

Implementasi *Theory of Planned Behavior* dalam Mendeteksi *Whistle-Blowing Intentions* di Sektor Publik

Muhammad Mukhlis Amrullah

David Kaluge

Magister Sains Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Brawijaya

email: mukhlisamrullah@gmail.com

***Abstract :** This study aimed to examine the effect of attitudes, subjective norms, behavioral control on behavioral intention as well as the effect of behavioral intention on whistle-blowing intentions. This research was conducted at all government unit offices in the Municipality of Probolinggo which is called SKPD by using a questionnaire. Survey responses collected from a sample of 65 staffs in the financial section within SKPD represented by the chief financial officer and treasurer. The findings indicate that all of the variables in the TPB, such as attitude, subjective norms and behavioral control has a significant effect on whistle-blowing intentions. The implications of this research provided recommendation and consideration in analyzing the tendencies of whistle-blowing that can be performed by government staff. In general, we view that the implementation of whistleblowing as an internal policy would exhibit organizational support and thus, enhances staffs' attitude towards whistle-blowing.*

***Keywords:** attitude, subjective norms, behavioral control, intention, whistle-blowing intentions, public sector, theory of planned behavior.*

PENDAHULUAN

Definisi luas dari *whistle-blowing* akan mencakup pengungkapan oleh karyawan dari kesalahan apa pun atau tindakan ilegal manajemen atau karyawan suatu organisasi. Near & Miceli (1995) mendeskripsikan *whistle-blower* sebagai anggota organisasi yang berkomitmen dan merasa harus melaporkan kesalahan dengan perasaan mereka sendiri tentang bagaimana seharusnya perilaku moral dijalankan. Namun, tindakan ini tidak

selalu dapat dilihat secara positif oleh organisasi. Near & Miceli (1995) menyarankan bahwa suatu organisasi dapat bereaksi dengan beragam cara untuk memungkinkan adanya *whistle-blowing*. Pada umumnya, karyawan menghindari *whistleblowing* karena takut akan adanya konsekuensi dari organisasi (Miceli, *et al*, 2008). Premeaux & Bedeian (2003) berpandangan bahwa karyawan ragu-ragu untuk bersuara karena ini dapat menyebabkan semacam

pembalasan dari organisasi. Dengan demikian *whistle-blower* tidak hanya rentan terhadap pembalasan organisasi tetapi juga atas hukuman dari anggota organisasi lain seperti yang ditunjukkan oleh Dworkin & Baucus (1998). Mereka menunjukkan bahwa anggota organisasi bereaksi dan kemungkinan besar menunjukkan pembalasan melawan *whistle-blower*. Jadi, *whistle-blowing* bukanlah keputusan atau inisiatif bebas risiko apapun, karena dianggap dapat menimbulkan konsekuensi langsung dan hal-hal yang tidak diinginkan bagi setiap yang ingin bersuara.

Bardhan (1997) berpendapat bahwa opini publik di banyak negara berkembang umumnya menilai korupsi sebagai masalah yang serius, sedangkan Anbarci, *et al.* (2006) menganggap bahwa korupsi pada organisasi sektor publik di negara-negara ini sangat memprihatinkan dan tidak dapat dengan mudah diatasi. Hal ini kemungkinan dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi sektor publik. Kesadaran tentang tidak adanya sistem yang menjamin *whistle-blowing* untuk dapat mengekang korupsi mungkin memerlukan intervensi dan inisiatif tertentu dari masyarakat yang

berkepentingan terhadap transparansi. Zipparo (2002) menyatakan bahwa harus ada undang-undang untuk mendorong karyawan sektor publik untuk melaporkan kesalahan, sedangkan Miceli dan Near (2005) berpendapat bahwa efektivitas organisasi akan meningkat ketika *whistle-blowing* didorong.

