

SKRIPSI

PENGARUH *GENDER, ATTITUDE TOWARD BEHAVIOR, SUBJECTIVE NORM, DAN PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL* TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

ATALYA FIDELA SAMBENGA



**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH *GENDER*, *ATTITUDE TOWARD BEHAVIOR*, *SUBJECTIVE NORM*, DAN *PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL* TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**ATALYA FIDELA SAMBENGA
A31116524**



kepada

**DEPARTEMEN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

PENGARUH GENDER, ATTITUDE TOWARD BEHAVIOR, SUBJECTIVE NORM, DAN PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (WHISTLEBLOWING)

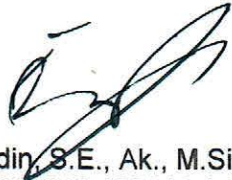
(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

disusun dan diajukan oleh
ATALYA FIDELA SAMBENGA
A31116524

telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 26 Oktober 2020

Pembimbing I

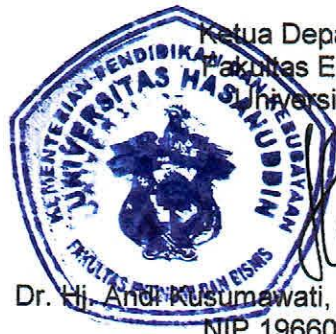


Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA
NIP 19641012 198910 1 001

Pembimbing II



Drs. M. Christian Mangiwa, M.Si., Ak., CA
NIP 19581110 198710 1 001



Ketua Departemen Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP 19660405 199203 2 003

SKRIPSI

PENGARUH GENDER, ATTITUDE TOWARD BEHAVIOR, SUBJECTIVE NORM, DAN PERCEIVED BEHAVIORAL CONTROL TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN PENGUNGKAPAN KECURANGAN (*WHISTLEBLOWING*)

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

disusun dan diajukan oleh

**ATALYA FIDELA SAMBENGA
A31116524**

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **3 Desember 2020** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA	Ketua	1.....
2.	Drs. M. Christian Mangiwa, M.Si., Ak., CA	Sekretaris	2.....
3.	Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA	Anggota	3.....
4.	Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si., CA	Anggota	4.....



Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP
NIP 19660405 199203 2 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

nama : Atalya Fidela Sambenga

NIM : A31116524

departemen/program studi : Akuntansi/Strata 1

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**Pengaruh *Gender, Attitude Toward Behavior, Subjective Norm*, dan
Perceived Behavioral Control Terhadap Niat untuk Melakukan
Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)**

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 26 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan,



Atalya Fidela Sambenga

PRAKATA

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih karunia serta anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Gender, Attitude Toward Behavior, Subjective Norm*, dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Niat untuk Melakukan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*) (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)”. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian skripsi ini tidak bisa lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun non-material dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua, Bapak Alexander Sambenga dan ibu Esienta Rombe Datu serta saudaraku Azarya Tobias, Adiel Yason, dan Abigail Tabitha atas doa, kasih sayang, nasihat, serta motivasi yang tak henti-hentinya diberikan kepada peneliti selama penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. H. Amiruddin, S.E., Ak., M.Si., CA., CPA selaku dosen Pembimbing I dan Bapak Drs. M. Christian Mangiwa, M.Si., Ak., CA selaku dosen Pembimbing II atas waktu yang diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan peneliti selama proses penyusunan skripsi hingga selesai.
3. Bapak Drs. M. Natsir Kadir M.Si., Ak., CA dan Ibu Prof. Dr. Hj. Kartini, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP selaku Penasehat Akademik yang telah

membimbing peneliti selama kurang lebih 4 tahun dalam menjalani proses perkuliahan.

