



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 1026-1042

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Determinan Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal pada Karyawan Perusahaan Penerbitan dan Percetakan

Arifah Fauziah Islami, Lintang Kurniawati^{2✉}

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Email: arifahfauziahislami@gmail.com^{2✉}

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* internal. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh sikap atas perilaku, norma subjektif, persepsi dukungan organisasi, persepsi kontrol perilaku, dan sifat machiavellian terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal pada karyawan perusahaan penerbitan dan percetakan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Sampel responden adalah karyawan yang bekerja pada PT Penerbit Erlangga Solo dan PT Macananjaya Cemerlang Klaten yang disesuaikan dengan pendekatan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh norma subjektif dan persepsi dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sebaliknya variabel sikap atas perilaku, persepsi kontrol perilaku, dan sifat machiavellian tidak memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini berimplikasi apabila terdapat dorongan atau arahan positif dari lingkungan sekitar yang karyawan anggap penting terutama adanya dukungan dari organisasi sebagai bentuk kepedulian dan penghargaan bagi karyawan dalam bentuk bantuan perlindungan dari dampak pembalasan akibat tindakan *whistleblowing* maupun reward. Untuk itu, penting nya menciptakan iklim dalam organisasi bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk pencegahan *fraud* sebagai bagian dalam sistem pengendalian internal.

Kata Kunci : *Sikap atas Perilaku; Norma Subjektif; Persepsi Dukungan Organisasi; Persepsi Kontrol Perilaku, Sifat Machiavellian, Whistleblowing*

Abstract

This article aims to analyze the factors that influence employee intentions to carry out internal whistleblowing. Specifically, this study aims to examine the effect of attitudes on behavior, subjective norms, perceptions of organizational support, perceptions of behavioral control, and Machiavellian traits on the intention to carry out internal whistleblowing among employees of publishing and printing companies. This research is categorized as a quantitative research using a questionnaire. The sample of respondents are employees who work at PT Publisher Erlangga Solo and PT Macananjaya Cemerlang Klaten which are adapted to the purposive sampling approach. The results of the study show that there is an influence of subjective norms and perceptions of organizational support on the intention to carry out internal whistleblowing. On the other hand, attitude variables on behavior, perceived behavioral control, and Machiavellian traits have no effect on the intention to carry out internal whistleblowing. This research has implications if there is positive encouragement or direction from the surrounding environment which employees consider important, especially the existence of support from the organization as a form of concern and appreciation for employees in the form of protection assistance from the impact of retaliation due to whistleblowing and reward actions. For this reason, it is important to create a climate within the organization that whistleblowing is a form of fraud prevention as part of the internal control system.

Keywords: *Attitude over behavior; Subjective Norms; Perceived Organizational Support, Perceived Behavior Control, Machiavellian Traits, Whistleblowing.*

PENDAHULUAN

Di Indonesia terdapat banyak pelanggaran yang terjadi pada suatu perusahaan hingga saat ini. Pelanggaran tersebut berupa kecurangan atau *fraud* dan para pelaku *fraud* hampir ada di semua jenjang karyawan, tidak hanya terbatas pada golongan atas saja namun juga menyentuh golongan bawah. Alasan mendasar yang menjadi penyebab adanya *fraud* adalah keinginan berperilaku yang bermewah-mewah (*extravaganza life style*) sehingga para pelaku terdorong untuk mengambil uang tanpa sepengetahuan perusahaan atau melakukan penggelapan dana dengan tujuan menguntungkan diri sendiri (ACFE Indonesia, 2016). Hasil survei tahun 2019 yang dilakukan oleh ACFE Indonesia terhadap 239 responden menunjukkan bahwa penyalahgunaan aset/kekayaan Negara dan perusahaan atau *asset misappropriation* menduduki posisi kedua sebagai jenis *fraud* yang paling banyak terjadi dan merugikan di Indonesia, serta perusahaan swasta memiliki persentase sebesar 24,5% untuk organisasi yang dirugikan akibat *fraud* dengan nilai kerugian antara Rp500 juta s.d Rp1 milyar dan 13,3% dengan nilai kerugian lebih dari Rp10 milyar. Hasil survei memberikan peringatan kepada perusahaan swasta karena responden menyatakan bahwa perusahaan swasta

dinyatakan mengalami kerugian terbesar untuk nilai kerugian antara Rp500 juta s.d Rp1 milyar.