Kecurangan di Indonesia masih banyak dijumpai pada pengelolaan keuangan negara. Berdasarkan data penanganan tindak pidana korupsi oleh KPK periode 2004 sampai dengan 2014 (31 Agustus 2014) lebih banyak ditemukan di lingkungan kementerian/lembaga sebanyak 166 perkara, disusul Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yakni sebanyak 90 perkara, dan Pemerintah Provinsi sebanyak 52 perkara. Sedangkan apabila dilihat dari pelaku tindak pidana korupsi selama periode 2004 sampai dengan 2014 (31 Agustus 2014) jumlah pelakunya sebanyak 429 orang dengan tiga jabatan pelaku korupsi terbesar adalah pejabat eselon I,II,III sebanyak 115 perkara, swasta sebanyak 103 perkara, dan Bupati/Walikota/Wakil Bupati sebanyak 40 perkara (KPK, 2014).

Lebih lanjut, Transparency International Indonesia (TII) menyatakan

lembaga peradilan, Bea Cukai, dan instansi publik lainnya banyak yang melakukan permintaan suap. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) berdasarkan survei TII menyebutkan permintaan suap di peradilan mencapai 100%. Artinya, semua yang terkait dengan instansi peradilan meminta suap kepada masyarakat yang berhubungan dengannya. Untuk IPK Bea Cukai, mencapai 95%, imigrasi (90%), dan DPRD (90%), kemudian disusul instansi lain seperti Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara atau KPPN (86%), Dinas Tenaga Kerja (84%), Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah (82%), institusi pemberi izin usaha (82%), Badan Pertanahan Nasional (87%), dan militer (80%) (Indonesia Corruption Watch, 2014).

Sebenarnya, tindakan *whistle-blowing* tidak dimaksudkan untuk menyebabkan kerusakan tetapi untuk melindungi dan mencegah kesalahan agar pengelolaan tetap berjalan baik. Perbuatan mulia ini harus dipupuk dan diasimilasi di institusi mana pun sebagai mekanisme kontrol internal untuk mencegah kegiatan ilegal, tidak bermoral dan tidak sah (Patel & Kleinman, 2003). Atas dasar ini, maka penting untuk menjembatani kesenjangan antara

persepsi negatif pada *whistle blower* dan tatakelola pemerintahan yang baik. Memahami dan menangani faktor-faktor yang memicu niat *whistle-blowing* akan membantu anggota organisasi untuk mengembangkan praktek-praktek transparansi yang sehat di dunia nyata.

Mengingat masalah di atas dan mengikuti hasil studi sebelumnya, penelitian ini mengadopsi proposisi dalam *theory of planned behavior* (TPB) yang mana tujuannya adalah untuk menyelidiki pengaruh sikap, norma subjektif (persepsi orang lain yang relevan) dan kontrol perilaku yang dirasakan pada niat-niat yang bersifat *whistle-blowing*. Meskipun *whistle-blowing* adalah kekhawatiran dunia, kebanyakan studi sebelumnya banyak dilakukan di negara-negara Barat. Sedangkan studi di dalam negeri masih langka, terutama di sektor publik. Situasi tersebut memotivasi penelitian ini untuk mengeksplorasi masalah dalam konteks Indonesia karena mungkin tidak ada solusi “satu ukuran cocok untuk semua”.

Sebelum individu melaporkan suatu kesalahan atau penyimpangan tentunya ada niat yang mendorong sehingga terjadi sebuah perilaku. Terbentuknya niat dalam diri individu dipengaruhi oleh sikap. Sikap yang dimiliki tentunya akan

mempengaruhi niat dari individu tersebut. Sikap didasari oleh keyakinan individu terhadap suatu kondisi atau lingkungan. Individu yang memiliki keyakinan dan sikap yang baik serta bijak akan mampu mempengaruhi niat *whistle-blowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Carpenter & Reimers (2005), Stone, *et al* (2010), Hidayat & Nugroho (2010) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat individu. Namun penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Baridwan (2013) mengatakan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat individu. Hasil tersebut tidak mendukung teori yang telah ada bahwa sikap berpengaruh terhadap niat individu.

Selain sikap, norma subjektif juga merupakan faktor yang mempengaruhi niat individu. Pengaruh lingkungan sekitar akan mendorong terbentuknya niat. Ajzen (1991) mengatakan bahwa norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan oleh individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Penelitian yang dilakukan oleh Radityo (2014) mengatakan bahwa norma subjektif tidak hanya berpengaruh terhadap perilaku, namun juga mempengaruhi niat seseorang.

