

ANALISIS FAKTOR YANG MENDORONG NIAT SUKARELA WHISTLEBLOWING KARYAWAN

Andriati Fitriiningrum^{1,*}, Felicia², Andrey Hasiholan Pulungan³

^{1,2}Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia, Jl. Lodan Raya No. 2 Ancol
Jakarta Utara 14430

³Akuntansi, Fakultas Bisnis, Universitas Sampoerna, L'Avenue Building, Jl. Raya Pasar Minggu, Kav.16,
Pancoran, DKI Jakarta 12780

fifi.fitriningrum@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian: Whistleblowing merupakan salah satu metode pengendalian internal yang banyak diaplikasikan di berbagai institusi saat ini. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan terhadap niat seseorang dalam melakukan whistleblowing.

Desain/metode/pendekatan: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei melalui penyebaran kuisioner. Sedangkan data-data diolah dengan menggunakan program PLS 3.0. Populasi penelitian ini adalah individu yang bekerja di sektor keuangan yang ada di DKI Jakarta. Dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 157 individu

Hasil penelitian: Penelitian ini didapatkan hasil bahwa insentif keuangan, peluang, dan kemampuan memiliki pengaruh yang positif terhadap external whistleblowing dan tekanan memiliki pengaruh positif terhadap internal whistleblowing.

Kontribusi teori: Penelitian ini berkontribusi pada lingkup studi akuntansi dengan fokus area tata Kelola, pengawasan, fraud dan whistleblowing. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembang Whistleblowing model dengan menguji factor factor utama yang mempengaruhinya.

Kontribusi praktik/kebijakan: Peneltiain ini berpengaruh terhadap pengembangan sistem pelaporan atau whistleblowing yang efisien dan efektif diterapkan pada perusahaan atau organisasi.

Keterbatasan: Penelitian ini menggunakan sample yang kecil dan terbatas pada industri keuangan yang sangat sensitive. Kondisi ini membuka peluang bagi penelitian lanjutan pada sample dan industry yang lebih luas dan besar.

Kata Kunci: *external whistleblowing, internal whistleblowing, intensi whistleblowing*

PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor yang mendorong niat sukarela karyawan di sektor keuangan untuk melakukan Whistleblowing. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh munculnya kasus whistleblowing pada lingkup masyarakat khususnya dilingkungan sektor keuangan yang sangat sensitif. Sehingga penelitian ini membahas mengenai faktor-faktor yang terindikasi dapat mendorong terjadinya niat whistleblowing. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat adanya kerugian sebesar Rp 4,62 triliun pada tahun 2021 yang diakibatkan adanya tindakan kecurangan atau fraud yang terjadi pada perusahaan yang ada di sektor perbankan. Hal ini seharusnya dapat dihindari apabila whistleblowing system dijalankan dengan baik sesuai dengan tujuannya. Untuk mengatasi kecurangan atau tindakan fraud sebenarnya masing-masing negara sudah memiliki peraturan masing-masing yang membahas mengenai segala sesuatu terkait whistleblowing. Seperti di Indonesia terdapat Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 109 Tahun 2017 mengenai Kebijakan Pengawasan Di Lingkup Kementerian Dalam Negeri Dan Badan Nasional Pengelola Perbatasan pada tahun 2018 yang mengatakan bahwa whistleblowing system adalah sebuah metode yang digunakan untuk melakukan pelaporan pelanggaran yang memudahkan siapa saja individu yang ingin memberikan pelaporan perbuatan yang terindikasi melanggar peraturan yang ada (bpsdm.kemendagri.go.id). Whistleblowing atau pelaporan pelanggaran merupakan tindakan pelaporan yang dilakukan untuk tindakan-tindakan yang terindikasi melanggar peraturan yang telah dibuat oleh organisasi atau perusahaan.