Tidak ada institusi atau lembaga perusahaan yang benar-benar terhindar dari kemungkinan terjadi adanya *fraud* sehingga dapat dikatakan bahwa *fraud* menjadi suatu permasalahan yang semakin berkembang dan perlu untuk diawasi (ACFE Indonesia, 2019), termasuk perusahaan di bidang percetakan dan penerbitan yang mana salah satu divisinya yaitu divisi pemasaran. Pendeteksian *fraud* pun termasuk permasalahan yang sulit untuk dideteksi. Oleh karena itu, diperlukannya keterlibatan berbagai pihak untuk dapat mengungkapkan tindakan kecurangan (*fraud*) di dalam suatu perusahaan, terutama pihak internal. *Whistleblowing* menjadi salah satu sarana untuk dapat mengungkapkan kasus-kasus fraud yang marak terjadi. Berdasarkan pedoman sistem pelaporan pelanggaran yang diterbitkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance, *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia.

Selain itu, *whistleblowing* masih menjadi perdebatan secara moralitas hingga saat ini. Fakta di lapangan bahwa timbulnya intensi untuk melakukan *whistleblowing* masih jarang di Indonesia, karena biasanya seseorang yang seharusnya menjadi *whistleblower* atau pelapor kecurangan lebih memilih untuk diam daripada harus melaporkan tindakan fraud dengan harapan mereka lebih merasa aman posisinya jika tidak melakukan praktik tersebut (Khamainy & Faisol, 2021). Mereka khawatir akan dinamai sebagai "pengadu" atau terlalu mengurus urusan orang lain bahkan terkadang terdapat ancaman-ancaman yang diterima apabila identitas mereka tersebar. Berdasarkan website resmi milik Center for Risk Management & Sustainability Indonesia (CRMS Indonesia), selain kasus Julian Assange (Wikileaks), Mark Felt (Watergate), dan Sherron Watkins (Enron), mayoritas kasus *whistleblowing* lainnya tidak memberikan hasil dan reaksi signifikan. Meskipun demikian, *whistleblowing* tetap merupakan tindakan yang penting untuk dilakukan agar dapat mengungkap pelanggaran yang dilaksanakan oleh pihak internal perusahaan.

Beberapa penelitian mengenai *whistleblowing* pun telah dilakukan dan dapat dilihat dalam berbagai artikel, seperti dalam penelitian, Salsabila dan NR (2023) menyatakan berdasarkan hasil pengujian bahwa sikap dan religiusitas berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, kontrol perilaku yang dimiliki seseorang tidak

berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Kemudian, Aurila & Narulitasari (2022) yang melakukan penelitian terhadap mahasiswa akuntansi dari beberapa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi yang berada di Surakarta menemukan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* dipengaruhi secara positif oleh sikap atas perilaku dan norma subjektif, secara negatif oleh persepsi dukungan organisasi dan sifat machiavellian, namun tidak dipengaruhi oleh persepsi kontrol perilaku. Akan tetapi, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Della, dkk (2020) yang juga meneliti salah satu faktor persepsi kontrol perilaku, yang mana faktor tersebut berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian juga dilakukan oleh Aida, dkk (2019) dengan subjek penelitian adalah pegawai negeri sipil dan hasil pengujian mengungkapkan minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing* dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan serta tidak dipengaruhi oleh *personal cost* dan sikap terhadap *whistleblowing*.

