



Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat dan Prilaku Whistleblowing Karyawan Alfamart di Pekanbaru

Factors Affecting the Intention and Whistleblowing of Alfamart Employees in Pekanbaru

Rani Novita Della¹, Siti Rodiah², Zul Azmi³

¹²³ Universitas Muhammadiyah Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. T. Tambusai Ujung / Jl. Nangka Ujung (sebelah Mall SKA) Kec. Tampan Kel. Delima Kota, Pekanbaru, Riau (28291), Indonesia

*) email: ²sitirodiah@umri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: Januari 2020

Accepted: April 2020

Published: Juni 2020

Keywords:

theory of planned behavior, retaliation, intention, whistleblowing behavior.

JEL Classification:

Abstract

This study aims to examine the factors that influence the whistleblowing behavior of Alfamart employees. The factors tested were indicators in the theory of planned behavior, namely attitudes, subjective norms and perceptions of control over behavior by adding retaliation variables, to explain the interest in whistleblowing and whistleblowing behavior of Alfamart employees in Pekanbaru City. Data collection in this study used a questionnaire that was submitted to 272 Alfamart employees in Pekanbaru City. The data collected was analyzed by using AMOS-22. The results of the study concluded: first, the attitude, subjective norm and the perception of control over behavior has a significant effect on whistleblowing intentions. Second, retaliation has no significant effect on whistleblowing intentions. Third, whistleblowing intention and the perception of behavioral control influence whistleblowing behavior. Lastly, the perception of behavioral control has a significant effect on whistleblowing behavior through whistleblowing intentions.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *whistleblowing* karyawan Alfamart. Faktor-faktor yang diuji adalah indikator dalam teori perilaku terencana / TPB, yaitu sikap, norma subyektif dan persepsi kontrol atas perilaku dengan menambahkan variabel pembalasan, untuk menjelaskan minat pada perilaku *whistleblowing* dan *whistleblowing* karyawan Alfamart di Kota Pekanbaru. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diajukan kepada 272 karyawan Alfamart di Kota Pekanbaru. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan AMOS-22. Hasil penelitian menyimpulkan: pertama, sikap, norma subyektif dan persepsi kontrol atas perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Kedua, pembalasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Ketiga, niat *whistleblowing* dan persepsi kontrol perilaku mempengaruhi perilaku *whistleblowing*. Terakhir, persepsi kontrol perilaku memiliki efek signifikan pada perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing*.

PENDAHULUAN

Konsep *whistleblowing* di Indonesia dikembangkan oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) dengan menerbitkan Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran (Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, 2015). Beberapa perusahaan yang sudah mengadopsi *whistleblowing system* di Indonesia diantaranya adalah PT Garuda Indonesia Tbk, Bank Tabungan Negara (BTN), Bank Negara Indonesia (BNI), dan PT Telekomunikasi Tbk.

Park & Blenkinsopp (2009) melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dengan mengadopsi kerangka teori *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dari Ajzen (1991). Selanjutnya beberapa penelitian juga menghasilkan niat *whistleblowing* dipengaruhi oleh norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, tingkat kesalahan, dan status orang-orang yang melakukan pelanggaran (Winardi, 2013), norma subjektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku (Damayanthi, Sujana, & Herawati, 2017), norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku (Zakaria, Razak, & Noor, 2016), identitas profesional, *locus of commitment* dan intensitas moral (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

Meskipun diketahui beberapa penelitian dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, tetapi hasil penelitiannya masih belum konsisten. Winardi (2013) menemukan bahwa sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Sedangkan pada Zakaria, Razak & Noor (2016) yang telah melakukan dua penelitian dengan mengadopsi variabel yang sama dengan Winardi (2013) didapati adanya perbedaan pada hasil penelitiannya. Dua penelitian yang dilakukan Zakaria, Razak & Noor (2016) menyatakan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* sedangkan pada Winardi (2013) persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Mengacu pada uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan penelitian Saragih (2018). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* dengan mengadopsi determinan dari *Theory Planned Behaviour* (TPB) yaitu sikap, persepsi kontrol perilaku, dan norma subjektif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini juga menambahkan faktor retaliasi. Retaliasi adalah konsekuensi yang mungkin akan diterima oleh pelapor atau *whistleblower* setelah mereka melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga menggunakan sampel karyawan toko Alfamart karena adanya isu permasalahan terkait dengan kecurangan.