Whistleblowing tidaklah mudah untuk diterapkan dan dilakukan di dalam perusahaan meskipun telah tersedia saluran pelaporan. Banyak faktor yang dapat menyebabkan individu untuk tidak melakukan whistleblowing. Jika whistleblowing dilakukan dengan baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi. Sebaliknya, bila tidak dilakukan dengan baik, justru akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan. Banyak karyawan yang cenderung tidak melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi karena menganggap pelanggaran tersebut adalah hal yang sudah biasa terjadi atau sudah menjadi kebiasaan didalam perusahaan. Sehingga apabila dilakukan pelaporan, maka cenderung memberikan dampak atau resiko yang besar bagi pihak pelapor. Di sisi lain, pelaporan pelanggaran juga disegani karena sarana whistleblowing yang disediakan oleh perusahaan dapat digunakan oleh karyawan untuk kepentingan individu. Seperti misalnya, saling melaporkan pelanggaran antar karyawan terhadap pelanggaran yang sebenarnya bukanlah

pelanggaran yang bersifat material dan berpengaruh terhadap banyak pihak, serta dapat diselesaikan oleh atasan langsung yang bersangkutan. Sehingga, ketika kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pihak organisasi terjadi, maka karyawan akan cenderung memilih untuk diam atau tidak melakukan pelaporan. Hal ini dikarenakan, pelaporan yang dilakukan mungkin akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, yang nantinya akan juga berdampak pada karyawan itu.

Di Indonesia sendiri, terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang berisikan peraturan atau kebijakan yang dapat memberikan perlindungan untuk sanksi dan korban. Tetapi pada kenyataannya walaupun terdapat Undang-Undang yang membahas mengenai perlindungan sanksi dan korban untuk kasus whistleblowing masih belum berjalan baik. Hal ini dikarenakan masih banyak pihak whistleblower yang menerima pembalasan atau ancaman setelah melakukan pelaporan atau whistleblowing. Sesungguhnya setiap individu memiliki perilaku prososial yang sudah ditanamkan sedari kecil.

Perilaku sosial atau prosocial behaviour telah ada dalam diri individu sejak usia dini. Prosocial behavior didefinisikan sebagai suatu tindakan membantu, memberikan, berbagi, serta bekerjasama yang dilakukan secara sukarela dan berefek positif dan bermanfaat bagi pihak penerima (Shadiqi & Mangkurat, 2018). Perilaku untuk membantu, berbagi serta bekerjasama ada dalam diri masing masing individu sebagai makhluk sosial. Perilaku ini dikembangkan sebagai teori, teori perilaku prososial, yang diperkenalkan oleh Eisenberg dan Mussen (1989) sebagai suatu tindakan sukarela yang dilakukan dengan tujuan untuk membantu atau memberikan manfaat bagi pihak lain. Perilaku seperti ini sangat diperlukan di dalam sebuah organisasi untuk menjaga keberlangsungan suatu perusahaan. Apabila seluruh karyawan di suatu organisasi menerapkan perilaku prososial, maka dalam proses kerja yang dilakukan akan berjalan dengan baik dan terhindar dari tindakan-tindakan yang terindikasi merupakan tindakan fraud.

Tindakan prososial dalam organisasi umumnya ditemukan dalam bentuk seperti kerja sama yang dilakukan antar rekan kerja. Bentuk kerjasama tersebut dapat berupa melakukan tindakan yang diperlukan untuk melindungi perusahaan dari bahaya yang tidak terduga, memberikan saran-saran untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dan nama baik perusahaan, mengikuti berbagai training untuk mengembangkan kemampuan diri serta

mengasah kemampuan untuk mempersiapkan diri menerima tanggung jawab yang lebih besar lagi, serta menjaga nama baik organisasi dengan membicarakan hal-hal positif terkait dengan organisasi kepada individu di luar perusahaan. Brief & Motowidlo, (1986 dalam Cropanzano et al., 2017) menyatakan bahwa perilaku prososial memiliki peran yang penting untuk organisasi dalam membangun lingkungan perusahaan yang baik untuk menghindari terjadinya tindakan fraud di dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pola perilaku yang dimiliki oleh seluruh karyawan agar fungsi perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Pentingnya perilaku prososial, pada prakteknya tidak banyak dilakukan karyawan ketika dikaitkan dengan whistleblowing. Keenganan karyawan untuk melakukan whistleblowing dipengaruhi oleh beberapa faktor. Melalui adaptasi dari triangle fraud Cressey (1973 dalam Latan et al., 2019) mengembangkan triangle whistleblowing. Triangle whistleblowing bertujuan untuk memahami tujuan dari seseorang saat melakukan pelaporan atau whistleblowing dengan menekankan pada faktor tekanan atau insentif keuangan, peluang dan rasionalisasi yang merupakan faktor yang memiliki pengaruh terhadap niat whistleblowing. Pada penelitian Latan et al., (2021), digunakan diamond model yang menambahkan faktor kemampuan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan pelaporan. Penambahan faktor kemampuan dimunculkan berdasarkan hasil uji triangle whistleblowing, terdapat faktor lain yang ikut mempengaruhi niat untuk melakukan pelaporan tersebut. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor yang mendorong niat sukarela karyawan di sektor keuangan untuk melakukan Whistleblowing melalui saluran internal perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Teori *prosocial behaviour* menekankan pada perilaku sukarela dengan tujuan memberikan bantuan atau manfaat kepada pihak lain. Terdapat beberapa definisi terkait dengan teori *prosocial behaviour*. Eisenberg dan Mussen (1989 dalam Mesurado et al, 2019) mendefinisikan perilaku prososial sebagai suatu tindakan sukarela yang dilakukan dengan tujuan untuk membantu atau memberikan manfaat bagi pihak lain. Sedangkan Shadiqi dan Mangkurat (2018) mendefinisikan *prosocial behaviour* sebagai suatu tindakan membantu, memberikan, berbagi, serta bekerjasama yang dilakukan secara sukarela dan berefek positif dan bermanfaat bagi pihak penerima. Dari definisi-definisi tersebut nampak bahwa *prosocial*

