

## **PENGARUH PERSEPSI KONTROL PERILAKU DAN PERSONAL COST TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING**

**Vonny Djaja**

Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti  
Vonnyjaya15@gmail.com

### **ABSTRAK**

Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi kontrol perilaku dan personal cost yang dirasakan karyawan terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing. Penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data disebarkan secara acak dengan melalui kuisioner dengan skala lickert dengan sampel sebanyak 69 responden. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan di beberapa perusahaan yang telah memiliki sistem whistleblowing terutama pada bagian finance dan Accounting, marketing dan pengadaan yang selama ini cukup rentan terhadap terjadinya kecurangan. Temuan menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku dan personal cost memiliki efek positif terhadap intensi karyawan untuk melakukan whistleblowing. Penelitian ini lebih menjelaskan mekanisme psikologis terhadap intensi melakukan whistleblowing yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk membuka permasalahan yang diketahui karyawan di dalam perusahaan untuk melakukan pelaporan tindakan kecurangan yang terjadi baik dari pihak internal maupun pihak eksternal.

**Kata Kunci:** *Kontrol Perilaku, Personal Cost, Intensi Whistleblowing*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang.**

Perusahaan yang memiliki internal control yang lemah lebih rentan terjadinya penyimpangan, karena banyaknya kesempatan untuk melakukan penyimpangan pada bagian organisasi. Biasanya penyimpangan ini pertamakali diketahui oleh orang dalam seperti karyawan. Karena mereka melakukan pekerjaannya sehari-hari, sehingga lebih perhatian terhadap penyimpangan yang dilakukan oleh rekan kerja bahkan oleh atasannya sendiri. Untuk menghindari hal tersebut, banyak perusahaan yang menerapkan sistem whistleblowing. Tujuan dari sistem tersebut adalah untuk memperoleh informasi kecurangan atau pelanggaran etika yang telah terjadi pada perusahaan. Kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja bahkan sampai kepada orang yang terlihat jujur sekalipun, oleh sebab itu diperlukan pihak yang mempunyai integritas yang tinggi dan keberanian untuk mengadukan ketidakbenaran didalam perusahaan. Pihak yang melakukan pengaduan ini bisa saja dilakukan oleh pihak internal seperti karyawan dan pihak eksternal seperti pelanggan, pemasok dan sebagainya. Sistem untuk melakukan pengaduan ini dinamakan sistem whistleblowing. Tujuan dari Whistleblowing diharapkan untuk memperbaiki tata kelola perusahaan agar menjadi lebih baik dan transparan. Menurut (Smaili & Arroyo, 2019) terdapat tiga kategorisasi seseorang ingin melakukan pelaporan kecurangan yaitu karena adanya tekanan, kesempatan dan pembenaran (Rationalization). Sedangkan menurut penelitian (Latan, Chiappetta Jabbour, & Lopes de Sousa Jabbour, 2019) terdapat beberapa kategori seseorang ingin melakukan whistleblowing yaitu karena adanya tekanan, financial incentive, kesempatan dan rasionalisasi.

#### **1.2 Tujuan Penelitian,**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk Untuk menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh persepsi kontrol perilaku dan personal cost terhadap intensi whistleblowing. Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu membantu menjawab dan memberikan bukti empiris mengenai permasalahan persepsi kontrol perilaku, personal cost dan intensi karyawan untuk melakukan whistleblowing.

Kebaruannya didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan respon yang berbeda, dan Negara yang berbeda, penelitian ini ingin menguji dan menindaklanjuti hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang juga melakukan whistleblowing eksternal dan internal. Serta peran persepsi kontrol perilaku dan peran personal cost terhadap intensi whistleblowing dengan memperhatikan faktor gender dari seorang karyawan dibagian Finance dan accounting, Marketing dan Pengadaan yang rentan terhadap terjadinya kecurangan pada beberapa perusahaan yang memiliki sistem whistleblowing yang berlokasi di Jakarta.

## II. STUDI PUSTAKA

Teori yang mendukung whistleblowing ini salah satunya adalah Prosocial Organizational Behavior theory. Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan teori perilaku prososial sebagai perilaku dari anggota didalam organisasi yang ditujukan kepada individu, kelompok atau organisasi tempat untuk berinteraksi dan mematuhi peraturan organisasi serta dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau organisasi tersebut. Teori lain yang juga mendukung Whistleblowing adalah Theori Planned Behaviour, Teori ini merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) yaitu teori yang menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor pembentuk perilaku yaitu pertama adalah sikap terhadap perilaku yang merupakan evaluasi yang negatif atau positif individu tentang kinerja diri perilaku. Kedua norma subjektif merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi penilaian dari orang lain yang mempengaruhi. Ketiga persepsi kontrol perilaku yang merupakan tindakan untuk melakukan perilaku tertentu.