Theory of Planned Behavior (TPB)

Theory Of Planned Behavior dijelaskan oleh Ajzen (1991) intensi merupakan pencerminan dari tiga faktor utama yaitu *attitude towards behavior* (sikap terhadap perilaku), *subjective norms* (norma subjektif), dan (persepsi kontrol perilaku). Tiga faktor utama tersebut kemudian dijadikan indikator untuk mengukur intensi atau niat seseorang dalam berperilaku. TPB menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal individu tersebut (Damayanthi et al., 2017).

Sikap

Sikap terhadap tingkah laku dibentuk dari *behavioral belief*. *Behavioral belief* adalah keyakinan seseorang bahwa tingkah laku tertentu akan menghasilkan konsekuensi tertentu (Fishbein, M. A., 1975). Sikap terhadap perilaku didefinisikan sebagai perasaan negatif atau positif individu (*evaluative effect*) yang akan memperlihatkan perilaku yang direncanakan (Ajzen, 2001). Semakin sering individu melakukan evaluasi atas perilaku mereka yang perlu dipertanyakan, maka akan semakin besar kemungkinannya dia akan melaksanakan perilaku tersebut.

Norma Subjektif

Normative belief terbentuk dari kaitan antara suatu tingkah laku (objek) dengan individu lain atau kelompok (atribut) yang muncul (Fishbein, M. A., 1975). Terdapat individu lain atau kelompok yang mendukung ataupun tidak mendukung untuk melakukan tingkah laku tersebut. Norma subjektif untuk melakukan perilaku akan tinggi apabila keyakinan tersebut diikuti oleh motivasi yang tinggi untuk memenuhi harapan dari lingkungan sosial (*motivation to comply*).

Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku melengkapi kekurangan penjelasan yang ada di teori reasoned action. Ketika hendak melakukan tingkah laku individu tidak hanya memikirkan konsekuensi dan tekanan sosial, tetapi juga ada hal yang perlu dikontrol. Namun, sebenarnya individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya. Ketika ingin melakukan suatu tingkah laku, individu akan mempertimbangkan sulit tidaknya tingkah laku tersebut untuk dilakukan (Ajzen, 1991). Individu akan mempersepsikan faktor atau keadaan apa saja yang dapat mempermudah atau mempersulit untuk melakukan suatu tingkah laku. Hal ini diukur melalui control belief, yaitu keyakinan akan adanya faktor yang menghambat ataupun mempermudah munculnya perilaku.

Whistleblowing

Whistleblowing merupakan sebuah tindakan untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh pihak internal atau eksternal organisasi. *Whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan atau mantan karyawan organisasi atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, 2015).

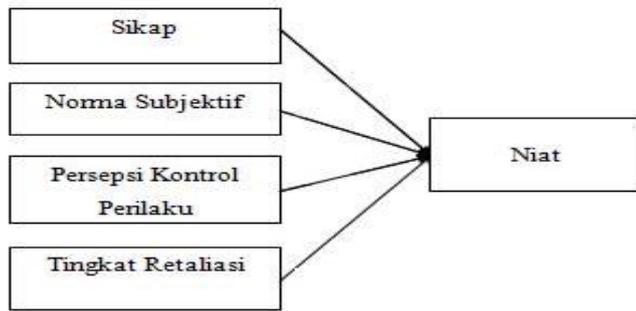
Niat Melakukan Whistleblowing

Sebuah niat perilaku adalah probabilitas subjektif bahwa seseorang mempunyai probabilitas alternatif perilaku tertentu yang akan dipilih (Ajzen, 1991). Niat melakukan *whistleblowing* dalam penelitian ini mengacu pada probabilitas individu untuk benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing*.