behaviour adalah merupakan tindakan sukarela yang bertujuan untuk membantu atau memberikan manfaat kepada pihak lain yang dilakukan secara sukarela. Penekanan pada unsur sukarela menjadi penting, khususnya ketika tindakan yang dilakukan tidak hanya memberikan manfaat, akan tetapi dilakukan atas inisiatif dari pelaku. Oleh sebab itu, prosocial behaviour menjadi penting dalam kehidupan berorganisasi, khususnya untuk menghindari tindakan fraud.

Whistleblowing merupakan tindakan pelaporan atas perbuatan yang terindikasi melakukan pelanggaran atau unethical behaviour. Whistleblowing menjadi hal yang penting dalam suatu perusahaan khususnya untuk menghindari dampak yang lebih besar dari pelanggaran atau tindakan unethical. Near dan Miceli (1996 dalam Latan et al., 2021) menyatakan whistleblowing merupakan proses pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi baik yang masih aktif sebagai staf maupun karyawan yang sudah tidak bekerja lagi. Pada prakteknya whistleblowing tidak hanya terlepas dari tindakan pelaporan saja, namun termasuk pengungkapan pelanggaran dengan tujuan menjadikan sistem dalam perusahaan menjadi lebih baik. Untuk itu, beberapa perusahaan telah memfasilitasi penyampaian laporan tersebut melalui suatu divisi khusus yang menerima dan memproses segala macam pelaporan pelanggaran atau whistleblowing yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan.

Melakukan pelaporan pelanggaran atau whistleblowing tidaklah mudah dilakukan. Terdapat beberapa faktor yang mendorong terjadinya whistleblowing seperti jenis kelamin atau gender, usia, pendidikan, financial (Culiberg & Mihelič, 2017), masa kerja, tingkat pekerjaan, kepuasan kerja dan kinerja kerja (Cassemetis dan Wortley 2013; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005 dalam Culiberg & Mihelič, 2017) merupakan sebagian dari faktor yang berpengaruh pada niat karyawan melakukan whistleblowing. Niat untuk melakukan pelaporan, pada prakteknya tidak terbatas pada faktor-faktor internal saja. Kondisilah yang kemudian mendorong dikembangkannya triangle whistleblowing yang merupakan adaptasi dari triangle fraud. Triangle whistleblowing (Cressey 1973 dalam Latan et al., 2019) menekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing dalam tiga sisi atau triangle; tekanan atau insentif keuangan, peluang dan rasionalisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2021) didapatkan hasil bahwa tekanan atau insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap niat

whistleblowing khususnya bagi para auditor. Melalui tiga dimensi atau triangle ini, whistleblowing merupakan sebuah saluran pengendalian yang efisien dan efektif serta sarana dalam pembuatan keputusan strategis perusahaan. Pada prakteknya, ketiga dimensi whistleblowing ini belum secara penuh mempengaruhi niat whistleblowing karyawan.