4. Tim penguji peneliti, Bapak Prof. Dr. Syarifuddin, S.E., M.Soc., Sc., Ak., CA dan Bapak Drs. Yulianus Sampe, Ak., M.Si., CA yang telah memberikan koreksi dan saran bagi peneliti dalam proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Dr. Hj. Andi Kusumawati, S.E., M.Si., Ak., CA., CRA., CRP selaku Ketua Departemen Akuntansi dan Bapak Dr. H. Syariffuddin Rasyid S.E., M.Si., CA., CRA., CRP selaku Sekretaris Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin serta pegawai Departemen Akuntansi atas perhatian, ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan selama ini.
7. Untuk keluarga besar PMKO FEB-UH yang senantiasa menemani dan memberikan dukungan dari sejak masih berstatus mahasiswa baru sampai pada berakhirnya semester terakhir.
8. Untuk Grup Bebek, sahabat yang setia menemani sejak masih mahasiswa baru hingga saat ini, Nur Rahma Maeta, Nur Hadiyatullah, Angreni Efendy, Arnianti, Nur Afni Jabir, Kurniaty Sambara, dan Mei Susanto terima kasih atas kebersamaannya, suka dan duka selama kuliah. *See you on top!*
9. Untuk saudara sepelayananku Ludia Daniel. Terima kasih untuk kebersamaannya, motivasi dan dukungan selama kuliah dan selama berpelayanan, Kolose 3:23.
10. Untuk saudaraku sejak masa SMA, Prily Riwala Marewa dan Aprisela Previa Petris Bata. Terima kasih untuk doa, dukungan dan motivasi yang sudah diberikan selama ini.

11. Untuk kak Marina Lauren, kak Yultianti, kak Etni terima kasih untuk waktu, bantuan dan motivasi yang sudah diberikan selama proses penyusunan skripsi.

12. Teman-teman FAM16LIA Akuntansi 2016 terima kasih telah bersedia menjadi responden, memberikan bantuan dan semangat kepada peneliti.

Akhir kata peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang tidak sempat peneliti sebutkan satu persatu baik secara langsung dan tidak langsung ikut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun yang akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang menggunakannya. Terima Kasih. Tuhan Memberkati.

Makassar, 26 Oktober 2020

Atalya Fidela Sambenga

ABSTRAK

Pengaruh *Gender, Attitude Toward Behavior, Subjective Norm,* dan *Perceived Behavioral Control* Terhadap Niat untuk Melakukan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*)

(Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)

Atalya Fidela Sambenga
Amiruddin
M. Christian Mangiwa

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender, attitude toward behavior, subjective norm,* dan *perceived behavioral control* terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner dan dilakukan pada 80 responden yang merupakan mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) *gender* dan *subjective norm* tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dan (2) *attitude toward behavior* dan *perceived behavioral control* berpengaruh terhadap niat mahasiswa untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

Kata Kunci: *gender, attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral control,* niat *Whistleblowing*.

ABSTRAK

The Effect of Gender, Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, and Perceived Behavioral Control on whistleblowing intention (Study on Accounting Students at Hasanuddin University)

Atalya Fidela Sambenga
Amiruddin
M. Christian Mangiwa

This study aims to examine and analyze the effect of gender, attitude toward behavior, subjective norm, and perceived behavioral control on accounting students intention to do Whistleblowing.

This research uses a quantitative approach. The data used in this research is primary data. Collecting data in this study through questionnaires and conducted on 80 respondents who were accounting students at Hasanuddin University. Analysis method that used to test the hypothesis is multiple linear regression assisted by SPSS version 23.0 program.

The result of this study shows that (1) gender and subjective norm has not impact on accounting students intention to do whistleblowing, and (2) attitude toward behavior and perceived behavioral control has impact on accounting students intention to do whistleblowing.

Keywords: *gender, attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral control, Whistleblowing Intention.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	12
1.6 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Teori Perilaku Prosocial	14
2.1.2 <i>Theory of Planned Behavior</i>	15
2.1.3 <i>Whistleblowing</i>	17
2.1.4 <i>Gender</i>	21
2.1.5 <i>Attitude Toward Behavior</i>	22
2.1.6 <i>Subjective Norm</i>	22
2.1.7 <i>Perceived Behavioral Control</i>	24
2.1.8 Niat	25
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Rerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
2.4.1 Pengaruh <i>Gender</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	34
2.4.2 Pengaruh <i>Attitude Toward Behavior</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	35
2.4.3 Pengaruh <i>Subjective Norm</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	36
2.4.4 Pengaruh <i>Perceived Behavioral Control</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>)	37

BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Rancangan Penelitian	39
3.2 Tempat dan Waktu.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
3.6.1 Variabel Penelitian	41
3.6.2 Definisi Operasional	42
3.7 Instrumen Penelitian	44
3.8 Analisis Data.....	44
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	45
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	45
3.8.2.1 Uji Validitas	45
3.8.2.2 Uji Relibilitas	45
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.3.1 Uji Normalitas.....	46
3.8.3.2 Uji Multikolinearitas	46
3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.8.4 Uji Hipotesis	47
3.8.4.1 Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.8.4.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	48
3.8.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik t)	49
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.2 Penarikan Data	52
4.3 Karakteristik Responden	52
4.4 Analisis Deskriptif Pernyataan.....	54
4.4.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Gender</i> (X1).....	54
4.4.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Attitude Toward Behavior</i> (X2)	54
4.4.3 Analisis Deskriptif Variabel <i>Subjective Norm</i> (X3)	56
4.4.4 Analisis Deskriptif Variabel <i>Perceived Behavioral Control</i> (X4).....	57
4.4.5 Analisis Deskriptif Variabel Niat <i>Whistleblowing</i> (Y)	59
4.5 Hasil Uji Kualitas Data	61
4.5.1 Hasil Uji Validitas	61
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.1 Hasil Uji Normalitas	65
4.6.2 Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.6.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis	69
4.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.7.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	71
4.7.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	72
4.7.4 Uji Parsial (Uji Statistik t)	73
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	75
4.8.1 Pengaruh <i>Gender</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	75

4.8.2 Pengaruh <i>Attitude Toward Behavior</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	77
4.8.3 Pengaruh <i>Subjective Norm</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>).....	79
4.8.4 Pengaruh <i>Perceived Behavioral Control</i> terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Pengungkapan Kecurangan (<i>Whistleblowing</i>)	81
BAB V PENUTUP	84
5.1 Simpulan.....	84
5.2 Keterbatasan Penelitian	85
5.3 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu	26
4.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	52
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan <i>Gender</i> (Jenis Kelamin)	53
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
4.4	Pernyataan Responden Mengenai <i>Attitude Toward Behavior</i>	54
4.5	Pernyataan Responden Mengenai <i>Subjective Norm</i>	56
4.6	Pernyataan Responden Mengenai <i>Perceived Behavioral Control</i> ...	58
4.7	Pernyataan Responden Mengenai Niat <i>Whistleblowing</i>	59
4.8	Hasil Uji Validitas Data.....	62
4.9	Hasil Uji Reliabilitas Data	64
4.10	Hasil Uji Normalitas menggunakan <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Uji Glejser</i>	67
4.13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	71
4.15	Hasil Uji Simultan (Uji F)	72
4.16	Hasil Uji Statistik t	73
4.17	Hasil Pengujian Hipotesis.....	75
4.18	Rata-rata Kecenderungan Niat <i>Whistleblowing</i> berdasarkan Variabel <i>Gender</i>	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
2.1	<i>Theory of planned behavior</i>	16
2.2	Rerangka Pemikiran	34
4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik <i>Scatterplot</i>	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Biodata.....	94
2	Kuesioner Penelitian	96
3	Rekapitulasi Jawaban Responden	103
4	Karakteristik Responden	110
5	Tabel Statistik Deskriptif.....	111
6	Hasil Uji Kualitas Data.....	119
7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	123
8	Hasil Uji Hipotesis	125

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa tahun belakangan ini tindak kecurangan atau pelanggaran baik itu yang terjadi di sektor pemerintahan maupun di sektor privat yang dapat terungkap ke permukaan mulai mengalami peningkatan dan tentunya semakin mendapat perhatian yang serius dari publik. Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan atau perbuatan yang menyebabkan potensi kerugian bagi suatu perusahaan, organisasi, pegawai, ataupun orang lain termasuk masyarakat. Parianti dkk. (2016:4210) mengatakan bahwa kecurangan tidak sebatas pada korupsi, pencurian tapi juga penipuan bahkan menyembunyikan dokumen/laporan, pemalsuan dokumen untuk keperluan bisnis, atau memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak diluar perusahaan tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang juga termasuk dalam kecurangan.