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi niat adalah kontrol berperilaku yang dipersepsikan. Kontrol perilaku yang dimiliki individu dapat mempengaruhi niat yang dimilikinya. Kontrol tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pendukung yang memudahkannya dalam melakukan sesuatu. Individu yang memiliki kontrol berperilaku akan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada dan dapat memunculkan niat pada dirinya. Penelitian yang berkaitan dengan kontrol berperilaku adalah penelitian yang dilakukan oleh Beck & Ajzen (1991), Harding, *et al* (2007) bahwa kontrol berperilaku berpengaruh terhadap niat individu.

Niat merupakan faktor yang bisa dijadikan untuk memprediksi perilaku seseorang. Corsini (2002) mengatakan bahwa niat adalah keputusan untuk bertindak dengan cara tertentu, atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan, baik secara sadar atau tidak. Niat sendiri ditentukan oleh sikap, norma subjektif, dan kontrol berperilaku. Dalam hal ini apabila muncul niat dari dalam diri individu untuk melaporkan kesalahan, maka besar kemungkinan individu tersebut akan menjadi *whistle-blower*. Ada beberapa

penelitian yang menjelaskan tentang hal ini, seperti yang dilakukan oleh Stone, *et al* (2010) yang mengatakan bahwa niat individu. Secara umum, TPB merupakan teori yang digunakan untuk melihat niat individu dalam melakukan perilaku tertentu. Faktor-faktor yang terdapat pada theory of planned TPB meliputi sikap, norma subjektif, dan kontrol berperilaku yang dipersepsikan. Ketiga faktor tersebut digunakan untuk memprediksi niat individu.

Dengan demikian, alasan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistle-blowing*. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menjelaskan: (a) pengaruh sikap terhadap niat *whistle-blowing*, (b) pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistle-blowing*, dan (c) pengaruh kontrol berperilaku terhadap niat *whistle-blowing*.

Hipotesis

Selanjutnya hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Sikap pegawai berpengaruh signifikan niat *whistle-blowing* di sektor *publik*

Hipotesis 2: Norma subjektif pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat *whistle-blowing* di sektor publik

Hipotesis 3: Kontrol berperilaku pegawai berpengaruh signifikan terhadap niat *whistle-blowing* di sektor publik

METODE

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro & Supomo, 2002). Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada bagian Keuangan di seluruh Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) se-Kota Probolinggo dari 34 (tiga puluh empat) SKPD yang ada. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel

adalah *purposive sampling* (Sugiyono, 2012:126). Terdapat beberapa pertimbangan yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Pertimbangan yang digunakan dalam mengambil metode ini karena bagian keuangan umumnya memiliki kecenderungan menjadi *whistle-blower*. Selanjutnya, banyak kejanggalan yang ditemui pada bagian keuangan dalam kasus-kasus yang diselidiki sehingga dapat berpotensi untuk terjadinya tindak pidana korupsi. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menggunakan masing-masing 2 (dua) orang penanggungjawab pada bagian keuangan yaitu kasubag dan bendahara pengeluaran di seluruh SKPD se-Kota Probolinggo. Sampel target dalam penelitian ini adalah 68 (enam puluh delapan) orang yang diambil dari 34 SKPD.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan terikat. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh bukti faktor-faktor yang mempengaruhi *whistle-blowing intentions*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, entah secara positif atau negatif (Sekaran, 2003:87). Jika terdapat variabel bebas,

variabel terikat juga hadir, dan dengan setiap unit kenaikan dalam variabel bebas, terdapat pula kenaikan atau penurunan dalam variabel terikat (Sekaran, 2003:88). Lebih lanjut, pengukuran indikator konstruk menggunakan Likert Scale dengan memberikan 1-7 poin mulai dari skala sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), netral (N), agak setuju (AS), setuju (S), sangat setuju (SS).

Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Analisis ini menggunakan model matematika tertentu yang terdiri atas beberapa buah asumsi (Sekaran, 2003:307). Apabila seluruh asumsi yang digunakan dapat diterima maka model regresi dapat diterima dengan baik. Uji kualitas data digunakan untuk menguji validitas model, dimana seluruh asumsi harus dilakukan uji validitas dan realibilitas untuk memperoleh keabsahannya.