Triangle whistleblowing mendorong munculnya diamond model whistleblowing dengan memasukkan faktor kapabilitas atau kemampuan. kemampuan yang dipilih sebagai indikator tambahan ketika tiga dimensi dari triangle whistleblowing tidak dapat menjelaskan adanya keraguan yang mempengaruhi niat whistleblowing. Wolfe dan Hermanson (2004 dalam Latan et al., 2021) berpendapat bahwa kemampuan adalah bagian paling penting dari segitiga whistleblowing karena kemampuan tidak hanya membahas mengenai kemampuan teknis tetapi juga membahas mengenai kemampuan psikologis yang dimiliki oleh setiap individu. Kemampuan menentukan niat karyawan untuk melakukan pelaporan karena karyawan harus berada pada posisi yang tepat untuk melakukan pelaporan, memiliki kepercayaan diri yang baik untuk melakukan pelaporan, dapat menggunakan teknologi dengan baik khususnya jika pelaporan dilakukan dengan bantuan teknologi yang semakin canggih, serta siap menghadapi kemungkinan berbagai macam pembalasan atau ancaman yang mungkin terjadi. Miceli et al.(2012 dalam Latan et al., 2021) individu dengan kepribadian proaktif cenderung akan memiliki kapabilitas atau kemampuan menjadi whistleblower lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh kemampuan individual karyawan untuk bersikap aktif dan mengambil keputusan secara tepat.

Masih jarang nya faktor kemampuan digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi niat whistleblowing memberikan celah bagi penelitian ini untuk menguji pengaruh dari keempat dimensi dari diamond model whistleblowing ini. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh keempat faktor diamond model terhadap niat whistleblowing karyawan khususnya pada industri keuangan yang sangat sensitif dan beresiko tinggi. Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka terdapat 5 hipotesis untuk menjawab permasalahan dalam studi ini, yaitu :

H1 : Tekanan memiliki pengaruh terhadap internal Whistleblowing.

H2 : Insentif Keuangan memiliki pengaruh terhadap internal Whistleblowing.

H3 : Peluang memiliki pengaruh terhadap internal Whistleblowing.

H4 : Rasionalisasi memiliki pengaruh terhadap internal Whistleblowing.

H5 : Kemampuan memiliki pengaruh terhadap internal Whistleblowing

Tabel 1. Contoh Nama Tabel

Tahun	Aset	Liabilitas	Ekuitas
2016	500	200	300
2017	800	400	400
2018	950	450	500
2019	1.300	500	800

Sumber: Laporan Posisi Keuangan PT. XYZ (2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Metode kuantitatif dipilih untuk melihat bagaimana hubungan yang dimiliki antara variabel-variabel yang ada. Pengumpulan data-data dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa penyebaran kuisioner. Metode survei ini dipilih karena variabel-variabel yang ingin diteliti telah diketahui dan diyakini bahwa para responden akan memahami dan mengetahui dengan baik setiap butir pertanyaan atau pernyataan yang diberikan (Solimun et al., 2019). Untuk penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, dan kemampuan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah niat whistleblowing. Populasi yang dipilih adalah individu yang bekerja di DKI Jakarta berfokus pada perusahaan yang ada di sektor keuangan. Sedangkan sampel dipilih menggunakan rumus dari Roscoe (Ferdinand, 2014), di mana didapatkan hasil jumlah sampel sebanyak 157 orang. Metode analisis statistik yaitu Structural Equation Model (SEM). Proses analisis akan dilakukan dengan menggunakan software Partial Least Square (PLS) 3.0.

Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di sektor keuangan baik itu yang bekerja di perusahaan swasta ataupun di pemerintahan di DKI Jakarta. Dengan syarat karyawan yang dapat menjadi sampel penelitian adalah karyawan tetap ataupun karyawan kontrak yang sudah bekerja pada perusahaan tersebut minimal satu tahun. Untuk mencari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus dari Roscoe (Ferdinand, 2014), dimana untuk mencari jumlah sampel dapat dilihat dari jumlah variabel parameter yang akan dianalisis dikali 5. Berdasarkan rumus tersebut didapatkan hasil jumlah sampel sebanyak 140 orang (5 x 28 parameter).

