

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) adalah lembaga keuangan yang didirikan secara khusus untuk memberikan pelayanan keuangan kepada masyarakat yang tinggal dalam wilayah Desa Pakraman yang sejahtera. Pendirian LPD diatur oleh peraturan daerah, yaitu PERDA Provinsi Bali Nomor 8 Tahun 2002, yang telah digantikan oleh PERDA Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2017. LPD didirikan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Bali Nomor 972 Tahun 1984, yang dikeluarkan pada tanggal 1 November 1984, dan mengenai pendirian Lembaga Perkreditan Desa di Provinsi Bali. Untuk mengawasi dan membina LPD di tingkat Provinsi, Biro Ekonomi ditunjuk sebagai pemimpin proyek, dan Bank Pembangunan Daerah Bali ditunjuk sebagai pembina teknis (Junaedi, Damayana & Waruwu, 2021).

Fungsi utama LPD adalah sebagai lembaga keuangan mikro yang memberikan layanan keuangan kepada masyarakat Desa Pakraman. Perbedaan antara LPD dan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terletak pada alokasi laba. LPD mengalokasikan laba atau keuntungan dari aktivitasnya untuk kepentingan masyarakat Desa Pakraman tempat LPD tersebut beroperasi, sedangkan BPR mengalokasikan laba untuk pemilik modal (Piadnyan et al., 2020). Kedudukan hukum LPD didasarkan pada hukum adat dan diatur melalui perarem, yang merupakan keputusan yang dihasilkan dalam rapat Desa Pakraman (paruman desa) yang secara khusus membahas tata cara pembentukan, pengelolaan, dan pengurus

LPD. Standar mekanisme pendirian, pengelolaan, dan pengurus LPD diatur dalam Peraturan Daerah Pemerintah Provinsi Bali (Sari & Karyada, 2023). LPD memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibandingkan dengan bank, baik dari segi landasan konstitusional, dasar hukum, kepemilikan, permodalan, layanan jasa simpan-pinjam, visi, fungsi, dan tujuan usahanya. Oleh karena itu, disarankan agar penamaan LPD disesuaikan dengan sifat khasnya, yaitu menjadi "Lembaga Perkreditan Desa-Desa Pakraman (LPD-DP)" (Setyaningsih et al., 2022).

Pentingnya akses LPD terhadap dana masyarakat tak bisa dianggap remeh. LPD tidak hanya mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan, tetapi juga memiliki kemampuan untuk mendapatkan dana dari pemerintah dan lembaga keuangan lainnya (Cipta, 2023). Keterhubungan yang baik dengan dana masyarakat ini menekankan urgensi adopsi etika dan tingkat kepatuhan yang tinggi dalam menjalankan aktivitas operasional LPD. LPD harus memastikan bahwa dana yang dikelola dengan baik dan digunakan untuk memberikan manfaat yang maksimal bagi masyarakat desa. Kepercayaan masyarakat terhadap LPD juga akan semakin tinggi jika LPD dapat menunjukkan integritas dalam mengelola dana masyarakat. Dengan peran, kepercayaan, dan akses dana yang baik, LPD memiliki potensi besar untuk terus mendukung dan memajukan perekonomian masyarakat desa di Indonesia (Anggreni & Suartini, 2020).

Beberapa tahun terakhir terjadi banyak kasus kecurangan di LPD yang disebabkan oleh kurangnya pengawasan, baik dari pihak *internal* maupun eksternal. Kasus penyalahgunaan dana LPD dan tindak korupsi sering terjadi di LPD. Penyalahgunaan anggaran LPD merupakan salah satu bentuk kecurangan yang dilakukan oleh pengurus LPD. Hal ini mengakibatkan penggelembungan anggaran

dalam LPD. Salah satu contohnya adalah Kasus korupsi di LPD Kabupaten Klungkung yang terjadi beberapa kali pada tahun 2023. Beberapa kasus tersebut melibatkan Ketua LPD di berbagai desa di Klungkung. Dikutip dari *DetikNews.com*. (2023) Salah satu kasus yang mencolok adalah ketua LPD Bakas Klungkung, I Made S, yang ditetapkan sebagai tersangka korupsi kredit fiktif yang merugikan negara sebesar Rp 12,6 miliar. Ia diduga menggunakan kredit fiktif ini untuk keuntungannya sendiri sebagai Ketua LPD (Suputra, 2023).

Ketua LPD Adat Bakas Klungkung juga ditetapkan sebagai tersangka dalam kasus serupa yang melibatkan beberapa orang. Kasus korupsi juga terjadi di LPD Ped, di mana Kejari Klungkung berhasil mengembalikan uang pengganti sebesar Rp 1,6 miliar dari para keluarga terdakwa (Krista, 2023). Kasus-kasus korupsi ini mencerminkan penyalahgunaan dana yang dilakukan oleh pihak terkait dalam pengelolaan LPD di Klungkung.

Pentingnya pengawasan dan transparansi dalam pengelolaan dana di LPD menjadi sangat relevan dalam mengatasi masalah korupsi ini. Salah satunya LPD yang berada di Kecamatan Banjarangkan. LPD merupakan sebuah lembaga keuangan desa yang memiliki peran penting dalam pengelolaan keuangan dan aset desa. LPD di Kecamatan Banjarangkan berjumlah 30 LPD yang ada di tingkat desa adat. LPD yang berada di Kecamatan Banjarangkan berada dalam tahap pengembangan dan ada yang juga masih relatif baru, sehingga dalam proses pengelolaannya memiliki beberapa hambatan selama proses operasional (BPS, 2023). Karyawan LPD di Kecamatan Banjarangkan menghadapi hambatan dalam melaporkan kecurangan, seperti ketakutan akan pembalasan, kurangnya saluran

pelaporan efektif, dan perlindungan hukum yang kurang serta budaya organisasi yang tidak mendukung integritas.

Kasus-kasus ini juga mengingatkan pentingnya tindakan tegas dari pihak berwenang dalam menegakkan hukum dan menjaga integritas dalam lembaga-lembaga keuangan desa. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang positif dapat dilakukan dengan cara menerapkan program *Whistleblowing* bagi pegawai untuk melaporkan pelanggaran atas tindak kecurangan serta memaksimalkan peran audit *internal* dengan melakukan *surprise* audit secara berkala. Dengan adanya *Whistleblowing system*, melaksanakan audit *internal* dan *surprise* audit secara berkala di dalam suatu lembaga, begitu penting untuk mengawasi kinerja operasional.

