867	.388	Tidak diterima
KP (X5)	-.532	-7.57	.000	Tidak diterima
SE (X6)	.508	3.884	.000	Diterima

Sumber: data primer diolah (2017)

3.1. Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Penelitian ini tidak menemukan bukti empiris pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing internal*. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan tidak memengaruhi niat untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di internal perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena profesi di bidang industri terutama di wilayah Magelang tidak semuanya memiliki aturan etika tertulis yang mengikat anggotanya, sehingga komitmen profesional tidak menjadi pertimbangan yang penting dalam mengungkapkan suatu kecurangan. Berbeda dengan profesi yang menuntut anggotanya untuk selalu menjunjung tinggi komitmen dan integritas seperti pada profesi akuntan publik.

3.2. Pengaruh Pertimbangan Etis terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing internal*. Tinggi rendahnya tingkat pertimbangan etis karyawan tidak memengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang dilakukan rekan kerja. Penilaian etis atau tidaknya suatu tindakan akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya. Terlebih karyawan yang bekerja pada lingkungan industri berbeda. Sebuah tindakan yang salah dapat dinilai oleh sebagian karyawan sebagai perilaku yang terlihat etis karena tindakan tersebut “terbiasa” dilakukan oleh sebagian orang.

3.3. Pengaruh Sikap terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Penelitian ini tidak menemukan bukti empiris pengaruh sikap terhadap intensi *whistleblowing internal*. Hal ini dapat disebabkan karena banyak faktor yang memengaruhi sikap seseorang, antara lain karakteristik individu seseorang, lembaga (perusahaan), dan pengalaman pribadi masa lalu. Sikap terhadap perilaku didefinisikan

sebagai penilaian dan evaluasi seseorang atas perilaku dan akibat yang ditimbulkan dari perilaku tersebut. Sikap negatif seperti akan mendapatkan pembalasan dari rekan kerja yang telah dilaporkan, terhambatnya promosi jabatan, dan kemungkinan akan dipecat tidak menjadikan karyawan untuk enggan berniat melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di perusahaannya.

3.4. Pengaruh Norma Subjektif terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Tidak ditemukan bukti empiris pengaruh norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing internal*. Adanya dukungan dari keluarga dan orang-orang terdekat tidak memengaruhi karyawan untuk berniat mengungkapkan kecurangan di perusahaannya. Hal ini dimungkinkan dalam industri khususnya di Magelang belum memiliki *whistleblowing system* yang memadai. Seperti adanya jaminan kepastian hukum terhadap pelapor dari pihak manajemen. Sehingga karyawan yang mengetahui adanya kasus merasa takut untuk mengungkapkan karena khawatir adanya pembalasan dari rekan kerja atau kemungkinan dipecat dari pekerjaan meskipun banyak dukungan dari keluarga dan teman.

3.5. Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Penelitian ini menemukan bukti empiris pengaruh negatif kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing internal*. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan. Karyawan menilai bahwa tidak akan banyak masalah yang akan dihadapi ketika melaporkan kasus kecurangan sehingga mendorong untuk berniat melakukan *whistleblowing internal*. Semakin mudah karyawan menilai bahwa tidak akan banyak permasalahan yang akan

muncul, maka akan meningkatkan intensi *whistleblowing internal*.

3.6. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Intensi *Whistleblowing Internal*

Berdasarkan hasil pengujian, *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing internal*. Karyawan yang memiliki kemampuan diri yang tinggi, keyakinan diri kuat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan masalah akan terdorong melakukan intensi *whistleblowing internal*. *Self efficacy* yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang tidak mudah menyerah dan putus asa meskipun dalam keadaan yang sulit. Oleh karena itu, *self-efficacy* berperan menentukan individu untuk menanggung keadaan yang memicu stres/tekanan dan situasi sulit yang berhubungan dengan pengungkapan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan, maka niat untuk melaporkan tindak kecurangan dalam perusahaannya akan meningkat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengembangan peralatan dan pengujian atas kinerja peralatan, berikut ini disampaikan beberapa hal yang merupakan kesimpulan.