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan online survey pada periode Juni hingga Agustus 2021. Yang mana didalam kuesioner sudah berisikan pertanyaan untuk masing-masing variabel tersebut. Berikut adalah operasionalisasi perubahan dari masing-masing variabel yang akan diteliti.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Tekanan (X1)	Tekanan didefinisikan sebagai beban perasaan di masa depan dapat berupa ancaman yang merupakan konsekuensi dari tindakan pelaporan atau <i>whistleblowing</i> yang dilakukan Oleh seorang individu. (Latan et al., 2019).	4 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5)	(Latan et al., 2021)
Insentif Keuangan (X2)	Insentif keuangan merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi niat seseorang untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . (Latan et al., 2019).	2 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5)	(Latan et al., 2021)
Peluang (X3)	Peluang adalah kesempatan yang dimiliki oleh pihak pelapor untuk melakukan tindakan pelaporan dengan tetap mempertimbangkan segala konsekuensi yang mungkin akan dihadapi oleh pelapor di masa yang akan datang. (Latan et al., 2021).	4 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5)	(Latan et al., 2021)
Rasionalisasi (X4)	Rasionalisasi merupakan sebuah proses internal yang dimiliki oleh setiap individu untuk membenarkan dirinya saat membuat keputusan dalam memilih tindakan tertentu yang sesuai dengan standar moral yang ada saat menghadapi masalah etika (Latan et al., 2019).	5 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5)	(Latan et al., 2021)
Kemampuan (X5)	Kapabilitas biasanya berkaitan dengan kemampuan serta sikap yang dimiliki individu untuk mengungkap suatu pelanggaran. (Latan et al., 2021)	5 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5)	(Latan et al., 2021)

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Whistleblowing Internal (Y1)	<i>Whistleblowing</i> atau yang lebih dikenal sebagai pelaporan pelanggaran merupakan sebuah tindakan pelaporan atas segala macam perbuatan yang terindikasi melakukan pelanggaran, tindakan tidak bermoral yang dilakukan tanpa sepengetahuan atasan yang tidak mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi (Near & Miceli, 1996).	4 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5) pihak berwenang	(Latan et al., 2019)
Whistleblowing External (Y2)		4 indikator dengan menggunakan skala likert (skala 5) pihak berwenang	(Latan et al., 2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berhasil mengumpulkan total data sebanyak 183 responden. Sebanyak 26 responden diantaranya dikeluarkan dari sampel penelitian karena dianggap tidak memenuhi kriteria. Sehingga didapatkan hasil sebanyak 157 responden yang telah memenuhi kriteria tersebut. Berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, maka diperoleh statistik responden yang dikelompokkan menjadi 6 kelompok yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jenis perusahaan, lama pengalaman kerja full time, dan lama responden bekerja pada perusahaan saat ini. Demografi responden sebagaimana dicantumkan dalam Tabel 2.

Data demografi menunjukkan bawah responden dengan rentang usia ≤ 24 sampai 30 tahun merupakan responden terbanyak dengan persentase 67% dan jumlah responden sebanyak 89 orang. Sedangkan responden dalam kategori berusia ≥ 50 tahun sebesar 11% dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, merupakan kategori usia paling sedikit. Berdasarkan jenis kelamin, 53 % atau 83 orang adalah Wanita, sedangkan 47 % atau 74 orang adalah pria. Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas dari responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan persentase sebanyak 80% dan jumlah responden sebanyak 125 orang, dan hanya 1 orang responden atau 1 % responden yang memiliki latar belakang pendidikan S3. Sebanyak 137 orang responden atau 87% dengan jumlah responden bekerja pada sektor swasta. Sedangkan untuk sektor pemerintahan sebesar 1 % dan 12 % bekerja pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Tabel 2 juga menunjukkan bahwa Dari 157 responden, didapatkan data bahwa responden sebanyak 96 orang atau sebesar 62% dari

total responden sudah ada yang memiliki pengalaman bekerja ≤ 5 tahun sampai 10 tahun. Hanya ada 24 orang atau sebesar 15% dari total responden yang memiliki pengalaman kerja 11-16 tahun. Menurut jangka waktu bekerja pada perusahaan saat ini, sebesar 61% atau responden sebanyak 96 orang telah bekerja selama 1-5 tahun pada perusahaan saat ini. Hanya 16 orang atau 10% dari total responden yang telah bekerja selama 11 – 16 tahun pada perusahaan saat ini.