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok pegawai untuk membocorkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Seseorang yang melakukan tindakan *Whistleblowing* disebut pelapor pelanggaran atau *whistleblower*. Faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* mencakup komitmen profesi, komitmen organisasi, *self-efficacy*, lingkungan etika, dan tingkat keseriusan kecurangan (Musmulyadi & Sari, 2020).

Berbagai penelitian terdahulu juga memperkuat pengaruh-pengaruh tersebut dalam konteks yang berbeda. Sebuah penelitian oleh Khairunnisa dan Novianti menunjukkan bahwa komitmen organisasional, sikap, norma subjektif, dan gender dapat memengaruhi intensi *Whistleblowing* pada Satuan Pengawasan *Internal* Perguruan Tinggi Negeri di Kota Malang (Khairunnisa & Novianti, 2017).

Studi lain oleh Putra dan Wirasedana menunjukkan bahwa komitmen profesional, *self-efficacy*, dan intensitas moral dapat memengaruhi niat *Whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Provinsi Bali (Putra & Wirasedana, 2017). Sementara studi oleh Yuwandini mengungkapkan bahwa lingkungan etika, intensitas moral, dan sifat Machiavellian dapat memengaruhi intensi aparaturnya *internal* pemerintah untuk melakukan *Whistleblowing* (Yuwandini, 2020). Rusmita (2022) juga menyatakan bahwa *self-efficacy*, lingkungan etika, komitmen profesional, dan intensitas moral memengaruhi niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing* pada perusahaan manufaktur di Indonesia (Rusmita, 2022).

Faktor-faktor ini memiliki pengaruh kompleks dan saling terkait dalam memahami niat *Whistleblowing*. Hal ini, menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, dan *self-efficacy* dapat berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*, sementara tingkat keseriusan kecurangan tidak memiliki pengaruh langsung terhadap niat *Whistleblowing*. *Whistleblowing* berpusat pada pelaporan pegawai atas kecurangan korporasi pada organisasi mereka sendiri. Keberadaan *whistleblower* sangat membantu dalam pengungkapan kecurangan, terutama dalam menghadapi ancaman pemecatan (Musmulyadi & Sari, 2020).

Whistleblower potensial juga berpotensi menghadapi stigma, ancaman, atau risiko. Mereka sering dianggap sebagai pengkhianat oleh rekan kerja dan masyarakat umum, yang dapat menyebabkan stigma dan diskriminasi. Ancaman terhadap karir juga merupakan masalah, dengan sulitnya mendapatkan pekerjaan baru atau naik jabatan (Mustika et al., 2022). Gangguan emosional dan psikologis seperti tekanan, kecemasan, dan stres adalah dampak psikologis yang mungkin dialami oleh *whistleblower*.

Perlindungan *whistleblower* di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, yang memberikan perlindungan hukum bagi *whistleblower* yang melaporkan tindak pidana korupsi. Potensi tindakan hukum dari pihak yang terlibat dalam kecurangan yang dilaporkan juga menjadi risiko, demikian pula isolasi sosial yang bisa dirasakan oleh *whistleblower*. Semua faktor ini menunjukkan kompleksitas dan risiko yang terlibat dalam tindakan *Whistleblowing*, yang memerlukan perlindungan dan dukungan yang tepat bagi mereka yang berani untuk melaporkan kecurangan (Puluhulawa et al., 2020).

Masih banyak hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh *whistleblower* seperti kurangnya kesadaran akan pentingnya *Whistleblowing*, ketakutan akan pembalasan, kurangnya saluran pelaporan yang efektif, kurangnya perlindungan hukum yang memadai, dan budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi, oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan organisasi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya *Whistleblowing*, memberikan perlindungan hukum yang kuat, dan menciptakan budaya organisasi yang mendukung transparansi, integritas, dan akuntabilitas. Hal ini akan berkontribusi positif dalam upaya pencegahan kecurangan dan korupsi di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung (Anggraeni & Yuniarta, 2023).

Prinsip Good Corporate Governance (GCG) mewajibkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal tanpa terlibat dalam praktik suap, korupsi, atau tindakan curang lainnya. *Good Corporate Governance (GCG)* adalah prinsip tata kelola perusahaan yang baik, yang dibangun untuk menciptakan kepercayaan stakeholder terhadap perusahaan, dengan tujuan agar mereka dapat beroperasi

dengan integritas dan menjaga keberlanjutan bisnisnya. Prinsip ini menuntut agar perusahaan menghindari tindakan curang guna memastikan kepatuhan terhadap standar GCG (Amaliah, 2022). Dalam situasi di mana terdapat indikasi kecurangan di dalam perusahaan, sangat diharapkan individu yang mengetahui hal tersebut untuk melaporkan atau menggunakan *whistleblower mechanism* sehingga tindakan kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Hal ini menjadi kunci dalam upaya perbaikan sistem perusahaan untuk mencegah dampak negatif yang dapat merugikan perusahaan tersebut (Siregar, 2023).

Penelitian mengenai kecurangan dan korupsi di LPD Kecamatan Banjarangkan Klungkung ini penting untuk digali lebih karena tidak hanya sebagai upaya menyelesaikan masalah individual, tetapi juga sebagai langkah krusial untuk melindungi perekonomian desa secara menyeluruh. Dampak sosial memiliki signifikansi dalam mengatasi konsekuensi negatif dari praktik-praktik tidak etis yang dapat merugikan dana masyarakat. Fokus penelitian pada perlindungan dana masyarakat LPD menekankan tanggung jawab LPD sebagai pengelola dana. Penelitian ini juga memiliki potensi besar untuk mendukung penerapan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) di LPD. Identifikasi faktor-faktor yang memengaruhi niat whistleblowing, penciptaan lingkungan transparan, integritas, dan akuntabel merupakan aspek kunci dalam mencapai tujuan ini dengan visi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, penelitian ini bukan hanya sekadar karya akademis, tetapi juga menjadi instrumen penting dalam perbaikan sistem keuangan mikro dan perlindungan dana masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini bertindak sebagai pendorong perubahan positif dan upaya untuk mencapai

peningkatan kesejahteraan masyarakat desa melalui langkah-langkah inovatif dalam pengelolaan LPD.