Retaliasi

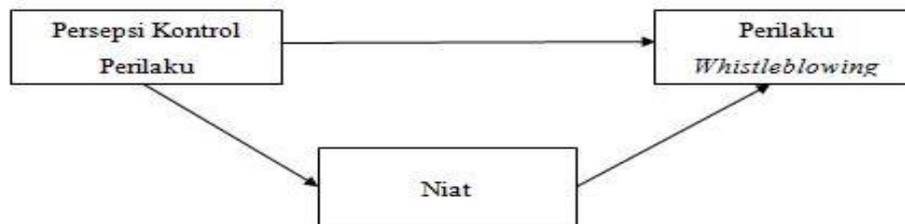
Retaliasi adalah sebuah ancaman pembalasan dendam dari pihak yang melakukan pelanggaran kepada pihak yang melaporkan. Retaliasi merupakan salah satu akibat buruk dari *whistleblowing* (Putri, 2015). Tingkat retaliasi ini sangat berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Tingkat retaliasi yang tinggi akan membuat individu takut untuk melaporkan pelanggaran.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran 1



Gambar 1.2

Kerangka Pemikiran 2

Pengaruh Sikap Terhadap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Sikap terhadap *whistleblowing* menurut Park dan Blenkinsopp (2009) mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Studi empiris yang dilakukan Damayanthi et al., (2017) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention* pada mahasiswa akuntansi di Universitas Pendidikan Ganesha. Sedangkan faktor sikap karyawan untuk melakukan *whistleblowing* tidak memberikan pengaruh signifikan yang kuat terhadap intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Suryono, E., & Chariri, 2016). Menurut peneliti dugaan penyebab tidak kuatnya faktor sikap terhadap intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* adalah karena karyawan tersebut tidak siap menerima risiko atau konsekuensi yang akan didapat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Sikap berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Norma subjektif merupakan faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subjektif atas pendapat orang-orang yang menjadi panutannya (Suryono & Chariri, 2016). Orang-orang yang menjadi panutan disini contohnya bisa keluarga, teman, atasan,

maupun rekan kerja. Seseorang akan beranggapan ketika panutannya melakukan suatu hal, maka orang tersebut akan memiliki intensi yang kuat untuk ikut melakukan hal yang sama.

Hasil penelitian Suryono dan Chariri (2016) juga membuktikan norma subjektif berpengaruh terhadap intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut selaras dengan pernyataan Park dan Blekinsopp (2009) yang menyatakan bahwa normasubjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal maupun eksternal. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Norma subyektif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Persepsi Kontrol perilaku yang dirasakan dalam *whistleblowing* dapat diperkirakan dengan cara faktor kontrol dan evaluasi hasil (Park dan Blenkinsopp, 2009). Salah satu faktor kontrol dari *whistleblowing* berasal dari keyakinan tentang hambatan organisasi, yaitu menggagalkan atau dengan sengaja mengabaikan laporan tersebut. Terkait dengan keyakinan negatif individu, seperti kekhawatiran individu tentang pembalasan karena pelaporan yang dilakukan, faktor ini merupakan salah satu faktor paling penting yang dapat mencegah karyawan untuk melaporkan perbuatan tidak sah atau etis (Near, J.P., Miceli, 1985).

Penelitian sebelumnya oleh Winardi (2013) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh positif signifikan pada *whistleblowing intention*. Semakin besar kontrol perilaku yang dirasakan, maka semakin kuat niat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Dengan demikian, seseorang yang meyakini bahwa ia memiliki kesempatan besar dan tidak menghadapi hambatan besar untuk melaporkan tindakan kecurangan, maka semakin kuat persepsi individu terhadap kontrol untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3 : Persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* .

Pengaruh Retaliasi Terhadap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Arnold, D., dan Ponemon (1991) serta Liyanarachchi, C. dan Newdick, (2009) menemukan bahwa kekuatan retaliasi berpengaruh secara signifikan terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Para *whistleblower* akan menganalisa bentuk-bentuk dan seberapa besar kekuatan retaliasi tersebut sebelum mereka memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kekuatan dari retaliasi, maka semakin rendah keinginan seseorang untuk melaporkan terjadinya kecurangan. Berdasarkan hasil penelitian Larasati (2015) retaliasi berpengaruh negatif dengan niat seseorang melaporkan kecurangan. Hal ini berarti bahwa ketika tingkat retaliasi tinggi, niat seseorang melaporkan kecurangan semakin rendah, sedangkan ketika tingkat retaliasinya rendah, niat seseorang melaporkan kecurangan semakin tinggi. Retaliasi yang tinggi akan membuat seseorang cenderung takut untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam organisasi atau perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat meminimalkan retaliasi untuk mendorong niat seseorang melakukan *whistleblowing*,

sehingga diharapkan dapat meningkatkan niat seseorang untuk melaporkan pelanggaran. Berdasarkan penelitian di atas, maka penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Tingkat retaliasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Pengaruh Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* pada Perilaku *Whistleblowing*