Salah satu tindak kecurangan atau *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian besar di Indonesia saat ini adalah korupsi. Jika melihat Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2019 yang diterbitkan oleh organisasi internasional di bidang akuntabilitas yaitu *Transparency International*, Indonesia memperoleh skor 40 (catatan: skor 0-10 sangat koruptif dan skor 90-100 sangat bersih) dan berada pada peringkat ke 85 dari 180 negara. Ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2018 Indonesia mendapat skor 38 dan berada pada peringkat ke 89. Walaupun mengalami peningkatan, tetap saja dari skor dan peringkat yang didapatkan menunjukkan bahwa tingkat kecurangan atau korupsi di Indonesia masih sangat tinggi.

Salah satu istilah yang berhubungan dengan kecurangan atau *fraud* yang menarik untuk dibahas ialah *whistleblowing*. Istilah *whistleblowing* bukanlah sebuah istilah yang baru bagi sebagian orang dan *whistleblowing* sendiri telah menarik perhatian dunia saat ini. *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran didefinisikan sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Individu yang melakukan *whistleblowing* ini disebut dengan istilah *whistleblower*. Chang *et al.* (2017:9) mengatakan bahwa *whistleblowing* merupakan alat yang efektif untuk mengungkap kecurangan-kecurangan yang terjadi.

Pengungkapan yang dilakukan oleh Susno Duadji terkait adanya praktik mafia pajak di instansinya yang melibatkan Gayus Tambunan, seorang staf Direktorat Jendral Pajak (DJP) Kemenkeu yang kemudian dinyatakan bersalah karena melakukan tindak pidana korupsi dan pencurian uang menjadi salah satu tindakan *whistleblowing* yang terjadi di Indonesia. Prabowo (2015) dalam Iskandar dan Saragih (2018:65) memberikan contoh kasus serupa lainnya yaitu pengaduan Sudirman Said di penghujung tahun 2015 lalu, yang melaporkan Setya Novanto ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD) Dewan Perwakilan Rakyat (DPR). Adapun laporan tersebut berisi dugaan bahwa Setya Novanto telah meminta sejumlah saham PT Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden Republik Indonesia. Kasus Enron juga merupakan kasus yang dapat terbongkar karena adanya peran *whistleblower*, dimana dalam kasus ini terjadi manipulasi laporan keuangan yang

dimaksudkan agar kinerjanya terlihat baik hingga pada akhirnya Sherron Watkins yang merupakan wakil presiden Enron berani untuk mengungkapkan kecurangan ini.

Auditor dan akuntan merupakan salah satu profesi yang membutuhkan etika profesional dalam menjalankan pekerjaannya. Namun, dengan maraknya kasus-kasus kecurangan yang terjadi baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri mencerminkan bahwa sikap profesional dan perilaku etis para auditor atau akuntan masih buruk serta dalam melaksanakan tugasnya akan dipertanyakan dan diragukan oleh masyarakat. Seorang auditor atau akuntan sudah seharusnya menjaga integritasnya dengan menjadi sumber informasi yang terpercaya dan bebas dari pengaruh manapun. Mereka harus memikirkan reputasi jangka panjang dan tidak hanya memikirkan keuntungan jangka pendek karena profesi mereka dianggap sebagai salah satu profesi yang memainkan peran penting dalam perekonomian secara global. Namun, dengan adanya pelanggaran-pelanggaran tersebut justru membuat citra seorang auditor dan akuntan tercoreng (Sari dan Laksito, 2014). Untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat maka melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan.

Untuk menjadi seorang pengungkap kecurangan atau *whistleblower* memang tidaklah mudah, dibutuhkan komitmen dan keberanian yang cukup besar untuk melakukannya. Banyak orang yang mengalami dilema etika dalam memutuskan apakah akan melaporkan kecurangan yang ada atau membiarkan hal itu terjadi. Arens *et al.* (2015:92) mendefinisikan dilema etika sebagai situasi yang dihadapi oleh seseorang dimana ia harus mengambil keputusan tentang perilaku yang tepat. Belum lagi persoalan risiko yang mungkin harus ditanggung oleh seorang *whistleblower*, seperti keamanan pekerjaan (pemecatan), teror dari

pihak-pihak yang tidak menyukai keberadaannya setelah melakukan *whistleblowing*, pengucilan di tempat kerja, fitnah, *bullying* dan lain sebagainya.