HASIL

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan pengalaman jabatan. Keenam latar belakang demografi tersebut mempunyai peran penting dalam menilai niat *whistle-blowing*. Total responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dengan response rate sebesar 88% atau sebesar 59 orang. Berdasarkan usia, responden terbanyak adalah pada interval 36-40 tahun atau sebanyak 29%. Hal dikarenakan pada rentang tersebut merupakan usia rata-rata untuk seseorang yang berkarir dalam jabatan kepala bidang atau yang setara. Berikutnya, dari segi jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan atau sebanyak 61%. Banyaknya pegawai bagian keuangan yang berjenis kelamin perempuan terjadi karena ketersediaan sumberdaya manusia yang berada di jalur karir bagian keuangan banyak berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan masa kerja, responden terbanyak adalah pada interval 1-5 tahun atau sebanyak 66%. Hal ini mengindikasikan bahwa pada periode penelitian ini, banyak pegawai yang baru menempati jabatan di bidang keuangan. Di satu sisi keadaan ini menggambarkan

suksesi yang dinamis pada bagian keuangan. Dalam hal pengalaman jabatan, sebagian besar responden merupakan pejabat bidang keuangan atau sebanyak 47%.

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item dari variabel Sikap, Norma subjektif, Kontrol berperilaku, dan *Whistle-Blowing Intentions* adalah valid. Dalam hal ini diperoleh hasil bahwa koefisien *Pearson's Correlation* >0.5 dan nilai signifikansi < 0.05 . Item yang telah valid tersebut yang selanjutnya dapat digunakan untuk kepentingan analisis berikutnya. Sedangkan dari sisi reliabilitas, semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan

Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi linier berganda, karena bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Pengujian normalitas dalam hal ini dilakukan pada seluruh komponen variabel pembentuk persamaan. Hasil pengujian sebagaimana tampak dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yang terdiri atas: Sikap (X1), Norma subjektif (X2), Kontrol keperilakuan (X3), dan *Whistle-*

Blowing Intentions (Y) memiliki nilai koefisien Kolmogorov-Smirnov yang tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengukuran *One-Sample* Kolmogorov-Smirnov, hasil ini masuk dalam kategori data yang berdistribusi normal. Hasil selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

Jenis Pengukuran		Sikap	Norma Subjektif	Kontrol Keperilakuan	<i>Whistle-Blowing Intentions</i>
Sampel		63	63	63	63
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	2,2317	1,8710	4,3712	1,9906
	<i>Std. Deviation</i>	1,50031	0,99576	2,03607	1,00080
Nilai Z Kolmogorov-Smirnov		0,291	0,186	0,981	0,251
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,180	0,096	0,721	0,172

Sumber: Data Primer (diolah), 2016

Pada pengujian multikolinieritas dalam penelitian juga menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri atas: Sikap (X1), Norma subjektif (X2), dan Kontrol keperilakuan (X3), memiliki nilai tolerance masing-masing sebesar 0,996, 0,961, dan 0,987. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing sebesar 1,021, 1,054, dan 1,039. Berdasarkan kriteria pengukuran *Collinearity Statistic*, dimana nilai *tolerance* seluruh variabel independen harus lebih besar dari hasil ini 0,1 sedangkan nilai VIF

harus lebih kecil dari 10, maka hasil ini termasuk dalam persamaan regresi yang bebas multikolinieritas sehingga asumsi Non Multikolinieritas terpenuhi.

Sebagaimana uji multikolinieritas, pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa seluruh variabel independen yang terdiri atas: Sikap (X1), Norma subjektif (X2), dan Kontrol keperilakuan (X3), memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan kriteria pengukuran heteroskedastisitas dengan metode

Glejser, maka persamaan 1 (satu) bebas problem heteroskedastisitas.