Niat berperilaku merupakan indikasi kesiapan seseorang untuk melakukan perilaku, sehingga niat berperilaku merupakan anteseden langsung dari perilaku itu sendiri. Niat merupakan suatu keutuhan tekad untuk melakukan suatu aktivitas di masa depan dan mempunyai kaitan yang erat dengan sikap dan perilaku, sehingga merupakan variabel antara yang mengakibatkan terjadinya perilaku dari suatu sikap. Sehingga dapat disimpulkan bahwa niat (*intention*) adalah kecenderungan seseorang terutama karyawan alfamart untuk memilih suatu perilaku itu dilakukan atau tidak dan diasumsikan sebagai faktor pemotivasi yang ada dalam diri seseorang yang memengaruhi perilaku. Berdasarkan dari penjelasan di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H5 :Niat berpengaruh signifikan pada perilaku untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku pada Perilaku *Whistleblowing*

Suatu perilaku tidak hanya ditentukan oleh niat, tetapi juga pada faktor lain yang tidak ada dibawah kontrol individu, misalnya ketersediaan sumber daya dan kesempatan untuk memperlihatkan perilaku tersebut. Persepsi kendali atas perilaku bisa berpengaruh secara langsung pada perilaku *whistleblowing* dikarenakan variabel ini merupakan salah satu prediktor utama dari perilaku itu sendiri. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis berikut:

H6:Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh signifikan pada perilaku *whistleblowing*

Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Perilaku *Whistleblowing* Melalui Niat

Persepsi kontrol perilaku menunjuk suatu derajat dimana seorang individu merasa bahwa tampil atau tidaknya suatu perilaku yang dimaksud adalah dibawah pengendaliannya. Orang cenderung tidak akan membentuk suatu intensi yang kuat untuk menampilkan suatu perilaku tertentu jika ia percaya bahwa ia tidak memiliki sumber atau kesempatan untuk melakukannya meskipun ia memiliki sikap yang positif dan ia percaya bahwa orang-orang lain yang penting baginya akan menyetujuinya. Persepsi kontrol perilaku dapat mempengaruhi perilaku secara langsung ataupun tidak langsung melalui intensi (Achmat, 2010). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7:Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku *whistleblowing* melalui niat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif deskriptif survey yaitu menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian tidak terlalu mementingkan kedalaman data atau analisis. Periset lebih mementingkan aspek kekeluasaan data sehingga data dan hasil riset dianggap merupakan representasi dari seluruh populasi (Kriyantono, 2014). Lokasi Penelitian pada penelitian ini adalah di Alfamart kota Pekanbaru. Peneliti mengambil

tempat ini sebagai tempat penelitian karena adanya kegiatan transaksi yang menimbulkan kecurangan. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan toko yang ada di perusahaan. Populasi dalam penelitian ini adalah 144 toko alfamart yang ada di pekanbaru, sampel dalam penelitian ini sebanyak 272 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dengan uji CFA atau tes konstruk validitas digunakan untuk melihat indikator apakah layak atau tidak menompang variabel laten. Indikator dikatakan valid apabila criteria ratio (CR) > 1,96 dengan nilai probabilitas (P) < 0,05 dengan menggunakan bantuan software AMOS. Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan Amos tersebut didapat nilai CR > 1,96, dengan demikian semua instrument validitasnya terpenuhi.

Uji Hipotesis

Tabel 4.2
Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Estimate	C.R	P
1	Niat ← Sikap	0,015	2,134	0,036
2	Niat ← Norma Subjektif	0,216	2,442	0,015
3	Niat ← Persepsi kontrol perilaku	0,135	2,372	0,018
4	Niat ← Retaliasi	1,306	0,187	0,891
5	Perilaku <i>whistleblowing</i> ← Niat	0,654	6,678	***
6	Perilaku <i>Whistleblowing</i> ← Persepsi kontrol perilaku	0,020	5,361	***

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat bahwa hipotesis 1 yaitu sikap berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,015 dengan CR sebesar 2,143. Sikap dapat diartikan dengan bagaimana persepsi individu mengenai menguntungkan atau tidak menguntungkannya suatu perilaku. Pada umumnya individu akan melakukan suatu perilaku jika ia meyakini hal tersebut dapat memberikan keuntungan (hal positif). Jika seorang karyawan alfamart memiliki keyakinan bahwa apa yang dilakukannya adalah sesuatu hal yang positif dan memberikan efek positif pula, maka seorang karyawan akan cenderung melakukan perilaku tersebut. Kondisi ini tentu akan meningkatkan niat karyawan untuk melakukan pelaporan tindak pelanggaran atau *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Park & Blekinsopp (2009), Winardi (2013), Zakaria et al., (2016), Damayanthi et al., (2017).