Dari pernyataan diatas, intensi *whistleblowing* menjadi topik yang akan diambil oleh peneliti untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dengan subjek penelitian adalah karyawan perusahaan penerbitan dan percetakan yang berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan divisi pemasaran. Subjek tersebut dipilih karena tidak banyak yang mengetahui bahwa divisi tersebut juga memiliki celah untuk melakukan tindakan *fraud*, seperti penundaan setoran dari pelanggan ke perusahaan, menjual barang yang tidak sesuai dengan jumlah yang tertera dalam faktur penjualan atau membuat pesanan palsu agar bisa mengeluarkan barang dari dalam gudang dengan tujuan setelah barang keluar, maka sales akan menjual barang tersebut kepada pihak lain dan uang dari hasil faktur palsu tersebut tidak disetorkan ke perusahaan, uang hasil penjualan dikirim oleh pelanggan ke rekening pribadi karyawan tersebut yang mana jumlah uang tidak dapat dipantau oleh perusahaan dan uang yang disetor ke perusahaan belum tentu sesuai dengan yang ditransfer oleh pelanggan, serta melakukan perubahan harga produk yang tidak seharusnya tanpa sepengetahuan perusahaan.

Sementara itu, perusahaan yang akan diambil sampel nya adalah PT Penerbit Erlangga Solo dan PT Macananjaya Cemerlang Klaten. Berdasarkan pengalaman magang yang dilakukan di salah satu perusahaan tersebut, peneliti melihat kurangnya pengawasan terhadap karyawan sales atau pemasaran sehingga beberapa kali karyawan melakukan kecurangan yang berakhir pada pemecatan dan belum adanya *whistleblowing system*. Penelitian ini mengacu pada penelitiannya Aurila & Narulitasari (2022). Sedangkan untuk penelitian saat ini perbedaan terletak pada subjek dan wilayah yang akan diteliti.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Penerbit Erlangga Solo dan PT Macananjaya Cemerlang Klaten. Sedangkan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sample yaitu *purposive sampling*. Fungsi dari metode *purposive sampling* yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Adapun kriteria pemilihan sampel adalah karyawan yang telah bekerja selama minimal 2 tahun, karyawan dengan jabatan terkait divisi pemasaran atau *marketing* secara langsung maupun tidak langsung, seperti sales manager, asisten manager sales atau kepala bagian, group leader, sales, maupun bagian keuangan yang berhubungan dengan divisi pemasaran serta jabatan lainnya yang terkait dengan kegiatan karyawan bagian pemasaran atau dapat disesuaikan dengan struktur organisasi perusahaan terkait, serta karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/D3/S1/S2.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan skala likert. Kuesioner disebar di PT Penerbit Erlangga Solo dan PT Macananjaya Cemerlang Klaten. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data berupa analisa regresi berganda dengan bantuan program SPSS 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Dalam data kuesioner yang telah dikumpulkan terdapat dua item dari variabel sifat machiavellian yang tidak dapat diolah lebih lanjut dikarenakan tidak lolos uji validitas sehingga hasil statistik penelitian berikut merupakan hasil dari pengolahan data tanpa dua item pernyataan yang ada pada variabel sifat machiavellian.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Sikap atas Perilaku (X1)	44	7	25	19,93	3,158
Norma Subjektif (X2)	44	10	25	18,32	2,987
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	44	10	20	16,09	2,843
Persepsi Kontrol Perilaku (X4)	44	7	15	10,80	1,948

Sifat Machiavellian (X5)	44	5	15	11,84	2,261
Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal (Y)	44	12	25	17,89	2,687