Model Regresi

Penelitian ini menguji persamaan yang mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih variabel, hasil

analisis juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS Statistics didapatkan informasi sebagaimana tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Y: <i>Whistle-Blowing Intentions</i> (Y)		Std. Coeff.		
		Beta	t hitung	Sig
Variabel X:	Sikap (X ₁)	0,219	3,002	0,003
	Norma subjektif (X ₂)	0,781	9,344	0,000
	Kontrol berperilaku (X ₃)	0,152	2,205	0,030
t tabel		0,680		
R		0,871		
R Square		0,784		
Adjusted R Square		0,741		
F hitung		6,381		
Sig F		0,000		
F tabel		2,762		

Sumber: Data Primer (diolah), 2018

Berdasarkan Tabel 4.6, selanjutnya diperoleh persamaan regresi untuk 2 (dua) persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,219X_1 + 0,781X_2 + 0,152X_3$$

Kedua persamaan di atas selanjutnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a) $\beta_{1X1} = 0,219$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, artinya setiap terjadinya kenaikan sikap atas *whistle-blowing*, akan mengakibatkan naiknya *whistle-blowing intentions* dan demikian pula sebaliknya.

b) $\beta_{2X2} = 0,781$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, artinya setiap terjadinya kenaikan norma subjektif atas *whistle-blowing* akan mengakibatkan naiknya *whistle-blowing intentions* dan demikian pula sebaliknya.

c) $\beta_{3X3} = 0,152$. Koefisien regresi yang didapatkan bernilai positif, artinya setiap terjadinya kenaikan kontrol berperilaku yang dipersepsikan atas *whistle-blowing* akan mengakibatkan naiknya

whistle-blowing intentions dan demikian pula sebaliknya.

Tabel 2 juga memperlihatkan bahwa variasi dari tiga variabel independen pada persamaan pertama mampu memprediksi terjadinya niat berperilaku dengan nilai kontribusi sebesar 74,1% sesuai koefisien Adjusted R square yang mencapai 0,741. Nilai ini menunjukkan masih terdapat 25,9% variabel lain yang dapat mempengaruhi *whistle-blowing intentions*.

Uji Hipotesis

Penelitian ini sebelumnya telah mengajukan 3 (tiga) hipotesis. Hipotesis pertama menduga bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing intentions*. Hasil analisis regresi berganda pada persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,002 dengan level signifikansi sebesar 0,003. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti, karena tingkat kepercayaan mencapai 99,8% atau lebih

dari 95%. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua memprediksi bahwa norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing intentions*. Hasil analisis regresi berganda pada persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 9,334 dengan level signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti, karena tingkat kepercayaan mencapai 99% sampai 100% atau lebih dari 95%. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Hipotesis ketiga menduga bahwa kontrol berperilaku berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing intentions*. Hasil analisis regresi berganda pada persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,205 dengan level signifikansi sebesar 0,030. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti, karena tingkat kepercayaan mencapai 96% atau lebih dari 95%. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
-----------	----------	---------	-----	-----------

Hipotesis	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
Sikap berpengaruh signifikan terhadap <i>whistle-blowing intentions</i> di sektor publik	3,216	0,678	0,002	H2 diterima
Norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap <i>whistle-blowing intentions</i> di sektor publik	9,126	0,678	0,000	H2 diterima
Kontrol berperilaku berpengaruh signifikan terhadap <i>whistle-blowing intentions</i> di sektor publik	2,100	0,678	0,040	H3 diterima

Sumber: Data Primer (diolah), 2018

PEMBAHASAN

Pengaruh Sikap Terhadap *Whistle-Blowing Intentions*

Sikap (*attitude*) merupakan kondisi dimana individu merespon sebuah perilaku baik secara pandangan maupun perasaan. Apabila perilaku tersebut menghasilkan konsekuensi positif maka individu akan meresponnya dengan *favorable*. Sebaliknya, jika konsekuensi yang dihasilkan negatif maka individu akan meresponnya dengan *unfavorable*.

Kondisi yang terjadi di lingkungan pemerintah Kota Probolinggo nampaknya mempengaruhi sikap para pegawai setempat dimana pada penelitian ini variabel sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing intentions*. Hal ini sesuai dengan aspek yang digunakan dalam mengukur sikap yang ditentukan oleh kombinasi antara keyakinan yang dimiliki individu serta evaluasi positif dan negatif. Hasil penelitian ini menunjukkan

konsistensi antara variabel sikap terhadap niat dimana pegawai pada bagian keuangan merasa bahwa menjadi *whistle-blower* merupakan hal yang baik, jika didasarkan pada manfaat perbaikan organisasi. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Zakaria, *et al* (2016) dimana sikap berpengaruh signifikan terhadap *whistle-blowing intentions*. Menurut Riyanti (2015) terdapat hubungan yang positif antara TPB yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol berperilaku dengan minat berperilaku. Hasil yang sama juga dikemukakan oleh Chun & Chun (2011) bahwa TPB dapat digunakan untuk mendeteksi minat berperilaku atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Pengaruh Norma Subjektif Terhadap *Whistle-Blowing Intentions*