Selanjutnya hipotesis kedua telah membuktikan bahwa norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Norma subjektif menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,216 dengan nilai CR sebesar 2,442. Norma subjektif merupakan keadaan dimana lingkungan sekitar dari karyawan alfamart yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku. Ketika lingkungan dalam alfamart mendukung karyawannya untuk melakukan *whistleblowing* maka karyawan akan melakukan tindakan tersebut. Dengan kata lain ketika orang-orang yang dijadikannya panutan beranggapan bahwa *whistleblowing* itu adalah suatu hal yang benar, maka kemungkinan besar karyawan tersebut juga akan melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Park & Blekinsopp (2009), Sulistomo, A., & Prastiwi (2012).

Hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,135 dengan nilai CR sebesar 2,372. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa pandangan/anggapan orang-orang disekitarnya (keluarga, rekan kerja, dan lainnya) dapat mempengaruhi atau memotivasi keinginan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, dan mereka akan 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 intern. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Winardi (2013) dan Park & Blekinsopp (2009).

Hasil pengujian hipotesis keempat dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Retaliasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 1,306 dengan nilai CR sebesar 0,187. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keyakinan dan juga sumber daya (kapasitas diri) sehingga mereka mampu untuk bercerita kepada orang lain mengenai kecurangan yang diketahuinya dan melaporkannya kepada atasan atau pihak yang berwenang dalam perusahaan. Adanya perlindungan terhadap *whistleblower* dapat menjadi faktor pendukung bagi pegawai sehingga mereka merasamemiliki kesempatan dan merasa mudah untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, adanya fasilitas yang memudahkan pelaporan kecurangan dapat memudahkan para *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Guthrie, Cynthia P. dan Taylor (2016).

Pengujian hipotesis kelima dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa niat *whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap perilaku *whistleblowing*. Niat *whistleblowing* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,654 dengan nilai CR sebesar 6,678. Alasan hipotesis kelima diterima adalah sebagai berikut. Niat berperilaku merupakan indikasi kesiapan seseorang untuk melakukan perilaku, sehingga niat berperilaku merupakan anteseden langsung dari perilaku itu sendiri. Menurut Bandura, A (1982) niat merupakan suatu keutuhan tekad untuk melakukan suatu aktivitas di masa depan dan mempunyai kaitan yang erat dengan sikap dan perilaku, sehingga merupakan variabel antara yang mengakibatkan terjadinya perilaku dari suatu sikap.

Pengujian hipotesis keenam dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa persepsi kontrol berperilaku berpengaruh signifikan terhadap perilaku *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,02 dengan nilai CR sebesar 5,361. Dapat disimpulkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh signifikan terhadap perilaku *whistleblowing* karyawan alfamart sehingga hipotesis keenam penelitian ini diterima. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku merupakan persepsi atau kemampuan diri individu mengenai untuk mengontrol suatu perilaku, salah satunya perilaku *whistleblowing*. Dengan demikian apabila seorang karyawan memiliki persepsi kendali atas perilaku untuk melakukan *whistleblowing* yang kuat, hal tersebut tidak sekedar ditunjukkan melalui niat atau niat tetapi sudah dalam bentuk nyata yaitu perilaku untuk mengungkapkan kecurangan tersebut.