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat jumlah pengamatan (N) sebanyak 44 data. Variabel sikap atas perilaku memiliki nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 25, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 19,93 dengan nilai standar deviasi sebesar 3,158. Variabel norma subjektif memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 25, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 18,32 dengan standar deviasi sebesar 2,987. Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 20, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 16,09; dengan standar deviasi sebesar 2,834. Variabel persepsi kontrol perilaku memiliki nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 15, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 10,80 dengan standar deviasi sebesar 1,948. Variabel sifat machiavellian memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maksimum sebesar 15, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 11,84 dengan standar deviasi sebesar 2,261. Variabel intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal memiliki nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum sebesar 25, sedangkan nilai rata-rata (mean) sebesar 17,89 dengan standar deviasi sebesar 2,687.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Sikap atas Perilaku (X1)	X1.1	0,841	0,297	Valid
	X1.2	0,703	0,297	Valid
	X1.3	0,682	0,297	Valid
	X1.4	0,877	0,297	Valid
	X1.5	0,796	0,297	Valid
Norma Subjektif (X2)	X2.1	0,585	0,297	Valid
	X2.2	0,739	0,297	Valid
	X2.3	0,843	0,297	Valid
	X2.4	0,828	0,297	Valid
	X2.5	0,706	0,297	Valid
	X3.1	0,868	0,297	Valid

Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	X3.2	0,830	0,297	Valid
	X3.3	0,864	0,297	Valid
	X3.4	0,825	0,297	Valid
Persepsi Kontrol Perilaku (X4)	X4.1	0,712	0,297	Valid
	X4.2	0,801	0,297	Valid
	X4.3	0,737	0,297	Valid
Sifat <i>Machiavellian</i> (X5)	X5.1	0,261	0,297	Tidak Valid
	X5.2	0,581	0,297	Valid
	X5.3	0,178	0,297	Tidak Valid
	X5.4	0,441	0,297	Valid
	X5.5	0,415	0,297	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpa	Standar Reliabel	Keterangan
Sikap atas Perilaku	0,828	0,60	Reliabel
Norma Subjektif	0,772	0,60	Reliabel
Persepsi Dukungan Organisasi	0,866	0,60	Reliabel
Persepsi Kontrol Perilaku	0,603	0,60	Reliabel
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,607	0,60	Reliabel
Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	0,779	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	44
Mean	,0000000

Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,91922201
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,072
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,158 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,158 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sikap atas Perilaku	0,520	1,924
Norma Subjektif	0,548	1,824
Persepsi Dukungan Organisasi	0,733	1,365
Persepsi Kontrol Perilaku	0,698	1,433
Sifat <i>Machiavellian</i>	0,832	1,203

Sumber: Data diolah, 2023

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dibuktikan dengan nilai *Tolerance Value* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan kriteria jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan, jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka

terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas dapat dilihat bahwa untuk setiap variabel nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, namun apabila nilai signifikansi < 0,05 maka terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel sikap atas perilaku, norma subjektif, persepsi dukungan organisasi, persepsi kontrol perilaku, dan sifat machiavellian adalah 0,956; 0,890; 0,112; 0,481; 0,132 yang artinya nilai signifikansi di atas 0,05 untuk tiap variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,634	2,606		1,394	,171		
Sikap atas Perilaku (X1)	,142	,137	,167	1,039	,305	,520	1,924
Norma Subjektif (X2)	,307	,141	,341	2,181	,035	,548	1,824
Persepsi Dukungan Organisasi (X3)	,250	,128	,264	1,951	,059	,733	1,365

Persepsi Kontrol Perilaku (X4)	,149	,191	,108	,777	,442	,698	1,433
Sifat Machiavellian (X5)	,015	,151	,012	,098	,922	,832	1,203

a. Dependent Variable: Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel di atas, maka dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,634 + 0,142X_1 + 0,307X_2 + 0,250X_3 + 0,149X_4 + 0,015X_5 + e$$

- Jika variabel sikap atas perilaku, norma subjektif, persepsi dukungan organisasi, persepsi kontrol perilaku, sifat machiavellian dianggap nol maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal bernilai 3,634.
- Jika variabel sikap atas perilaku naik sebesar 1 satuan, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,142.
- Jika variabel norma subjektif naik sebesar 1 satuan, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,307.
- Jika variabel persepsi dukungan organisasi naik sebesar 1 satuan, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,250.
- Jika variabel persepsi kontrol perilaku naik sebesar 1 satuan, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,149.
- Jika variabel sifat *machiavellian* naik sebesar 1 satuan, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal akan mengalami kenaikan yaitu sebesar 0,015.