Norma subjektif (*subjectif norm*) merupakan pengaruh yang muncul dari orang-orang, lingkungan maupun kondisi sekitar yang mempengaruhi persepsi individu untuk cenderung atau tidak cenderung dalam melakukan suatu perilaku. Semakin banyak orang yang sekitar mendukung individu maka individu akan cenderung melakukan perilaku tersebut. Sebaliknya, jika orang-orang disekitar individu tidak mendukung maka individu akan cenderung untuk tidak melakukan suatu perilaku.

Orang sekitar maupun rekan kerja dalam sebuah lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi seorang individu yang ada dalamnya. Pengaruh tersebut dapat berupa pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Dalam hal ini ternyata lingkungan, kondisi, dan orang-orang sekitar dapat mempengaruhi persepsi pegawai terhadap *whistle-blowing intentions*. Hal ini dikarenakan adanya dukungan dari rekan kerja atau atasan sehingga muncul niat untuk menjadi *whistle-blower*.

Riyanti (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang kuat dalam munculnya perilaku. Seseorang yang merasa bahwa menjadi *whistle-blower* merupakan hal yang wajar maka akan

muncul niat dalam dirinya untuk melakukan aktivitas *whistle-blowing*. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa menjadi *whistle-blower* merupakan tindakan yang tidak wajar maka niat untuk melakukan aktivitas *whistle-blowing* tidak akan muncul dalam dirinya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Radityo (2014) juga dikatakan bahwa norma subjektif berpengaruh secara signifikan terhadap niat berperilaku dimana tekanan atau dorongan dari atasan atau rekan kerja dapat membentuk niat pegawai untuk melakukan suatu tindakan. Masyarakat Indonesia yang menganut budaya timur dalam berperilaku cenderung untuk melihat kondisi perilaku yang ada di lingkungan sekitarnya. Perilaku orang sekitar lama kelamaan akan menjadi kebiasaan dan pada akhirnya menjadi norma dalam lingkungan tersebut.

Pengaruh Kontrol Keperilakuan Terhadap Whistle-Blowing Intentions

Kontrol keperilakuan (*perceived behavioral control*) merupakan keyakinan individu untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Keyakinan tersebut didasari oleh pengalaman terdahulu, informasi yang

dapat meningkatkan maupun menurunkan perasaan individu mengenai tingkat kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Semakin banyak pengalaman serta informasi yang dimiliki maka akan menguatkan/meyakinkan perasaan individu untuk cenderung melakukan suatu perilaku. Sebaliknya, apabila pengalaman dan informasi yang dimiliki sedikit maka individu akan merasa tidak yakin untuk melakukan perilaku tersebut.

Hal ini disebabkan karena adanya kasus-kasus *whistle-blowing* yang terdahulu, sehingga hal tersebut dijadikan pengalaman dan bahan evaluasi untuk memutuskan menjadi *whistle-blower* atau tidak. Kesempatan tersebut yang mempengaruhi niat pegawai dalam melakukan *whistle-blowing* dan merasa yakin bahwa melakukannya merupakan hal perlu. Lemahnya sistem pengendalian internal juga mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan *whistle-blowing*. Faktor-faktor tersebut yang membuat persepsi pegawai bahwa *whistle-blowing intentions* merupakan hal yang seringkali dipikirkan, meskipun untuk sampai pada tahap tindakan masih memerlukan studi lebih lanjut.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Baridwan (2013) mengatakan bahwa kemudahan ataupun kesulitan yang dihadapi individu dalam memutuskan melakukan suatu perilaku sangat berpengaruh terhadap niat berperilaku individu tersebut. Hal yang serupa juga dikatakan oleh Riyanti (2015) persepsi seseorang terhadap perilaku rekan kerjanya adalah prediktor terbaik dalam memunculkan niat berperilaku.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *whistle-blowing intentions* di sektor publik. Faktor-faktor tersebut antara lain sikap, norma subjektif, serta kontrol berperilaku yang dipersepsikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi organisasi sektor pemerintah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *whistle-blowing intentions*. Hal ini bertujuan agar organisasi dapat mengelola potensi *whistle-blowing* dengan bijak. Dalam pengertian bahwa, aktivitas ini setidaknya ada dalam tingkatan niat pegawai, meskipun menjadi catatan tersendiri bagi studi lanjutan perihal tindakan *whistle-*