Pengujian hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini telah membuktikan bahwa persepsi kontrol berperilaku terhadap perilaku *whistleblowing* melalui niat *whistleblowing* mampu memperkuat hubungan antara persepsi kontrol dengan perilaku *whistleblowing*. Dengan nilai koefisien jalur sebesar nilai CR = 114,1105 lebih besar dari nilai 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,08829 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Persepsi kontrol perilaku menunjuk suatu derajat dimana seorang karyawan alfamart tersebut merasa bahwa tampil atau tidaknya suatu perilaku yang dimaksud adalah dibawah pengendaliannya. Seorang karyawan cenderung tidak akan membentuk suatu intensi yang kuat untuk menampilkan suatu perilaku tertentu jika ia percaya bahwa ia tidak memiliki sumber atau kesempatan untuk melakukannya meskipun ia memiliki sikap yang positif dan ia percaya bahwa orang-orang lain yang penting

baginya akan menyetujuinya. Persepsi kontrol perilaku dapat mempengaruhi perilaku secara langsung ataupun tidak langsung melalui intensi (Achmat, 2010).

SIMPULAN

Penelitian ini dapat memberikan simpulan bahwa sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan retaliasi dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Begitu juga niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* akan mempengaruhi perilakunya dalam melakukan *whistleblowing*. Ketika niat kuat yang didukung oleh kondisi lingkungan baik itu sikap yang ditunjukkan oleh atasan maupun norma atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka akan menuntun seseorang untuk selalu melaporkan segala tindak kecurangan yang terjadi di perusahaan tersebut.

SARAN

Penelitian ini sangatlah penting untuk mendorong semua karyawan dalam sebuah perusahaan untuk selalu melaporkan segala tindak kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini layak untuk dilanjutkan. Selain variabel-variabel yang diujikan dalam penelitian ini, masih banyak variabel lain yang diduga dapat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi niat dan perilaku *whistleblowing* seperti faktor sosial dan lain-lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan tidak hanya memakai kuisioner tetapi juga dengan wawancara langsung agar mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmat, Z. (2010). Theory of Planned Behavior, Masihkah Relevan? <http://zakarija.staff.umm.ac.id/files/2013/12/>, diakses tanggal 20 November 2015.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2001). *Attitudes, Personality, and Behaviour*. New York: Open University Press.
- Arnold, D., dan Ponemon, L. (1991). Internal auditors perceptions of *whistleblowing* and the influence of moral reasoning: An experiment. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 10, 1–15.
- Bagustianto, R., & Nurkholis. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1).
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*.
- Damayanthy, K. S. R. D., Sujana, E., & Herawati, N. T. (2017). Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*) (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2), 1–12.
- Fishbein, M. A., dan I. A. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behaviour: An Introduction to Theory and Research*. MA: Addison-Wesley.
- Guthrie, Cynthia P. dan Taylor, E. Z. (2016). *Whistleblowing on Fraud For Pay: Can I trust You?* SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2555712>.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI AUDITOR UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN

- WHISTLEBLOWING* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI AUDITOR UNTUK MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING* (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang), 3(2), 389–403.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Larasati, M. (2015). *Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi dan Emosi Negatif Terhadap Kecenderungan Individu untuk Melakukan Whistleblowing* . Gadjah Mada.
- Liyantarachi, C. Dan Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*, 89, 37–57.
- Near, J.P., Miceli, M. . (1985). Organizational Dissidence: The Case of *Whistleblowing* . *Journal of Business Ethics*, 4(1), 1–16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). *Whistleblowing* as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Putri, C. M. B. (2015). Pengujian Keefektifan Jalur Pelaporan Pada Structural Model Dan Reward Model Dalam Mendorong *Whistleblowing* : Pendekatan Eksperimen. *Symposium Nasional Akuntansi XV, Banjarmasin*.
- Saragih. (2018). Pengaruh Sikap Kearifan Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku *Whistleblowing* . *Jurnal Tata Kelola Akuntansi Dan Keuangan*.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Sutrisno, R. C. (2015). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (The Factors Influencing Internal *Whistleblowing* Intentions). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, (September), 22–33.
- Sulistomo, A., & Prastiwi, A. (2012). *Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan (studi empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM)*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, norma subjektif, dan intensi pegawai negeri sipil untuk mengadakan pelanggaran (whistle-blowing). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102–116.
- Winardi, R. (2013). The Influence of Individual and Situational Factors on Lower-level Civil Servants' Whistle-blowing Intention in Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 28(3), 361–376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>
- Zakaria, M., Razak, S. N. A. A., & Noor, W. N. B. W. M. (2016). Effect of Planned Behaviour on Whistle Blowing Intention: Evidence from Malaysian Police Department. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 24(7), 2352–2365. <https://doi.org/DOI: 10.5829/idosi.mejsr.2016.24.07.22667>