Berdasarkan pada fenomena diatas, maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, *Self Efficacy*, Lingkungan Etika, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen profesi berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
3. Apakah *self-efficacy* terhadap berpengaruh niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
4. Apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
5. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen profesi terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
3. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung?
5. Untuk mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat pada beberapa pihak yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan dan studi kasus yang berguna bagi mahasiswa yang sedang belajar tentang *Whistleblowing*, integritas, dan pengelolaan keuangan. Hasil penelitian ini dapat digunakan

sebagai bahan referensi dalam penulisan tesis, skripsi, atau makalah akademis.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya yang ingin mendalami lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat *Whistleblowing* di lembaga keuangan desa atau sektor keuangan lainnya. Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan variabel-variabel yang berbeda atau melibatkan lebih banyak sampel.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini memiliki potensi untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan dan lembaga keuangan desa lainnya. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat *Whistleblowing*, masyarakat desa dapat lebih memahami pentingnya melaporkan kecurangan dan pelanggaran etika dalam LPD mereka.

2) Bagi Lembaga Perkreditan Desa (LPD)

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada LPD Se-Kecamatan Banjarangkan dan LPD lainnya tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat karyawan untuk melaporkan kecurangan. Dengan pemahaman ini, LPD dapat mengambil tindakan yang tepat untuk menciptakan lingkungan yang lebih mendukung *Whistleblowing*, seperti meningkatkan perlindungan hukum bagi *whistleblowers*, memperbaiki budaya organisasi, dan memperkuat saluran pelaporan.

1.4.3 Manfaat Khusus

1) Bagi LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung

Penelitian ini dapat memberikan pandangan lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi niat *Whistleblowing* di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan khususnya. Hasil penelitian dapat membantu LPD Se-Kecamatan Banjarangkan dalam meningkatkan integritas dan transparansi dalam pengelolaan dana masyarakat, serta membangun lingkungan di mana karyawan merasa aman untuk melaporkan kecurangan.

2) Bagi Pemerintah Indonesia

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga dalam upaya pemerintah untuk meningkatkan perlindungan dan dukungan bagi *whistleblowers* di lembaga keuangan desa seperti LPD. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi niat *Whistleblowing*, pemerintah dapat mengembangkan kebijakan yang lebih efektif dalam mencegah kecurangan dan korupsi di tingkat desa.

3) Bagi Organisasi dan Lembaga Keuangan

Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi organisasi dan lembaga keuangan dalam memahami pentingnya *Whistleblowing* dan bagaimana menciptakan lingkungan yang mendukungnya. Mereka dapat belajar dari praktik terbaik yang muncul dari penelitian ini untuk memperkuat sistem *Whistleblowing* mereka sendiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*/TPB) merupakan suatu teori psikologi yang diajukan oleh Ajzen pada tahun 1991 dengan tujuan menjelaskan keterkaitan antara sikap dan perilaku. Tingkah laku seseorang, baik untuk melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu tindakan, sangat dipengaruhi oleh niat. TPB menegaskan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku yang benar-benar terjadi dan juga dapat berfungsi sebagai pengganti yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Ajzen, 1991).

Minat dianggap sebagai indikator faktor motivasi yang memengaruhi suatu perilaku, yang tercermin dalam seberapa besar usaha yang direncanakan oleh individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Secara lebih rinci, TPB menjelaskan bahwa konseptualnya, minat terdiri dari tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yang menunjukkan sejauh mana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut bermanfaat (sebaiknya dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang merujuk pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi individu dalam melakukan perilaku (Setyorini & Meiranto, 2021).

Theory of Planned Behavioral dapat memiliki 2 fitur yaitu (Astuti & Prijanto, 2021). Teori ini mengasumsikan bahwa kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) memiliki dampak motivasional terhadap minat. Individu yang percaya bahwa mereka tidak memiliki sumber daya atau kesempatan untuk melakukan suatu perilaku mungkin tidak akan mengembangkan minat yang kuat untuk melakukannya, meskipun mereka memiliki sikap positif terhadap perilaku tersebut dan meyakini bahwa orang lain akan menyetujuinya jika mereka melaksanakan perilaku tersebut. Oleh karena itu, diharapkan terdapat hubungan antara kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dan minat yang tidak dimediasi oleh sikap dan norma subjektif. Pada model ini, hubungan ini ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) ke minat.

Fitur kedua adalah adanya kemungkinan hubungan langsung antara kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dengan perilaku. Pada banyak kasus, hasil dari suatu perilaku tidak hanya bergantung pada motivasi untuk melakukannya, tetapi juga pada tingkat kendali yang dimiliki terhadap perilaku tersebut. Oleh karena itu, kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) dapat memengaruhi perilaku secara tidak langsung melalui minat, dan juga dapat menjadi prediktor langsung dari perilaku. Dalam model hubungan langsung ini, hubungan tersebut ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan kendali persepsi perilaku (*perceived behavioral control*) langsung ke perilaku.

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*) merupakan suatu konsep dalam bidang psikologi sosial yang digunakan untuk menggambarkan perilaku manusia dalam proses pengambilan keputusan. TPB menyatakan bahwa

niat untuk melakukan suatu tindakan tertentu berasal dari tiga faktor utama, yaitu sikap individu terhadap tindakan tersebut, norma subjektif yang dirasakan, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam konteks *whistleblowing*, penerapan TPB memberikan wawasan penting untuk memahami motivasi serta keputusan individu dalam mengungkapkan pelanggaran atau ketidakpatuhan di lingkungan kerja.

Teori *Planned Behavior*, yang dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 2001 menjelaskan bahwa intensi atau niat untuk melakukan suatu tindakan dapat diuraikan sebagai hasil dari tiga determinan utama, yakni sikap berperilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi pengendalian perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 2001).

Sikap berperilaku, pada tingkat pertama, mengacu pada penilaian individu terhadap tindakan yang akan dijalankan. Dalam konteks ini, sikap individu terbentuk berdasarkan evaluasi terhadap potensi keuntungan atau kerugian yang mungkin diperoleh dari pelaksanaan tindakan tersebut. Jika individu memiliki sikap positif terhadap suatu perilaku, maka kecenderungan niat untuk melaksanakannya akan meningkat.