blowing. Dengan demikian, dapat tercapai dan terwujud suatu lingkungan pemerintahan yang bersih serta efektif dan efisien. Harapannya adalah untuk para pegawai dapat meningkatkan kontrol terhadap perilaku mereka dan organisasi untuk bekerja dengan jujur dan sesuai dengan aturan serta prosedur yang berlaku.

Lebih lanjut pengadaan pelatihan-pelatihan atau pembinaan karakter dapat dilakukan agar terbina kepribadian dan karakter yang baik di kalangan pegawai pemerintah Kota Probolinggo. Kemudian salah satu upaya lain bisa berupa sosialisasi mengenai aktivitas *whistle-blowing* yang sehat dan dipandang konstruktif bagi kesehatan organisasi. Lebih lanjut, pelatihan atau sosialisasi ini juga diharapkan dapat memberikan persepsi positif terhadap aktivitas *whistle-blowing* sebagai bagian dari peningkatan persepsi positif masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi *whistle-blowing intentions* pada pegawai bidang keuangan di seluruh SKPD se Kota

Probolinggo dimana niat dipengaruhi oleh variabel sikap, norma subjektif, dan kontrol berperilaku yang dipersepsikan. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab sebelumnya. Studi ini menunjukkan bahwa variabel sikap, norma subjektif dan kontrol berperilaku yang dipersepsikan berpengaruh terhadap *whistle-blowing intentions*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung dari *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen.

Persamaan pada penelitian ini melibatkan tiga variabel. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap niat dalam memprediksi *whistle-blowing intentions* adalah norma subjektif. Hal ini disebabkan karena pegawai pada pemerintah Kota Probolinggo dalam berperilaku cenderung melihat kondisi lingkungan kerja sekitar serta dorongan yang diberikan dari rekan kerja maupun atasan.

Saran

Secara konseptual, TPB diakui atas keberhasilannya dalam memprediksi dan menjelaskan niat berperilaku dalam berbagai konteks termasuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi

terhadap *whistle-blowing intentions*. Temuan-temuan di atas menunjukkan bahwa teori ini efektif dalam menjelaskan intensi internal dari aktivitas *whistle-blowing*. Temuan ini dapat memperluas kemampuan organisasi untuk memprediksi *whistle-blowing intentions* di dunia nyata dan memandu upaya manajerial untuk meningkatkan efektivitas saluran pelaporan yang ditujukan untuk mengurangi risiko lebih lanjut. Dengan demikian, mendorong aktivitas *whistle-blowing* di tempat kerja akan mendorong kepercayaan pemangku kepentingan yang lebih besar terhadap institusi karena *whistle-blowing* sering menjadi satu-satunya jalur pertahanan terhadap kegiatan institusional yang tidak etis, tidak sah, atau ilegal.

Penelitian di masa mendatang diharapkan dapat menambahkan untuk perilaku sebagai bentuk pengukuran dari sejauhmana *whistle-blowing intentions* dapat memprediksi perilaku atau tindakan *whistle-blowing -blowing* yang sesungguhnya. Sebab studi ini hanya berakhir untuk memprediksi *whistle-blowing intentions*.

DAFTAR REFERENSI

Ajzen, I. (1991). "The theory of planned behavior". **Organizational**

Behavior and Human Decision Processes, 50, pp. 179-211.

Anbarci, N., Escaleras, M., & Register, C. A. (2006). "Traffic Fatalities and Public Sector Corruption". **Kyklos**, 59 (3), pp. 327-344.