Regulasi terkait *whistleblowing* di Indonesia sendiri telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang perlakuan terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan saksi pelapor yang bekerja sama. Dengan adanya regulasi ini risiko *whistleblower* dapat diminimalisir sehingga diharapkan bahwa setiap individu lebih berani untuk menjadi seorang *whistleblower* dan terjadi peningkatan dalam pelaporan tindak kecurangan di Indonesia.

Keberanian menyuarakan pendapat saat ini pada dasarnya menjadi sangat penting bagi mahasiswa. Dengan mengingat kondisi mengenai maraknya tindak kecurangan yang terjadi tentunya menjadi cambuk bagi para mahasiswa yang memegang peran sebagai calon akuntan atau auditor di masa depan, calon penerus bangsa, dan *agent of change* atau agen perubahan di masa sekarang. Sesuai dengan perannya, mahasiswa harus mampu berperan aktif dalam segala aspek kehidupan termasuk melakukan *whistleblowing*. Keyakinan untuk menjadi *agent of change* harus didasari pada pemikiran positif dan pandangan hidup positif, sehingga terciptanya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik. Pada kondisi seperti inilah mahasiswa tentunya membutuhkan stimulus dengan beberapa kebiasaan dan keyakinan yang ditanamkan bahkan jauh sebelum terjun ke dalam dunia kerja. Hal-hal yang mampu menjadi stimulus bagi mahasiswa untuk menumbuhkan niat untuk melakukan *whistleblowing* bisa berasal dari dalam diri atau pengaruh internal maupun pengaruh eksternal dari lingkungan (Astuti, 2018:8).

Gender merupakan salah satu dari faktor demografis yang dianggap penting dalam memengaruhi niat seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Siapa saja bisa menjadi seorang *whistleblower*, baik itu pria maupun wanita. Namun, terdapat perbedaan dalam hal etika, nilai-nilai, keyakinan serta perilaku antara pria dan wanita. Magnus dan Viswevaran (2005) dalam Saputra dan Dwita (2018:1236) mengatakan bahwa wanita lebih mungkin dibandingkan pria untuk benar-benar melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, Keenan (1995) dalam Saputra dan Dwita (2018:1236) menunjukkan bahwa *gender* dikaitkan dengan niat *whistleblowing*, namun pria yang lebih mungkin melakukan *whistleblowing* daripada wanita.

Pada penelitian sebelumnya terkait faktor *gender* yang dilakukan Bernawati dan Napitupulu (2018) menunjukkan bahwa adanya pengaruh *gender* terhadap niat auditor internal BPKP Provinsi Jawa Timur untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.* (2012) menunjukkan bahwa *gender* tidak memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing* auditor internal yang merupakan anggota *Institute of Internal Auditors of Malaysia* (IIAM).

Winardi (2013) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015:279) mengatakan bahwa niat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena niat muncul sebelum tindakan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya niat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi. *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang dikemukakan oleh Ajzen (1988) yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul dikarenakan adanya niat yang melandasi perilaku tersebut dan niat tersebut disebabkan oleh faktor internal dan juga faktor eksternal dari individu tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu *attitude*

toward behavior (sikap terhadap perilaku), *subjective norm* (norma subjektif), dan *perceived behavioral control* (kontrol perilaku persepsian).

Attitude toward behavior (Sikap terhadap perilaku) merupakan suatu kecenderungan untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu. Sikap ini ditentukan oleh kombinasi antara keyakinan perilaku dan evaluasi hasil. Keyakinan perilaku adalah keyakinan individu mengenai konsekuensi positif atau negatif dari perilaku tertentu, sedangkan evaluasi hasil merupakan evaluasi individu terhadap konsekuensi yang didapatkan dari suatu perilaku (Ajzen, 1991). Ini menunjukkan bahwa ketika individu meyakini bahwa *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif maka ia akan memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing* dan begitupun sebaliknya, jika individu meyakini bahwa suatu perilaku dapat memberikan hasil yang negatif maka ia akan memiliki sikap negatif terhadap *whistleblowing*.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengaplikasikan *attitude toward behavior* yang merupakan salah satu faktor *theory of planned behavior* untuk melihat pengaruhnya terhadap niat *whistleblowing*, tetapi tidak memberikan hasil yang konsisten, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Khanifah dkk. (2017) yang menguji *attitude toward behavior* terhadap niat *whistleblowing* pada auditor yang bekerja di kantor regional III Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta serta Siallagan dkk. (2017) yang juga menguji faktor ini terhadap niat *whistleblowing* auditor internal (inspektorat pemerintah) di Provinsi Sumatera Utara yang menunjukkan bahwa *attitude toward behavior* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistomo (2012) terhadap mahasiswa akuntansi UNDIP dan UGM, penelitian Parianti dkk. (2016) terhadap mahasiswa akuntansi S2 dan program PPAK Universitas Udayana, penelitian Tarjo dkk. (2019)