Norma subjektif, pada tingkat kedua, melibatkan tekanan sosial dan ekspektasi dari individu di sekitarnya terhadap perilaku yang akan dilakukan. Individu mempertimbangkan dukungan atau penentangan dari lingkungan sosialnya terhadap tindakan yang akan diambil. Norma subjektif memiliki dampak pada niat individu karena adanya keinginan untuk memenuhi harapan atau norma yang berlaku dalam kelompok sosialnya.

Persepsi pengendalian perilaku, pada tingkat ketiga, mencakup penilaian individu terhadap sejauh mana mereka mampu mengendalikan faktor-faktor yang

mempengaruhi pelaksanaan tindakan. Dalam konteks ini, tingkat kendali diri terhadap suatu perilaku dan pandangan bahwa pelaksanaannya dapat diatur dengan mudah memperkuat niat untuk melaksanakan tindakan tersebut.

2.1.2 *Theory of Prosocial Organizational Behavior*

Perilaku organisasi yang bersifat prososial adalah tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi, dilakukan oleh individu atau kelompok anggota suatu organisasi (Sulistyawati, 2018). Bedanya, perilaku ini tidak sama dengan perilaku altruistik. Sementara altruisme bersifat tanpa pamrih, perilaku prososial melibatkan kepentingan pribadi sekaligus kepentingan orang lain. Perilaku prososial ini tidak hanya dilakukan oleh anggota organisasi, namun juga ditujukan pada individu, kelompok, atau organisasi dengan siapa mereka berinteraksi dalam menjalankan peran dalam organisasi (Brief & Motowidlo, 1986). Tujuan dari perilaku ini adalah untuk mencapai kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi. Ada beberapa perbedaan penting antara perilaku prososial dalam organisasi. Pertama, beberapa perilaku prososial memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sementara yang lain mungkin tidak relevan atau malah mengganggu. Kedua, ada perbedaan antara perilaku prososial yang terikat dengan peran dalam organisasi dan perilaku yang bersifat ekstra-peran. Ketiga, perbedaan penting lainnya adalah dalam sasaran perilaku prososial tersebut—baik individu yang terlibat dalam organisasi maupun konsumen dari produk atau layanan yang diberikan oleh organisasi (Brief & Motowidlo, 1986).

Teori *Prosocial Organizational Behavior* merupakan suatu kerangka konseptual yang menguraikan bagaimana suatu organisasi berperilaku dalam

mencapai tujuannya untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi secara menyeluruh, baik pada tingkat individu maupun kelompok (Brief & Motowidlo, 1986). Perilaku prososial ini mencakup tindakan positif yang bertujuan untuk memberikan manfaat kepada orang lain. Penting untuk dicatat bahwa teori ini tidak sama dengan altruisme, yang fokus pada perhatian terhadap kesejahteraan orang lain tanpa mempertimbangkan kepentingan diri sendiri (Dozier & Miceli, 1985).

Teori *Prosocial Organizational Behavior* juga mendukung adanya praktik *Whistleblowing*. *Whistleblowing* termasuk salah satu dari 13 bentuk perilaku prososial dalam konteks organisasional. Tindakan *Whistleblowing* dapat dianggap sebagai perilaku prososial karena, pada umumnya, tindakan tersebut memberikan manfaat bagi orang lain, sekaligus juga bermanfaat bagi pelaku *Whistleblowing* itu sendiri. Pemahaman mengenai perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pengambilan keputusan etis individu yang terkait dengan niat melakukan *Whistleblowing* (Brief & Motowidlo, 1986).

Perilaku organisasional prososial sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi itu sendiri (Brief & Motowidlo, 1986). Prosocial behavior juga dapat diartikan sebagai tindakan sosial positif yang bertujuan untuk memberikan manfaat pada orang lain (Indahsari, 2018). Meskipun demikian, pelaku prososial juga mungkin memiliki tujuan untuk memperoleh manfaat atau keuntungan pribadi (Indahsari, 2018).

Teori perilaku prososial menjadi landasan yang mendukung intensi *Whistleblowing*. Perilaku prososial dapat menjelaskan pengambilan keputusan etis individu terkait dengan niat melakukan *Whistleblowing*. *Whistleblower* melaporkan

dugaan pelanggaran dengan maksud membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi, karena mereka percaya bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Wibowo, 2019).

Berdasarkan teori yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa teori perilaku organisasional prososial menjadi dasar yang mendukung tindakan *Whistleblowing*. Pada dasarnya, seorang *whistleblower* dapat dianggap sebagai pelaku perilaku prososial yang berupaya membantu pihak lain dalam menegakkan integritas dan melindungi organisasi atau perusahaan dari tindakan yang menyimpang atau kecurangan.

2.1.3 Komitmen Profesi

Komitmen profesi diartikan sebagai kesetiaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya (Syafudin et al., 2021). Individu yang memiliki komitmen terhadap profesi cenderung percaya dan menerima tujuan profesi, serta memiliki keinginan untuk berusaha mencapai tujuan tersebut tanpa perlu diminta. Komitmen profesi mencerminkan dedikasi terhadap profesi dan karir profesional, serta penerimaan terhadap etika-etika profesi dan tujuan organisasi (Aliyah, 2015). Mowday lebih lanjut mengemukakan bahwa komitmen profesi merujuk pada sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan profesi (Indra et al., 2022).

Karier memiliki peran besar dalam kehidupan seseorang, dan komitmen profesi memiliki dampak yang signifikan terhadapnya. Selain berdampak pada individu, komitmen profesi juga memiliki implikasi bagi organisasi. Keterkaitan komitmen profesi dengan peningkatan kinerja, penurunan keinginan untuk pindah kerja, dan peningkatan kepuasan kerja (Yuniarto, 2013).

Komitmen profesi juga terhubung dengan aspek etika dan niat untuk memberikan laporan pelanggaran. Tingkat komitmen profesi dapat memengaruhi tingkat dasar etika seseorang (Himawan, 2023). Korelasi positif antara komitmen profesi auditor dan niat untuk memberikan laporan pelanggaran. Ada indikasi bahwa auditor yang memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap profesinya lebih mungkin melakukan laporan pelanggaran. Temuan ini dianggap ideal karena seharusnya tingkat komitmen profesi yang tinggi dapat mendorong akuntan untuk bertindak sesuai dengan kepentingan public (Wirasedana, 2017).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang anggota organisasi setia terhadap entitasnya. Individu dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan berusaha maksimal untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi dapat mencerminkan hubungan aktif antara anggota organisasi dan organisasinya (Masnawati, 2020).

Anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi akan selalu memiliki dorongan dan tanggung jawab lebih untuk mendukung kesejahteraan organisasinya (Masnawati, 2020). Komitmen organisasi melibatkan identifikasi dan keterlibatan individu, yang tercermin dalam tiga aspek, yaitu (Mowday, 1929):

1. Harapan, keyakinan, dan keinginan untuk selalu menerima dan mencapai setiap tujuan organisasi, dengan tekad untuk berusaha maksimal dalam mencapainya.
2. Motivasi kuat untuk memaksimalkan usaha terkait pelaksanaan kegiatan organisasi.

3. Keinginan dan usaha untuk tetap setia dan loyal pada organisasi, serta mempertahankan keanggotaannya.

2.1.5 *Self efficacy*

Self-efficacy sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan serangkaian kegiatan yang mengharuskan pencapaian atau prestasi. Apabila seseorang tidak yakin akan keberhasilan keputusan yang akan diambilnya terkait dengan pengungkapan tindak kecurangan, maka motivasinya akan rendah, terutama dalam mencari keberhasilan dalam mengungkapnya. Sulit bagi individu tersebut untuk berhasil jika tidak ada keyakinan dalam dirinya (Damanik, 2013). Orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung lebih berani mengungkapkan tindak kecurangan (*Whistleblowing*) dalam lingkungan organisasi karena mereka yakin pada kemampuan yang dimiliki (Wirasedana, 2017)

Inti dari konsep *self efficacy*, yang diajukan oleh Albert Bandura dalam teori sosial kognitif, menekankan peran belajar melalui pengamatan, pengalaman sosial, dan determinisme timbal balik dalam pembentukan kepribadian (Lianto, 2019). *Self efficacy* pada dasarnya merupakan hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau harapan individu tentang sejauh mana kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penting untuk dicatat bahwa *Self efficacy* tidak terkait dengan tingkat kecakapan secara langsung, melainkan menekankan pada keyakinan diri individu dalam menghadapi situasi yang penuh ketidakpastian, tidak dapat diprediksi, dan sering kali menimbulkan tekanan (Tayibu, 2016).

Self efficacy memiliki dampak besar pada tindakan seseorang, namun bukanlah satu-satunya faktor penentu. *Self efficacy* berinteraksi dengan lingkungan,

perilaku sebelumnya, dan variabel personal lainnya, terutama harapan terhadap hasil, untuk membentuk perilaku. Gist dan Mitchell menyoroti bahwa *Self efficacy* dapat memengaruhi berbagai aspek kognisi dan perilaku, membawa pada perbedaan tindakan di antara individu dengan tingkat kemampuan yang serupa, karena *Self efficacy* memengaruhi pemilihan, tujuan, penyelesaian masalah, dan ketekunan (Yuliyani, 2017).

Seseorang dengan *Self efficacy* tinggi percaya bahwa mereka mampu membuat perubahan dalam kejadian sekitarnya, sementara yang memiliki *Self efficacy* rendah merasa tidak mampu menangani situasi sekitarnya (Siregar & Putri, 2020). Dalam situasi sulit, individu dengan *Self efficacy* rendah cenderung menyerah, sedangkan yang memiliki *Self efficacy* tinggi akan berjuang lebih keras untuk mengatasi tantangan. Hal ini sejalan dengan pandangan Gist, yang menunjukkan bahwa perasaan *Self efficacy* memainkan peran penting dalam memotivasi pekerja untuk menyelesaikan tugas yang menantang untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam kehidupan sehari-hari, *Self efficacy* membimbing individu untuk menetapkan tujuan yang menantang dan tetap gigih menghadapi kesulitan. *Self efficacy* sebagai penilaian individu terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menjalankan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Self efficacy* pada dasarnya adalah keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk mengatasi berbagai situasi dalam hidupnya. Ini tidak secara langsung terkait dengan tingkat kecakapan, melainkan dengan keyakinan individu tentang apa yang dapat mereka lakukan dengan kemampuan yang dimiliki, seberapa besar pun kemampuannya. *Self efficacy*

berdampak pada berbagai aspek kognisi dan perilaku individu, menjadikan perilaku setiap individu berbeda satu sama lain (Tayibu, 2016).

2.1.6 Lingkungan Etika

Lingkungan Etika Perilaku dan tindakan etis seseorang memiliki dampak signifikan terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya, termasuk lingkungan di tempat ia bekerja. Hal ini dikarenakan lingkungan di suatu institusi memiliki potensi untuk memengaruhi perilaku anggotanya (Murdiansyah et al., 2017). Keberadaan atau ketiadaan kode etik dan implementasinya dapat menjadi penentu dalam menilai tingkat etika suatu lingkungan di instansi tertentu (Rahmawati, 2020). Dalam organisasi yang memiliki lingkungan etika yang kuat, karyawan cenderung untuk mengikuti norma yang berlaku dan mematuhi kode etik yang ada.

Perilaku dan tindakan etis seseorang memiliki dampak pada orang lain dan lingkungannya, termasuk lingkungan di tempat ia bekerja. Sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk di suatu organisasi dapat memengaruhi anggota organisasinya. Etika yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kasus *Whistleblowing* adalah etika utilitarianisme (Suzila, 2018). Ini melibatkan pertimbangan sejauh mana dan seberapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika karyawan (akuntan) mengungkapkan atau menyembunyikan kecurangan tersebut (Maghfiroh, 2021).

2.1.7 Whistleblowing

Whistleblowing sebagai tindakan pengungkapan informasi oleh karyawan yang diyakini melibatkan pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis, atau norma profesional, termasuk masalah seperti kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau potensi bahaya terhadap publik dan keselamatan

tempat kerja. *Whistleblowing*, sebagai suatu tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok, bertujuan untuk mengungkap kecurangan yang terjadi di tingkat institusi maupun personal. Proses *Whistleblowing* kompleks dan melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional (Nurrahma et al., 2022).

Konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik menjadi pemicu munculnya *Whistleblowing*. *Whistleblowing* terdapat dua bentuk *Whistleblowing*, yaitu *internal* (dari dalam organisasi) dan *eksternal* (dari luar organisasi). *Internal Whistleblowing* terjadi ketika karyawan melaporkan kecurangan rekan kerja kepada atasan, sedangkan *eksternal Whistleblowing* terjadi saat karyawan melaporkan kecurangan perusahaan kepada masyarakat karena merasa kecurangan tersebut merugikan publik (Wakerkwa et al., 2018).

Whistleblowing mempunyai tiga kriteria untuk *Whistleblowing* yang adil. Pertama, organisasi harus menimbulkan bahaya terhadap pekerjaannya atau kepentingan publik secara luas. Kedua, pelaporan harus dilakukan pertama kali kepada pihak *internal* yang memiliki wewenang lebih tinggi. Ketiga, jika pelaporan kepada pihak *internal* tidak menghasilkan tindakan pelanggaran terus berlanjut, pelaporan eksternal dapat dianggap sebagai tindakan kewarganegaraan yang baik (Mulfag, 2017).

Whistleblowing dapat dianggap sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari perspektif pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melaporkan pelanggaran kepada manajer memberikan kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum menjadi lebih kompleks. Namun, *whistleblower* seringkali menghadapi konsekuensi yang tidak diinginkan seperti

kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi di lingkungan kerja (Rianti et al., 2017).

Whistleblowing mengadopsi dua aspek, yaitu persepsi *Whistleblowing* dan niat *Whistleblowing*. Persepsi diartikan sebagai proses yang dilakukan individu untuk mengorganisir dan menafsirkan informasi yang diterima dari lingkungan, sehingga persepsi *Whistleblowing* mencakup penilaian terhadap seriusnya pelanggaran sosial dan tanggung jawab terkait pelaporan. Tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran juga dinilai berdasarkan apakah pelaporan dianggap sebagai tugas karyawan atau kewajiban pribadi (Tedi, 2022).

Whistleblowing intention, mencakup keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* sebagai bentuk keseriusan, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran, dan persepsi dampak negatif yang mungkin dialami sebagai konsekuensi pelaporan. Keinginan untuk melaporkan pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan bahwa responden menyadari tindakan mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut (Yahya, 2019).

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota atau mantan anggota organisasi terkait dengan tindakan ilegal, perbuatan tidak bermoral, dan praktik ilegal kepada pihak yang berwenang untuk menanganinya. *Whistleblowing* dianggap sebagai tindakan subversif atau korporatif yang bertanggung jawab dan memerlukan keberanian untuk bertindak sesuai dengan nurani (Putra, 2018). *Whistleblowing* sebagai tindakan seorang pegawai atau mantan pegawai untuk mengungkap perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen tingkat atas (*internal Whistleblowing*) atau kepada otoritas atau publik di luar organisasi (*external Whistleblowing*) (Bagustianto & Nurkholis, 2018).

Ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *Whistleblowing*, yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku pelanggaran, dan pihak yang dilapor. *Whistleblowing* melibatkan empat tahapan umum, yakni (Hanif & Odiatma, 2017b):

1. *Whistleblower* potensial harus memutuskan apakah aktivitas yang disaksikan merupakan pelanggaran, seperti aktivitas ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah. Aktivitas dianggap sebagai pelanggaran jika bertentangan dengan nilai-nilai yang dimiliki *whistleblower* atau nilai-nilai lain dalam organisasi.
2. *Whistleblower* harus mempertimbangkan beberapa alternatif ketika mengambil keputusan, termasuk apakah pelanggaran dapat dihentikan tanpa pelaporan, siapa pihak berwenang yang harus diberi laporan, dan apakah *whistleblower* akan mendapatkan dukungan finansial dan mental.
3. Organisasi harus segera bertindak ketika menerima laporan *Whistleblowing*. Pilihan tindakan bisa berupa menghentikan pelanggaran atau membiarkannya terus berlanjut.
4. Organisasi harus memutuskan tindakan apa yang akan diambil terhadap *whistleblower*. Pilihan termasuk mengabaikan *whistleblower*, membungkamnya, mendiskreditkan tuduhannya, atau memberikan sanksi pada pelaku pelanggaran.

Seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar, yaitu menyampaikan laporan kepada otoritas yang berwenang atau media massa/publik, dan menjadi "orang dalam" yang mengungkap dugaan pelanggaran di tempat kerjanya. Perlindungan terhadap *whistleblower* diimplementasikan melalui

peraturan, seperti Sarbanes-Oxley di Amerika Serikat dan Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran di Indonesia (Sagara, 2018),.

Whistleblowing diharapkan menjadi langkah awal untuk memperbaiki kecurangan dalam suatu organisasi. Minat terhadap *Whistleblowing* merupakan langkah awal yang berbeda dari tindakan *Whistleblowing* aktual, karena intensi muncul sebelum tindakan *Whistleblowing* sebenarnya, atau dengan kata lain, adanya minat *Whistleblowing* diperlukan untuk mendorong terjadinya tindakan *Whistleblowing* aktual (Mulfag, 2017)

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Berikut hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Wirasedana tentang pentingnya pelaporan kecurangan (*Whistleblowing*) dengan tujuan meminimalisir kecurangan dalam perusahaan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode purposive sampling, sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Whistleblowing*, sedangkan variabel terikat meliputi pengaruh komitmen profesional, self efficacy, dan intensitas. Sampel penelitian terdiri dari 34 responden yang merupakan anggota Kantor Akuntan Publik (KAP) di Provinsi Bali, terdaftar dalam Direktori yang diterbitkan oleh Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI) pada tahun 2016, dan semuanya berlokasi di Kota Denpasar. Teknik analisis data yang diterapkan adalah teknik analisis regresi linier

berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, *Self efficacy* juga berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, dan intensitas moral memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Dengan demikian, semakin tinggi komitmen profesional, self efficacy, dan intensitas moral, semakin tinggi niat auditor untuk melakukan *Whistleblowing*. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya dalam penggunaan variabel *Whistleblowing* dan pengukuran pengaruh komitmen profesional serta self efficacy. Namun, perbedaan muncul pada jumlah variabel terikat yang digunakan, yaitu 5 variabel dibandingkan dengan 3 variabel pada penelitian sebelumnya. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan (Putra & Wirasedana, 2017).

2. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Rizdina Azmiyanti, Dwi Suhartini melakukan penelitian untuk menyelidiki hubungan antara komitmen profesionalisme, kepribadian Machiavellian, dan intensi *Whistleblowing* di kalangan mahasiswa akuntansi, sekaligus menguji efikasi diri sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan pada sampel sebanyak 200 mahasiswa akuntansi semester 7 di Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui survei online. Analisis dilakukan menggunakan WarpPLS 7.0, dan hasilnya menunjukkan bahwa mahasiswa akuntansi dengan tingkat komitmen

dan profesionalisme yang tinggi cenderung memiliki intensi *Whistleblowing* tanpa memerlukan efikasi diri yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan kepribadian Machiavellian yang tinggi tetap memiliki motivasi untuk melakukan *Whistleblowing*, terlepas dari tingkat efikasi diri mereka. Implikasinya adalah bahwa kesadaran mahasiswa akuntansi terhadap pentingnya *Whistleblowing* perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan penguatan prinsip-prinsip etika, sehingga dapat menghasilkan lulusan dengan karakter moral yang kuat dan komitmen terhadap integritas profesional. Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian sebelumnya dalam fokus pada *Whistleblowing* dan efikasi diri, namun terdapat perbedaan pada teknik analisis data yang digunakan; penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, sementara penelitian sebelumnya menggunakan WarpsPLS 7.0 analysis. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan (Azmiyanti, Suhartini, & Putri 2023).

3. Penelitian ketiga yang dilakukan sari melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Sikap terhadap *Whistleblowing*, Komitmen Organisasi, Personal Cost, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Minat untuk melakukan *Whistleblowing* pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatra Barat. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian yang bersifat asosiatif kausal. Populasi penelitian mencakup seluruh auditor di kantor BPK

Sumatera Barat, dengan penentuan sampel menggunakan metode random sampling sehingga dihasilkan 34 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Sikap terhadap *Whistleblowing* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *Whistleblowing*. Komitmen Organisasi juga tidak memiliki pengaruh terhadap minat untuk melakukan *Whistleblowing*. Di sisi lain, Personal Cost menunjukkan pengaruh signifikan terhadap minat untuk melakukan *Whistleblowing*, sedangkan Tingkat Keseriusan Kecurangan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap minat untuk melakukan *Whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel *Whistleblowing* dan Komitmen Organisasi, serta penerapan analisis yang serupa, yaitu regresi linear berganda. Namun, perbedaan muncul dalam jenis penelitian, di mana penelitian ini bersifat analitik, sedangkan penelitian sebelumnya bersifat asosiatif kausal. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan (Sari, 2018).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Syafrudin membahas pengaruh sifat Machiavellian, personal cost, dan komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini adalah pengelola keuangan dan anggaran yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dan

pengujian data menunjukkan bahwa sifat Machiavellian memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, personal cost juga berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*, dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Kesimpulan ini menegaskan bahwa semakin tinggi sifat Machiavellian, semakin besar personal cost, dan semakin tinggi komitmen profesional, maka niat untuk melakukan *Whistleblowing* juga akan semakin tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel *Whistleblowing* dan komitmen profesional, serta penerapan analisis yang serupa, yaitu regresi linear berganda. Namun, perbedaan muncul pada jumlah variabel terikat yang digunakan; penelitian ini menggunakan 5 variabel, sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan 3 variabel. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian, populasi, dan sampel yang digunakan (Syafudin et al., 2021).

5. Rachmawati melakukan penelitian terkait maraknya kasus kecurangan di sektor publik dan sektor pemerintah di Indonesia, dengan Kementerian X menjadi salah satu kementerian yang cukup rentan terhadap kasus kecurangan, terutama korupsi. Indonesia Corruption Watch (ICW) pernah mengungkap data tentang beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kementerian tersebut yang terlibat dalam kasus korupsi, menempatkannya di posisi kedua. Variable terikat yang diinvestigasi meliputi Intensitas Moral, Komitmen Profesional,

Keseriusan Kecurangan, dan Personal Cost, sementara variabel bebasnya adalah Peningkatan Niat *Whistleblowing*. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 82 orang, dan analisis data dilakukan melalui regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan personal cost memiliki pengaruh positif terhadap *Whistleblowing*. Namun, intensitas moral tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam mempertimbangkan pengaruh variabel terhadap niat melakukan *Whistleblowing*, khususnya melalui variabel Komitmen Profesional yang berpengaruh positif. Metode analisis data yang digunakan, yaitu regresi linear berganda, juga serupa dengan penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, terdapat perbedaan dalam variabel yang digunakan, lokasi penelitian, dan sampel yang diikutsertakan dalam penelitian ini (Rachmawati et al., 2022),.

6. Selanjutnya penelitian dari Syahsa Permata Dwitia, Atiek Sri Purwati, Krishhoe Rachmi Fitrijati melakukan penelitian yang membahas pengaruh Lingkungan Etika, Intensitas Moral, dan Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*. Variabel yang dianalisis dalam jurnal ini melibatkan lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional, dengan menggunakan metode analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *Whistleblowing* pegawai di Kejaksaan Negeri

Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas. Meskipun demikian, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa variabel lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional hanya mampu menjelaskan dan memberikan informasi mengenai intensi *Whistleblowing* sebesar 46%, sedangkan 54% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini. Meskipun kedua penelitian membahas tentang pengaruh lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi *Whistleblowing*, terdapat perbedaan dalam objek penelitian dan teknik analisis data. Penelitian pertama menggunakan sampel pegawai di Kejaksaan Negeri Purwokerto, Purbalingga, dan Banyumas, dengan menggunakan teknik analisis linier berganda. Sementara itu, penelitian kedua mengambil sampel pegawai di LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung, dengan menerapkan teknik analisis data regresi linier berganda. Walaupun demikian, kedua jurnal tersebut menyimpulkan bahwa lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional secara positif mempengaruhi intensi *Whistleblowing* (Dwitia, et al., 2022).