Tabel 3. Demografi Deskripsi

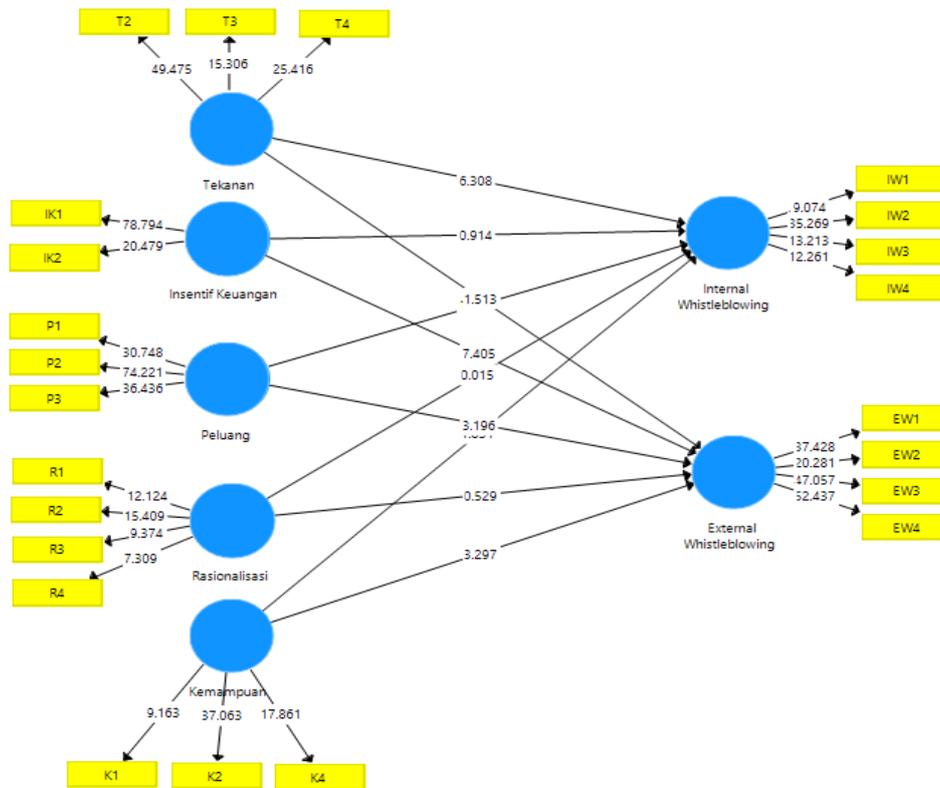
Demografi Variabel	Jumlah	Persentase
Berdasarkan Usia		
≤ 24 tahun	38	24%
25-30 tahun	51	32%
31-40 tahun	24	15%
41-50 tahun	26	17%
≥ 50 tahun	18	11%
Berdasarkan Jenis Kelamin		
Pria	74	47%
Wanita	83	53%
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
Sarjana	125	80%
Magister	14	9%
Doktor	1	1%
Lainnya	17	10%
Berdasarkan Jenis Perusahaan		
Swasta	137	87%
BUMN	19	12%
Pemerintah	1	1%
Berdasarkan Lama Pengalaman Bekerja		
≤ 5 tahun	59	38%
6-10 tahun	37	24%
11-16 tahun	24	15%
≥ 16 tahun	37	24%
Berdasarkan Lama Waktu Bekerja di Perusahaan Saat Ini		
1-5 tahun	96	61%
6-10 tahun	25	16%
11-16 tahun	16	10%
≥ 16 tahun	20	13%

Pengujian inner model atau uji koefisien determinasi atau R² menunjukkan bahwa internal whistleblowing memiliki nilai R Square sebesar 0,344, sedangkan untuk variabel external whistleblowing memiliki nilai R Square sebesar 0,368. Untuk hubungan antara

variabel internal whistleblowing dan variabel tekanan, insentif keuangan, peluang, kemampuan, serta rasionalisasi dapat dikatakan sebagai hubungan yang moderat. Hal ini dikarenakan hasil R Square sebesar 0,344, berada pada posisi diatas 0,33 dan dibawah 0,67. Untuk hubungan antara variabel external whistleblowing dan variabel tekanan, insentif keuangan, peluang, kemampuan, serta rasionalisasi juga dikatakan sebagai hubungan yang moderat. Hal ini dikarenakan hasil R Square sebesar 0,368, berada pada posisi diatas 0,33 dan dibawah 0,67. Sedangkan hasil bootstrapping ditunjukkan pada Gambar 1.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel tekanan memiliki hubungan yang positif dengan variabel *internal whistleblowing*. Kemudian variabel insentif keuangan, peluang, dan kemampuan juga memiliki hubungan yang positif dengan variabel *external whistleblowing*. Berdasarkan data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa H_{1a} , H_{2b} , H_{3b} , dan H_{5b} diterima karena keempat hipotesis ini memiliki hubungan positif yang signifikan. Sedangkan untuk insentif keuangan berhubungan positif tidak signifikan dengan *internal whistleblowing*. Peluang berhubungan negatif tidak signifikan dengan *internal whistleblowing*. Kemampuan juga berhubungan positif tidak signifikan dengan *internal whistleblowing*. Untuk variabel tekanan berpengaruh negatif tidak signifikan dengan *external whistleblowing*. Rasionalisasi juga berpengaruh negatif tidak signifikan dengan *external whistleblowing*. Dan untuk variabel rasionalisasi tidak berhubungan dengan *internal whistleblowing*. Sehingga secara otomatis untuk H_{1b} , H_{2a} , H_{3a} , H_{4a} , H_{4b} , dan H_{5a} tidak diterima.