terhadap karyawan bank milik pemerintah daerah Jawa Timur dan juga penelitian yang dilakukan oleh Sukirman dkk. (2019) terhadap karyawan departemen akuntansi dan keuangan Universitas Negeri Semarang yang menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku memengaruhi niat *whistleblowing*. Namun, hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Saragih (2018) yang menunjukkan bahwa ternyata *attitude toward behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* alumni Pelatihan Dasar CPNS Kementerian Keuangan di Balai Diklat Makassar dan penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2015) terhadap auditor BPK dan BPKP di Bali yang juga menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku tidak berpengaruh pada niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Jogiyanto (2007:42) mengatakan bahwa *subjective norm* atau norma subjektif merupakan persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan. Seorang individu akan cenderung melakukan *whistleblowing* ketika orang-orang disekitarnya yang ia percaya seperti anggota keluarga, rekan kerja, dan teman dekat mendukung *whistleblowing* atau memiliki persepsi positif terhadap *whistleblowing*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Parianti dkk. (2016), Khanifah dkk. (2017), Siallagan dkk. (2017), Iskandar dan Saragih (2018), Tarjo dkk. (2019) serta Sukirman dkk. (2019) menunjukkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Rustiarini dan Sunarsih (2015) yang menunjukkan bahwa norma subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Perceived behavioral control (kontrol perilaku persepsian) sebagai fungsi yang didasarkan oleh keyakinan yang disebut sebagai keyakinan kontrol, yaitu keyakinan individu mengenai ada atau tidak adanya faktor yang mendukung

atau menghambat individu untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991). Hal ini berarti bahwa ketika individu meyakini bahwa ia merasakan lebih banyak faktor pendukung daripada faktor penghambat untuk melakukan *whistleblowing* maka lebih besar pula kontrol yang ia rasakan atas perilaku tersebut. Tetapi ketika individu tersebut merasa bahwa ternyata lebih banyak faktor penghambat dibandingkan faktor pendukung maka ia akan cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Khanifah dkk. (2017) menyatakan bahwa *perceived behavioral control* berpengaruh positif pada niat *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulistomo (2012), Parianti dkk. (2016), Siallagan dkk. (2017) serta Iskandar dan Saragih (2018), namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tarjo dkk. (2019) yang menyatakan bahwa *perceived behavioral control* tidak memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Masih rendahnya niat seseorang dalam mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran yang akhirnya memunculkan pertanyaan terkait faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, serta adanya perbedaan dari beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali. Selain itu, meskipun penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi niat mahasiswa akuntansi dalam melakukan *whistleblowing* sudah pernah dilakukan, namun beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian Parianti dkk. (2016) menyarankan untuk melakukan penelitian kembali terhadap mahasiswa akuntansi di universitas lainnya yang nantinya hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan apakah mendukung atau tidak mendukung hasil penelitian sebelumnya. Peneliti juga beranggapan bahwa penelitian terhadap

mahasiswa akuntansi penting untuk dilakukan kembali mengingat bahwa kelak merekalah calon-calon auditor, akuntan dan akan terlibat langsung di dalam dunia bisnis atau dengan kata lain menjadi pelaku bisnis, sehingga diharapkan mereka memiliki niat, keberanian dan keyakinan untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) atau memberi informasi terkait tindakan kecurangan yang terjadi di lingkungan mereka baik itu yang terjadi di perusahaan maupun instansi-instansi pemerintahan yang seharusnya ditanamkan bahkan sebelum mereka memasuki dunia kerja. Pengetahuan mengenai niat mahasiswa akuntansi terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga dapat dijadikan sebagai informasi penting dalam upaya mencetak calon akuntan ataupun auditor yang beretika tinggi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Khanifah dkk. (2017) mengenai niat melakukan *whistleblowing*. Dimana yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah pada penelitian ini peneliti menggunakan empat variabel independen, yang mana peneliti tidak hanya menggunakan faktor individual penentu niat berperilaku menurut *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1988) yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*, tetapi juga menggunakan salah satu faktor demografis yaitu *gender* sebagai variabel independen. Jika penelitian terdahulu melakukan penelitian pada auditor yang bekerja di kantor regional III Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan mahasiswa akuntansi Universitas Hasanuddin sebagai objek penelitian.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Gender, Attitude Toward Behavior, Subjective Norm, dan Perceived Behavioral Control terhadap Niat**