Bardhan, P. (1997). "Corruption and Development A Review of Issues". **Journal of Economic Literature**, 35, pp. 1320-1346.

Beck, L., & Ajzen, I. (1991). "Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior". **Journal of Research in Personality**, 25, pp. 285-301

Carpenter, T. D. & Reimers, J. L. (2005) "Unethical and fraudulent financial reporting: applying the theory of planned behavior". **Journal of Business Ethics** 60 (2), 2005, pp. 115-129.

Chun, H. S. L. & Chun, F. C. (2011). "Application of theory of planned behavior on the study of workplace dishonesty". **International Conference on Economics, Business and Management IPEDR**, 2, Manila: IACSIT Press.

Corsini, R. J. (2002). **The Dictionary of Psychology**. New York: Brunner/Mazel.

Dworkin, M. T. & Baucus, M.S. (1998) "Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes". **Journal of Business Ethics** 17 (12), pp. 1281-1298.

Handayani, Y. T. & Baridwan, Z. (2013). "Faktor-faktor yang

- mempengaruhi perilaku ketidaktertanggung-jawaban akademik: modifikasi theory of planned behavior". **Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB**, 2 (1), diakses: 3 Agustus 2015 dari: <http://portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=189226>
- Hidayat, W. & Nugroho, A. A. (2010). "Studi empiris theory of planned behavior dan pengaruh kewajiban moral pada perilaku ketidakpatuhan pajak wajib pajak orang pribadi". **Jurnal Akuntansi dan Keuangan**, 12 (2), November 2010, hal. 82-93.
- Indonesia Corruption Watch. (2014). **Annual Report 2014**, diakses: 8 Oktober 2016 dari: <http://www.antikorupsi.org/id/doc/annual-report-2014>
- Indriantoro, N. & Supomo, B. (2002). **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen** (edisi pertama). Yogyakarta: BPFE Universitas Gadjah Mada.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). (2014). **Laporan Tahunan 2014**, diakses: 8 Oktober 2016 dari: <https://www.kpk.go.id/images/pdf/laptah/Laporan%20Tahunan%20KPK%202014.pdf>
- Miceli, M., & Near, J. (1997). **Definition of "whistle-blowing"**. In L. H. Peters, C. R. B. Greer, & S. A. Youngblood (Eds.), *The Blackwell encyclopaedic dictionary of human resource management*. Oxford: Blackwell.
- Miceli, M., & Near, J. (2005). "Standing up or standing by: What predict blowing the whistle on organizational wrongdoing" **Research in Personnel and Human Resources Management**, 24, pp. 95-136.
- Near, J., & Miceli, M. (1995). "Effective whistle-blowing". **Academy of Management Review**, 20, pp. 679-708.
- Patel, V., & Kleinman, A. (2003). "Poverty and common mental disorders in developing countries". **Bulletin of the World Health Organization**, 81 (8). pp. 609-15.
- Premeaux, S. F., & Bedeian, A. G. (2003). "Breaking the silence: The moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace". **Journal of Management Studies**, 40(6), pp. 1537-1562.
- Radityo, Y. H. (2014). "Teori reasoned action atas kecurangan akuntansi". **Kertas Kerja**, Program Studi Akuntansi FEB-UKSW, diakses: 12 Desember 2016 dari: <http://repository.uksw.edu/handle/123456789/7622>
- Riyanti (2015). "Intensi mencontek ditinjau dari theory of planned behavior". **Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan**, 3 (2), Agustus 2015, hal. 249-267.
- Sekaran, U. (2003). **Research Methods for Business** (edisi keempat) Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono (2012). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.

Stone, T. H., Jawahar, I. M., Kisamore, J. L. (2010). “Predicting academic misconduct intentions and behavior using the theory of planned behavior and personality”. **Basic and Applied Social Psychology**, 32, pp. 35–45.

Zakaria, M., Abd Razak, S. N. A., Yusoff, M. S. A. (2016). “The Theory of Planned Behaviour as a Framework for Whistle-Blowing Intentions.” **Review of European Studies**, 8 (3), pp. 221-236.

Zipparo, L. (2002). “Encouraging Public Sector Employees to Report Workplace Corruption”. **Australian Journal of Public Administration**, 58 (2), pp. 83-93.