7. Penelitian dari Prayogi & Suprajitno melakukan penelitian mengenai pengaruh Komitmen Profesional, Personal Cost, dan Moral Reasoning terhadap niat seseorang untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Variabel yang diteliti dalam jurnal ini meliputi Komitmen Profesional, Personal Cost, Moral Reasoning, dan Niat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing*. Analisis yang digunakan dalam jurnal ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, dengan metode penelitian kuantitatif.

Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah metode purposive random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen. Namun, Personal Cost dan Moral Reasoning tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *Whistleblowing* pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen. Meskipun kedua penelitian membahas pengaruh variabel terhadap niat untuk melakukan tindakan *Whistleblowing* dan menggunakan variabel Komitmen Profesional serta Moral Reasoning sebagai faktor yang berpengaruh positif, terdapat perbedaan signifikan. Jurnal sebelumnya menggunakan Personal Cost sebagai variabel yang tidak berpengaruh terhadap niat *Whistleblowing*, sedangkan penelitian yang baru menambahkan variabel Self Efficacy, Lingkungan Etika, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan sebagai faktor yang memengaruhi niat *Whistleblowing*. Selain itu, metode analisis Regresi Logistik digunakan dalam penelitian yang baru, sementara jurnal sebelumnya menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Sampel yang diambil juga berbeda, di mana jurnal sebelumnya mengambil sampel pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kebumen, sedangkan penelitian yang baru mengambil sampel pegawai LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung (Prayogi & Suprajitno, 2020).

8. Selanjutnya penelitian dari Nur melakukan penelitian yang membahas pengaruh profesionalisme dan intensitas moral auditor terhadap intensi

melakukan *Whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan data berupa angket atau kuesioner yang disebarakan kepada 10 auditor sebagai responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme dan intensitas moral auditor memiliki pengaruh terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*, di mana semakin tinggi kedua faktor tersebut, semakin tinggi pula intensi melakukan *Whistleblowing*. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup: Profesionalisme auditor, Intensitas moral auditor, Intensi melakukan *Whistleblowing* dan Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Meskipun keduanya membahas pengaruh faktor tertentu terhadap intensi melakukan *Whistleblowing*, terdapat perbedaan dalam variabel yang digunakan dan objek penelitian antara kedua jurnal. Jurnal pertama membahas pengaruh profesionalisme dan intensitas moral auditor terhadap intensi *Whistleblowing* di Kantor Akuntan Publik di Makassar, sementara jurnal kedua mengkaji pengaruh komitmen profesi, komitmen organisasi, self efficacy, lingkungan etika, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat *Whistleblowing* di LPD Kecamatan Banjarangkan Klungkung. Meskipun variabel yang digunakan berbeda, keduanya menunjukkan bahwa faktor-faktor tertentu seperti profesionalisme, intensitas moral, komitmen profesi, komitmen organisasi, self efficacy, lingkungan etika, dan tingkat keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi intensi melakukan

Whistleblowing. Selain itu, keduanya juga menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi berganda untuk menganalisis data (Nur, 2019).

9. Penelitian dari Hayati Nur melakukan penelitian mengenai dampak Sikap terhadap Whistle-blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan *Self efficacy* terhadap Niat untuk melakukan *Whistleblowing* pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Penelitian ini mengandalkan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini meliputi: Variabel Dependen: Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*, Variabel Independen: Sikap terhadap Whistle-blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan Self Efficacy. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 alternatif, di mana (1) STS = Sangat tidak setuju, (2) TS = Tidak Setuju, (3) TT = Tidak tahu, (4) S = Setuju, dan (5) SS = Sangat Setuju. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sikap terhadap Whistle-blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan *Self efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian "Pengaruh Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Lingkungan Etika, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Pada LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung)" dalam hal membahas pengaruh

variabel Sikap terhadap Whistle-blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan *Self efficacy* terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing*. Namun, keduanya berbeda dalam objek penelitian dan metode pengumpulan data. Penelitian pertama membahas dampak variabel tersebut pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara dengan menggunakan data primer dari distribusi kuesioner. Sebaliknya, penelitian kedua membahas dampak variabel tersebut pada karyawan LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan distribusi kuesioner kepada karyawan (Nur, 2017).

10. Terakhir penelitian dari Lestari & Yaya melakukan penelitian dengan judul "*Whistleblowing* Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara." Penelitian ini mengulas *Whistleblowing* dan faktor-faktor yang memengaruhi niat aparatur sipil negara untuk melaksanakan tindakan *Whistleblowing*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data primer berupa jawaban kuesioner dari responden terkait pengaruh ethical climate, locus of control *internal*, komitmen organisasi, personal cost, dan keseriusan pelanggaran terhadap niat melaksanakan tindakan *Whistleblowing*. Model penelitian ini melibatkan satu variabel dependen dan tujuh variabel independen, yaitu: Variabel dependen: Niat Melaksanakan Tindakan *Whistleblowing*, Variabel independent, Kondisi Situasional Keseriusan Pelanggaran, Kondisi Individual Komitmen Organisasi, Personal Cost, Locus of Control *Internal*,

Kondisi Organisasional Ethical Climate-Benevolence, Kondisi Organisasional Ethical Climate-Principle dan Kondisi Organisasional Ethical Climate-Egoism. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat aparatur sipil negara untuk melaksanakan tindakan *Whistleblowing*. Selain itu, variabel ethical climate-benevolence juga berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing*, sedangkan ethical climate-egoism berpengaruh negatif terhadap niat *Whistleblowing*. Semua variabel independen diukur menggunakan skala likert 1-5. Meskipun kedua penelitian membahas faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakan tindakan *Whistleblowing*, terdapat perbedaan dalam variabel yang digunakan. Penelitian pertama membahas pengaruh ethical climate, locus of control *internal*, komitmen organisasi, personal cost, dan keseriusan pelanggaran terhadap niat melaksanakan tindakan *Whistleblowing* pada aparatur sipil negara. Sementara itu, penelitian kedua membahas pengaruh komitmen profesi, komitmen organisasi, self efficacy, lingkungan etika, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melaksanakan *Whistleblowing* pada LPD Se-Kecamatan Banjarangkan Klungkung. Meskipun demikian, kedua penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data primer berupa jawaban kuesioner responden dan menggunakan skala likert 1-5 dalam pengukuran variabel. Kedua penelitian juga menggunakan analisis

regresi dalam menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Lestari & Yaya, 2017).