Gambar 1. Hasil Uji Statistik



Sumber : PLS 3.0

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini lebih berfokus pada tingkat keberanian karyawan secara sukarela untuk melakukan pelaporan atas pelanggaran yang mereka ketahui melalui saluran internal dan external perusahaan. Keempat faktor dalam *diamond whistleblowing* menjadi tolok ukur, dari tindakan sukarela dan keputusan seseorang untuk melakukan pelaporan melalui saluran internal atau external perusahaan. Tindakan sukarela dan keputusan untuk melakukan pelaporan secara sukarela melalui saluran eksternal perusahaan dipengaruhi oleh insentif keuangan, peluang, dan kemampuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif keuangan berpengaruh terhadap *external whistleblowing* sesuai hasil t statistik untuk kedua variable ini adalah sebesar 7.155. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori prososial dan beberapa peneliti terdahulu, di mana insentif keuangan dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* (Latan et al., 2019, 2021; Smaili & Arroyo, 2019; Tyas & Utami, 2020).

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diatas tampak bawah keempat dimensi diamond model whistleblowing memberikan pengaruh yang berbeda-beda. Tekanan memberikan dampak positif pada pelaporan internal, sedangkan insentif keuangan memberikan dampak

positif pada pelaporan eksternal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dimana, adanya pemberian insentif keuangan terhadap individu-individu yang melakukan pelaporan atau *whistleblowing* dapat mempengaruhi atau meningkatkan niat seseorang untuk melakukan pelaporan (Latan et al., 2021 dan 2019); Smaili & Arroyo, 2019, Yousaf & Jamil, 2020, Utami et al., 2020, Tyas & Utami, 2020). Faktor peluang dan kemampuan memberikan dampak positif pada pelaporan eksternal sedangkan rasionalisasi tidak memberikan dampak terhadap niat pelaporan. Dampak peluang terhadap niat pelaporan sejalan dengan teori prososial behaviour (Latan et al., 2019, 2021; Yousaf et al., 2020). Pengujian ini menunjukkan bahwa tidak seluruh faktor dapat memberikan dampak positif terhadap niat *whistleblowing* karyawan. Kondisi dimungkinkan terjadi mengingat resiko yang harus ditanggung oleh pelapor yang pada penelitian ini, 87% responden adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta dimana perlindungan dan jaminan masih belum secara jelas diatur.

Merujuk pada keempat dimensi diamond model *whistleblowing*, perbedaan pengaruh masing masing faktor pada niat *whistleblowing* menunjukkan adanya pertimbangan yang dilakukan karyawan. Saat seseorang melakukan pelaporan, mereka cenderung akan melihat dan mempertimbangkan terlebih dahulu dampak dan keuntungan yang akan diterima. Peluang dapat berpengaruh terhadap pelaporan *external* dimungkinkan terjadi ketika faktor insentif keuangan menjadi bagian dari peluang tersebut. Disisi lain, insentif keuangan yang didapatkan dapat memicu munculnya peluang bagi pelapor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kemampuan menunjukkan indikasi pengaruh pada *whistleblowing* dengan menggunakan saluran eksternal. Hal ini dapat dilihat dari nilai p value sebesar 0.002, yang menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap *external whistleblowing*. Karyawan akan melakukan pelaporan secara internal, hanya jika karyawan berada dalam tekanan, sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian ini. Berdasarkan kondisi ini, nampak bahwa karyawan berkecenderungan untuk melakukan pelaporan secara internal ketika adanya peluang dan insentif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, didapatkan kesimpulan bahwa para responden yang bekerja disektor keuangan cenderung memilih untuk melakukan pelaporan dengan melalui saluran eksternal perusahaan. Beberapa faktor yang mendorong terjadinya pelaporan eksternal