Seseorang yang melakukan whistleblowing disebut whistleblower. Park dan Bleinkinsopp (2009) mengungkapkan bahwa jalur untuk melaporkan ketidakbenaran tidak hanya sebatas jalur internal dan eksternal, tetapi terdiri dari tiga dimensi yaitu formal dan informal, anonim dan teridentifikasi, internal dan eksternal. Ketiganya merupakan pilihan bagi karyawan.

Pada penelitian Winardi (2013) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing internal. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Park dan Blenkinsopp (2009) menemukan bahwa kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat *whistleblowing internal* tetapi tidak berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing eksternal*. Persepsi kontrol perilaku dapat berbeda pada setiap orang tergantung situasi dan jenis perilaku yang akan dilakukan. Persepsi kontrol perilaku yang dirasakan dalam intensi whistleblowing dapat diperkirakan dengan cara faktor kontrol dan evaluasi hasil (Park dan Blenkinsopp, 2009). Faktor persepsi kontrol perilaku terhadap intensi whistleblowing adalah kemauan atau keinginan bagi seseorang itu sendiri untuk melakukan whistleblowing. Ajzen (1991) memprediksi bahwa semakin besar kontrol perilaku yang dirasakan seseorang maka akan semakin kuat niat seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian (Saud, 2016) dan Winardi (2013) yaitu persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Karena keyakinan seseorang jika ada kesempatan pasti akan terdorong untuk melaporkan kecurangan yang diketahuinya. Dengan demikian peneliti mengajukan hipotesa  $H_1$  : Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing.

Personal cost adalah resiko atau sanksi pembalasan yang dirasakan oleh sipelapor kecurangan, sehingga seseorang merasa tidak berminat untuk melaporkan kecurangan. Personal cost merupakan pemikiran seseorang akan mempertimbangkan untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan pelaporan kecurangan yang diketahuinya. Karena dampak rasa takut tidak aman terhadap ancaman dirinya seperti adanya pembalasan dari orang yang melakukan kecurangan, pemecatan dari organisasi bahkan bisa jadi turunnya jabatan yang dapat mengurangi minat seseorang untuk melaporkan kecurangan. Personal Cost merupakan konsep dalam psikologi yang dikenalkan oleh Julian B Rotter pada tahun 1954 menurutnya Personal cost of reporting

adalah pandangan seseorang terhadap risiko atas pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari teman-temannya atau dari atasannya yang dapat mempengaruhi mengurangi minat seseorang untuk melaporkan kecurangan (Schutz et al.,1993 dalam Bagustianto, 2014). Pada penelitian (Marliza, 2018) dan (Winardi, 2013) menunjukkan bahwa personal cost tidak berpengaruh signifikan negative terhadap niat melakukan whistleblowing. Pada zaman sekarang ini sistem whistleblowing sudah harus diterapkan pada perusahaan besar dan BUMN. Untuk membantu dan melindungi si pelapor perusahaan biasanya merahasiakan nama sipelapor kecurangan. Terlebih lagi adanya perlindungan hukum terhadap Whistleblower berdasarkan UU No. 31 Tahun 2014 Tentang perlindungan saksi dan korban dan bagaimana efektifitas perlindungan hukum terhadap whistleblower dalam pengungkapan kasus korupsi di Indonesia, dengan demikian membuat karyawan semakin yakin, berani dan percaya diri untuk melakukan whistleblowing. Dengan demikian peneliti mengajukan hipotesa  $H_2$  : Personal cost berpengaruh positif terhadap intensi melakukan whistleblowing

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling secara random untuk mengetahui pengaruh persepsi kontrol perilaku, personal cost dan intensi whistleblowing terhadap karyawan di beberapa perusahaan di Jakarta yang memiliki sistem whistleblowing. Pengumpulan data melalui kuisioner yang diberikan melalui media google form secara online dan secara manual. Kuisioner disebarakan secara random kepada 75 responden. Hasil yang kembali dan yang memberikan tanggapan hanyalah sejumlah 69 responden. Pada pengukuran masing-masing variabel pengaruh persepsi kontrol perilaku, personal cost dan niat melakukan whistleblowing menggunakan skala likert 1 sampai 5. Kuisioner yang digunakan merupakan kuisioner dari model Park & Blenkinsopp (2009) yang diadopsi oleh winardi (2013), variabel Personal cost dari penelitian Ramadhany (2017). Kuisioner diberikan kepada karyawan yang bekerja dibagian finance dan atau accounting, marketing, dan pengadaan yang rentan terhadap penyimpangan.

Tabel 1 : Jenis Pekerjaan Responden

	GENDER		Total	PERSENTASE
	PRIA	WANITA		
Finance & atau Accounting	36	24	60	86,96%
Marketing	2	4	6	8,70%
Pengadaan	2	1	3	4,35%
Total	40	29	69	100,00%

Pada penelitian ini responden terbanyak adalah dari bagian finance dan atau accounting yaitu sebesar 86,96%, dengan total keseluruhan terdiri dari 40 responden pria dan 29 responden wanita, dengan umur 31 tahun sampai 40 tahun dengan masa kerja 6 sampai 10 tahun.

### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis sudah dilalui dengan uji kualitas data. Dari hasil seluruh butir pengujian adalah valid dan reliable.

Tabel 2 : Uji Kualitas Data

No	variabel	∑ butir pertanyaan	Cronbach's Alpha	Simpulan
1	Whistleblowing	4	0,860	Reliabel
2	Kontrol Perilaku	4	0,900	Reliabel
3	Personal Cost	3	0,669	Reliabel

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam kuisioner pertanyaan. Hal tersebut tercermin pada hasil penelitian uji kualitas data yaitu nilai cornbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka seluruh butir kuisioner dalam penelitian ini dapat disimpulkan reliable atau konsisten.

Tabel 3: Uji Hipotesa

	Coefficients ( $\beta$ )	Signifikan	Simpulan
R <sup>2</sup>	0,349		
Adjust R <sup>2</sup>	0,329		
F test	17,670	0,000	
Constanta	0,377	0,286	
Kontrol Perilaku	0,690	0,000	H1 diterima
Personal Cost	0,057	0,059	H2 diterima

**Dependent Variabel : Intensi Whistleblowing**

Pengujian hipotesis atau pengujian signifikan tujuannya untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent. Dari hasil penelitian pada tabel uji hipotesa menghasilkan nilai R square 0,349 yang memiliki nilai diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel persepsi kontrol perilaku dan variabel personal cost berpengaruh terhadap variabel intensi whistleblowing. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> pada hasil penelitian ini menunjukkan model mampu menjelaskan sebesar 32,9% variasi dari variabel yang diteliti. Dengan demikian variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan variabel persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing sehingga H<sub>1</sub> diterima demikian juga dengan variabel personal cost berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing sehingga H<sub>2</sub> juga diterima. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian dari Marliza (2018), Winardi (2013).

**V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa serta hasil pengujian dan penelitian didalam penelitian ini, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh positif persepsi kontrol perilaku terhadap intensi whistleblowing bagi karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan Winardi (2013) yang menyatakan persepsi kontrol perilaku berhasil dalam menjelaskan niat melakukan whistleblowing. Tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh saud (2016) menyatakan hasil pengujian persepsi kontrol perilaku menunjukkan tidak adanya pengaruh positif terhadap nilai whistleblowing internal dan eksternal.
2. Personal cost berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan pada saat ini perusahaan dan pemerintah semakin jelas dan tegas mengenai transparansi perusahaan sehingga membuat karyawan semakin berminat untuk melakukan whistleblowing. Terlebih lagi dengan adanya perlindungan hukum terhadap Whistleblower berdasarkan UU No. 31 Tahun 2014 Tentang perlindungan saksi dan korban dan bagaimana efektifitas perlindungan hukum terhadap whistleblower dalam pengungkapan kasus korupsi di Indonesia. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Marliza (2018) dan Winardi (2013) bahwa

personal cost tidak berpengaruh signifikan negative terhadap niat melakukan whistleblowing.

Keterbatasan pada penelitian ini adalah diperlukannya pendekatan secara khusus dan keyakinan kepada responden bahwa data pada kuisisioner ini hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Beberapa saran yang dapat dilakukan antara lain :

1. Perbanyak populasi yang akan diteliti dan lebih luas untuk perusahaan yang berada selain di Jakarta.
2. Perusahaan diharapkan lebih terbuka dan lebih transparan dalam memberikan kepastian perlindungan jika karyawan telah melakukan pelaporan kecurangan.
3. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan reward bagi karyawan yang telah memiliki keberanian untuk melakukan pelaporan kecurangan didalam perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- (Ajzen, 1991) The Theory of planned Behavior. "Organizational Behavior and Human Decision Processes". 50, 179-211.
- Brief, A. P. dan Motowidlo, S. J. (1986) "Prosocial Organizational Behaviours". *Academy of Management Review*. 11(4), 710-725.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.1769>
- 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>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019). 'Whistleblowing Triangle': Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost of reporting, Komitmen Organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 6(01), 1-20.
- Maulana Saud, I. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17(2), 209-219. <https://doi.org/10.18196/jai.2016.0056.209-219>
- Ramadhany, ST Nur Faika. (2017). Personal Cost dan Efektivitas *Whistleblowing System* terhadap Pendeteksian *Fraud* dengan Self Efficacy sebagai Pemoderasi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2019). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*, 157(1), 95-117. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3663-7>
- Winardi, R. D. (2013). the Influence of Individual and Situational Factors on Lower-Level Civil Servants' Whistle-Blowing Intention in Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Indonesia (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada)*, 28(3), 361-376. <https://doi.org/10.22146/jieb.6216>