1. Mesin cuci mobil otomatis dapat dibangun dengan memanfaatkan sejumlah piranti dan aktuator untuk dioperasikan secara sinkron pada proses pencucian mobil,
2. PLC Omron tipe CP1E cukup tepat untuk dimanfaatkan secara baik sebagai kendali peralatan pada mesin cuci mobil otomatis,
3. Perograman dengan menggunakan Cx-Programmer yang secara khusus dikembangkan untuk PLC Omron cukup mudah untuk dimanfaatkan untuk kendali peralatan cuci mobil,
4. Rele merupakan komponen pada kelompok aktuator yang dimanfaatkan sebagai pengendali aktuator,
5. DIFU dan DIFD berfungsi mengubah outputnya menjadi on. DIFU outputnya

menjadi on saat terjadi transisi off ke on pada sinyal input nya ke DIFD sehingga outputnya menjadi on saat terjadi transisi on ke off pada sinyal inputnya.

6. Aktuator yang digunakan terdiri motor 1 fasa sebagai penggerak, pompa air, kompresor, dan katup selenoid.
7. Katup selenoid merupakan katup dengan elemen kontrol kran otomatis yang berfungsi untuk tutup buka selang air, sabun, dan angin.
8. Pengaturan nosel dan tekanan dapat menghasilkan tingkat kinerja optimal peralatan,
9. Pengembangan peralatan melalui riset lanjutan dapat dilakukan dengan memanfaatkan pewaktu (*timer*) dan saklar pembatas (*limit switch*) untuk meningkatkan kinerja peralatan dan meminimalkan kerja rele.

REFERENSI

- [1] Wise, T. An Analysis of Factors Proposed to Affect the Decision to Blow the Whistle on Unethical Acts (*Doctoral Dissertation Louisiana Tech. University, Ruston, LA*). 1995.
- [2] Park, H., & Blenkinsopp, J. Whistleblowing as planned behavior- A survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics* (85); 2009:545-556.
- [3] Chiu, R. K. Ethical judgment and whistleblowing intention: Examining the moderating role of locus of control. *Journal of Business Ethics*, 2003; (43):65-75.
- [4] Taylor, E.Z., and Curtis, M.B. "An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments : Whistleblowing Likelihood and Preseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics*; 2010; (93):21-37.
- [5] Purwantini, Anissa Hakim. Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, dan Komponen Perilaku Terencana Terhadap Intensi *Whistleblowing* Internal. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2016; (4) No.1: 142-159.
- [6] Porter. L. W., R. M. Steers., R. T. Mowday., and P. V. Boulin. "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. 1974. (October): 603-609
- [7] Barnett, T., Bass, K., Brown, G., & Hebert, F. J. Ethical ideology and the ethical judgments of marketing professionals. *Journal of Business Ethics*, 1998; (17):715-723
- [8] Dalton, D. W. A more comprehensive whistleblower model: An expansion of the Schultz et al., (1993) model. *A Dissertation In Business Administration-Accounting*. 2010
- [9] Harvey, P. Using The Theory of Planned Behavior to Predict Intent to Report Crime. *Thesis*, University of Nevada, Reno. 2009.
- [10] Ajzen, I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1991;50:179-211.
- [11] Miceli, M. dan J. Near. *Blowing the Whistle* (Lexington Books, New York, NY). 1992.
- [12] Bandura, A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory* (Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ). 1986.
- [13] Dwyer, P. D., R. B. Welker and A. H. Friedberg. A Research Note Concerning the Dimensionality of the Professional Commitment Scale, *Behavioral Research in Accounting* 12, 2000: 279-296.
- [14] Cohen, J. R., Pant, L. W., & Sharp, D. J. An examination of differences in ethical decision making between Canadian business students and Accounting professionals. *Journal of Business Ethics*, 2001; 30(4), 319-336.
- [15] Sherer, Mark. et al. The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 1982; (51): 663-671.
- [16] Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 1993; 31,75-103.
- [17] Hair, J. R., Joseph, F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. *Multivariate Data*

- Analysis, Seventh Edition.* Pearson Prentice Hall. 2010.
- [18] Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang. 2013.