Uji F

Table 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regressi	152,045	5	30,409	7,296	,000 ^b
	on					
	Residual	158,387	38	4,168		
	Total	310,432	43			

a. Dependent Variable: Intensi untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Y)

b. Predictors: (Constant), Sifat Machiavellian (X5), Persepsi Dukungan Organisasi (X3), Persepsi Kontrol Perilaku (X4), Norma Subjektif (X2), Sikap atas Perilaku (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis anova dapat diterima bahwa semua variabel independen layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis. Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 7 di atas menunjukkan besarnya nilai F sebesar 7,296 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan secara simultan intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y) dapat dijelaskan oleh sikap atas perilaku (X1), norma subjektif (X2), persepsi dukungan organisasi (X3), persepsi kontrol perilaku (X4), sifat machiavellian (X5).

Uji t dan Pembahasan

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan menggunakan *significance* level 0,10 ($\alpha = 10\%$), artinya dalam pengujian ini peneliti menetapkan risiko kesalahan dalam mengambil keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis yang benar sebanyak-banyaknya 10% dan besar mengambil keputusan sedikitnya 90% (tingkat kepercayaan). Hipotesis diterima jika nilai signifikan $t < 0,10$ (koefisien regresi signifikan) dan hipotesis ditolak jika nilai signifikan $t > 0,10$ (koefisien regresi tidak signifikan). Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel sikap atas perilaku (X_1) menghasilkan nilai signifikan 0,305 yang berarti nilai signifikan lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa sikap atas perilaku tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y). Dengan begitu, menunjukkan bahwa H1 ditolak. Berdasarkan hasil analisis, sikap atas perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Hal ini dapat disebabkan karena banyak faktor yang mempengaruhi sikap seseorang, misalnya karakteristik individu seseorang dan pengalaman pribadi masa lalu. Jadi semakin individu mempunyai pemikiran bahwa suatu sikap atas perilaku *whistleblowing* akan memberikan efek negatif maka individu tersebut akan cenderung bersikap *unfavorable* terhadap perilaku tersebut. Pada umumnya karyawan yang menjadi objek dalam penelitian ini belum berani untuk bersikap terhadap *whistleblowing*. Perilaku *whistleblowing* internal bisa mendapatkan pembalasan dari rekan kerja atau atasan yang telah dilaporkan berupa pengancaman, terhambatnya promosi jabatan, mutasi hingga kemungkinan akan dipecat. Dalam kata lain, karyawan belum memandang tindakan *whistleblowing* sebagai suatu sikap yang positif, membanggakan, dan beretika sehingga karyawan enggan berniat mengambil sikap dengan melaporkan tindak kecurangan yang terjadi di perusahaannya. Dengan demikian, niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh sikap atas perilaku. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian lain oleh Safitri & Silalahi (2019); Aurila & Narulitasari (2022) yang menunjukkan bahwa sikap atas perilaku berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Saragih (2018); Aida, dkk (2019) menyatakan sikap atas perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Variabel norma subjektif (X_2) menghasilkan nilai signifikan 0,035 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y). Dengan demikian, menunjukkan bahwa H2 diterima. Berdasarkan hasil analisis, norma subjektif berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan karyawan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang mereka anggap penting. Untuk itu, perlu diciptakan iklim dalam perusahaan bahwa *whistleblowing* adalah salah satu bentuk pencegahan *fraud* sebagai bagian dalam sistem pengendalian internal. Norma subjektif yang diperoleh dari dukungan orang-orang disekitar karyawan tersebut seperti atasan dan rekan kerja dapat memotivasi pegawai, dan akan meningkatkan niat atau intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* internal. Sesuai dengan teori yang digunakan menjelaskan bahwa pandangan positif individu terhadap suatu perilaku akan membuat individu tersebut memiliki niat untuk menunjukkan perilaku tersebut. Dengan demikian, semakin tinggi norma subjektif yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan

- oleh Algadri, dkk (2019); Wahyuningtyas & Pramudyastuti (2022) yang menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Variabel persepsi dukungan organisasi (X_3) menghasilkan nilai signifikansi 0,059 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y) dan H3 diterima. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan hasil penelitian Indra (2018) yang terbukti memiliki pengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, Aurila & Narulitasari (2022), dimana persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif secara signifikan terhadap niat mahasiswa STIE di Surakarta melakukan *whistleblowing*. Ketika seorang karyawan berkeinginan untuk melaporkan kecurangan yang diketahuinya dan meyakini tidak akan mendapatkan ancaman dalam bentuk apapun, baik secara sanksi sosial dalam perusahaan, ekonomi, bahkan ancaman fisik, serta karyawan melihat adanya kepedulian dan menghargai keterlibatannya dalam mengungkapkan kecurangan dari perusahaan, maka akan berdampak positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Dukungan organisasi merupakan salah satu hal yang penting bagi *whistleblower* dikarenakan menjadi seorang *whistleblower* memang bukan suatu hal yang mudah dan berisiko tinggi sehingga menimbulkan dilema bagi *whistleblower* itu sendiri. Dengan demikian, diperlukan adanya dukungan dari perusahaan terkait berupa tersedianya jalur pelaporan atau sistem penanganan pengaduan (*whistleblowing system*) secara anonim, perlindungan hukum, dan reward agar dapat membuka peluang atau kesempatan bagi *whistleblower* untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
 4. Variabel persepsi kontrol perilaku (X_4) menghasilkan nilai signifikansi 0,442 yang berarti nilai signifikan lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y) dan H4 ditolak. Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa persepsi kontrol atas perilaku yang dirasakan, seperti melakukan perilaku secara sadar dan di atas kontrol pribadi berupa sikap yang tidak menghiraukan persepsi atau pendapat orang lain, serta merasa bersedia dan bertanggung jawab menerima risiko, belum mampu menumbuhkan niat para karyawan untuk mewujudkan *whistleblowing*. Kontrol perilaku seorang karyawan memiliki keterkaitan dengan norma subjektif dan dukungan organisasi. Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa para karyawan akan cenderung mengikuti persepsi orang-orang yang dianggap penting dan jika terdapat *whistleblowing system* yang memadai serta dukungan organisasi lainnya, maka hal

tersebut akan memperkuat kontrol perilaku karyawan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Namun, berdasarkan hasil pengujian membuktikan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal yang menandakan bahwa belum adanya *whistleblowing system* yang memadai dan pendapat orang-orang yang dianggap penting oleh para karyawan, baik dalam maupun luar lingkungan organisasi pun belum kuat untuk membuat seorang karyawan membangun kepercayaan diri dan siap menanggung segala risiko yang ada jika karyawan tersebut melakukan *whistleblowing* di kedua perusahaan terkait. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putra & Maharani (2018); Salsabila dan NR (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian lain oleh Nikmatuniayah, dkk (2022), yang menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

5. Variabel sifat *machiavellian* (X_5) menghasilkan nilai signifikansi 0,922 yang berarti nilai signifikan lebih dari 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal (Y) dan H_5 ditolak. Hal tersebut menandakan para karyawan memiliki sifat *machiavellian* yang rendah. Artinya, tidak adanya keinginan untuk mengendalikan atau memiliki kontrol atas orang lain, memanipulasi, dan menginginkan kekuasaan hanya untuk kepentingan atau keuntungan pribadi. Seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan cenderung berkeinginan melakukan *whistleblowing* atas dasar niat untuk melindungi perusahaan dari tindakan kecurangan demi mendapatkan keuntungan pribadi tanpa mempertimbangkan dampak yang dapat menimpa orang yang akan dilaporkannya atau lingkungan organisasinya. Oleh karena itu, seorang karyawan yang memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* yang tinggi maka dia hanya akan bertindak lebih emosional dan dapat melakukan *whistleblowing* internal sebab dia beranggapan hal tersebut akan menguntungkan dirinya. Hal tersebut juga menjelaskan bahwa semakin rendah sifat *machiavellian* yang dimiliki oleh para karyawan akan menurunkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal di kedua perusahaan terkait. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sartika dan Mulyani (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN

Berlandaskan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal dipengaruhi oleh norma subjektif dan persepsi dukungan organisasi. Namun, tidak dipengaruhi oleh sikap atas perilaku, persepsi kontrol perilaku, sifat *machiavellian*.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) Indonesia. 2016. *Survei Fraud Indonesia chapter #111*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) Indonesia. 2019. *Survei Fraud Indonesia chapter #111*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Aida, Refaoni. dkk. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4): 1633-1649.
- Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, Icek. 2005. *Attitudes, Personality and Behavior*. New York. USA: Open University Press.
- Algadri, Hanadi Ahmad. dkk. 2019. Pengaruh Sikap Perilaku, Norma Subjektif, Persepsi Pengendalian Perilaku Pada *Intention Whistleblowing* (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Kota Malang). *E-JRA*, 8(2): 122-135.
- Aurila, Ridha & Devi Narulitasari. 2022. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Akuntabilitas*, 16(1): 123-148.
- CRMS Indonesia (Center for Risk Management & Sustainability Indonesia). 2020. Manfaat *Whistleblowing* bagi Organisasi Sektor Publik dan Perusahaan Swasta. Diakses dari: <https://crmsindonesia.org/publications/manfaat-whistleblowing-bagi-organisasi-sektor-publik-dan-perusahaan-swasta/>.
- Della, Rani Novita, dkk. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat dan Prilaku *Whistleblowing* Karyawan Alfamart di Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 10(1): 21-30.
- Indra, Sukma. 2018. Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 29(3): 227-236
- Iskandar, Azwar & Rahmaluddin Saragih. 2018. Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing* CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(1): 63-84.

- Khamainy, Arief Hidayatullah & Moh. Faisol. 2021. Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal Pada OPD Kabupaten Sumenep. *Jurnal Riset Terapan Akuntansi*, 5(1): 105-116.
- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System –WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Nikmatuniayah. dkk. 2022. Sikap Perilaku, Norma Subjektif , Kendali Perilaku Persepsian Terhadap Intensi Manajer Dalam Kecurangan di Moderasi *Locus of Control*. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(9): 4116-4129.
- Putra, Afuan Fajrian & Yestias Maharani. 2018. Niat Melakukan *Whistleblowing*. Persepsi Mahasiswa Diploma III Ekonomi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 7(2): 1-11.
- Safitri, Devi & Sem Paulus Silalahi. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara (ASN) Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Profita: Komunikasi Ilmiah Akuntansi dan Perpajakan*, 12(1): 10-27.
- Salsabilla, Cindy Rayhan & Erinos NR. 2023. Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5(2): 479-494.
- Sari, Dian Puji Puspita & Annie Mustika Putri. 2020. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. Studi Empiris Pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi)*, 8(2): 101-106.
- Sartika, Dewi & Fitrah Mulyani. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *Menara Ilmu*, 14(1): 24-39.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryono, Erwan & Anis Chariri. 2016. Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing) Untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(1): 102-116.
- Urumsah, Dekar, dkk. 2018. Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3): 354-367.
- Wahyuningtiyas, Titania Nur & Octavia Lhaksmi Pramudyastuti. 2022. Optimalisasi *Whistleblowing System* Melalui Peran *Whistleblower* Dalam Pendeteksian Tindakan Fraud: Sebuah *Literature Review*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(2): 359-366.