ini adalah karena adanya pengaruh insentif keuangan, adanya peluang, serta adanya kemampuan untuk melakukan pelaporan. Keinginan untuk melakukan whistleblowing pada saluran internal akan terjadi, jika responden mendapatkan tekanan dari internal seperti manajemen atau lingkungan perusahaan. Berdasarkan pembahasan tersebut, tindakan sukarela untuk melakukan whistleblowing pada karyawan akan muncul ketika karyawan berkesempatan untuk memperoleh keuntungan dan adanya peluang untuk melakukannya melalui saluran external perusahaan sehingga mendorong munculnya kemampuan dan peluang.

Penelitian ini berkontribusi kepada lingkup akuntansi dan pengawasan (controlling) yang merupakan perluasan dari studi terdahulu mengenai fraud dan whistleblowing. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki peluang dan kemampuan untuk melakukan pelaporan baik secara internal dan external ketika ada faktor yang mempengaruhi seperti tekanan dan insentif. Temuan dari penelitian ini juga memberikan manfaat bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem pelaporan atau whistleblowing, sehingga karyawan memiliki kesadaran untuk menyampaikan pelaporan secara terbuka dan nyaman. Penelitian ini masih memiliki kelemahan, antara lain adalah jumlah sample yang masih terbatas serta lingkup industri tertentu. Kondisi ini membuka peluang untuk penelitian lanjut dengan menggunakan jumlah sample dan lingkup industri yang lebih besar. Disisi lain, masih perlunya dilakukan analisa lanjutan untuk mengukur efektifitas masing masing faktor diamond model whistleblowing untuk mengubah niat (*intention*) menjadi tindakan (*real action*) untuk melakukan pelaporan.

DAFTAR PUSTAKA

- Climate, E., Cost, P., & Reward, F. (2020). *Ethical climate, personal cost*. 2(3), 3029–3049.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516.
- Culiberg, B., & Mihelič, K. K. (2017). The Evolution of Whistleblowing Studies: A Critical Review and Research Agenda. *Journal of Business Ethics*, 146(4), 787–803. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3237-0>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (kelima). Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019). 'Whistleblowing Triangle': Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189–204. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2021). Social Media as a Form of Virtual Whistleblowing: Empirical Evidence for Elements of the Diamond Model. *Journal of Business Ethics*, 174(3), 529–548. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04598-y>
- Mesurado, B., Guerra, P., Richaud, M. C., & Rodriguez, L. M. (2019). Effectiveness of prosocial behavior interventions: a meta-analysis. *Psychiatry and Neuroscience Update: From Translational Research to a Humanistic Approach-Volume III*, 259–271.
- Satyasmoko, A., Sawarjuwono, T., Airlangga, U., & Airlangga, U. (2020). *Sistem Whistleblowing Dalam Penanganan Kasus Penyelewengan Etika*. 1–18.
- Shadiqi, M. A., & Mangkurat, U. L. (2018). Perilaku Prosisoal, in *Psikologi Social: Pengantar Dalam Teori dan Penelitian*, Pitaloka A, Abidin Z and Milla MN (ed), Jakarta, Salemba Humanika
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2019). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*, 157(1), 95–117. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3663-7>
- Solimun, Armanu, & Fernandes, A. A. R. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem (Pertama)*. UB Press.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo.S.Pd (ed.); Kedua, Cet). Alfabeta,CV.
- Tyas, E. Y., & Utami, I. (2020). Trust in leadership and incentives: Experimental study of whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 24(1), 43–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol24.iss1.art5>
- Utami, N. M. M. A., Irianto, G., & Prihatiningtias, Y. W. (2020). Analyzing the effect of financial reward, personal cost and reporting channel on whistleblowing intentions utilizing an experimental study. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 125–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.614>
- Yousaf, W., Hussain, M. S., Aqdas, R., & Zaman, Q. (2020). The Nexus of Whistle-blowing

Triangle and Whistle-blowing Intentions on the Pakistani Organizations : Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(1), 6294–6304.

Yousaf, W., & Jamil, R. (2020). Does Moral Intensity Affect the Whistleblowing Intentions? *IRASD Journal of Management*, 2(2), 84–99.
<https://doi.org/10.52131/jom.2020.0202.0019>