untuk melakukan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*) (Studi pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Hasanuddin)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah *gender* berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
- 2) Apakah *attitude toward behavior* berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
- 3) Apakah *subjective norm* berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?
- 4) Apakah *perceived behavioral control* berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut.

- 1) Untuk menguji dan menganalisis apakah *gender* berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

- 2) Untuk menganalisis pengaruh *attitude toward behavior* terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *subjective norm* terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).
- 4) Untuk menganalisis pengaruh *perceived behavioral control* terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*).

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan antara lain sebagai berikut.

- 1) Kegunaan Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat untuk memperluas ilmu dan wawasan di bidang akuntansi, khususnya mengenai *whistleblowing* yang merupakan salah satu alat dalam mengantisipasi dan mengatasi tindak kecurangan di suatu organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumbangan informasi dalam hal faktor-faktor yang mampu menjadi stimulus mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing* serta bisa menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya.
- 2) Kegunaan Praktis. Bagi akademis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan lebih lanjut untuk pengembangan kurikulum yang mengedepankan etika moral dan profesi dengan penanaman kesadaran pentingnya kejujuran dan keberanian dalam melaporkan tindak kecurangan sehingga dapat menciptakan profesi

akuntan maupun auditor yang memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Bagi organisasi dapat saling membantu dalam menciptakan lingkungan kerja berlandaskan sikap profesional.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada objek penelitian berupa mahasiswa akuntansi S1 Universitas Hasanuddin. Adapun batasan aspek dalam penelitian ini yakni niat mahasiswa dalam melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) dan faktor-faktor yang memengaruhinya hanya dibatasi khususnya pada *gender*, *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini bertujuan untuk memudahkan pembaca memahami isi penelitian. Sistematika penulisan dalam penelitian ini mengacu pada buku Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin (2012). Sistematika penulisan penelitian ini disusun sebagai berikut.

Bab I merupakan pendahuluan. Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II merupakan tinjauan pustaka. Bab ini menjelaskan mengenai landasan teoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis penelitian.

Bab III merupakan metode penelitian. Bab ini berisikan penjelasan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV merupakan hasil penelitian. Bab ini berisikan deskripsi sampel penelitian, karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil uji asumsi klasik, hasil pengujian atas hipotesis penelitian, serta pembahasan dari hasil penelitian.

Bab V merupakan penutup. Bab ini berisikan simpulan yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Organization Behavior*)

Prosocial Organization Behavior didefinisikan sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Khanifah dkk., 2017:149). Greener (2000) dalam Manafe (2016:114) mendefinisikan perilaku prososial sebagai perilaku sukarela dan bertujuan menghasilkan dampak yang menguntungkan bagi orang lain. Perilaku prososial dapat dilakukan karena motif kepedulian terhadap diri sendiri dan mungkin pula keinginan untuk menolong yang dilakukan murni tanpa adanya keinginan untuk mengambil keuntungan atau meminta balasan (Parianti dkk., 2016:4216).

Untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing* perilaku prososial ini dapat digunakan. Brief dan Motowidlo (1986) dalam Parianti dkk. (2016:4216) mengatakan bahwa perilaku prososial merupakan teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*, dan *whistleblowing* adalah salah satu dari 13 bentuk perilaku prososial. Hal ini sependapat dengan Dozier dan Miceli (1985) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015:278) yang mengatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut dapat memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping itu juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri.

Perilaku prososial dapat menjelaskan motivasi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Seorang individu berperilaku prososial karena perilaku tersebut dipersepsikan benar secara moral dan dapat memberi manfaat kepada organisasi.

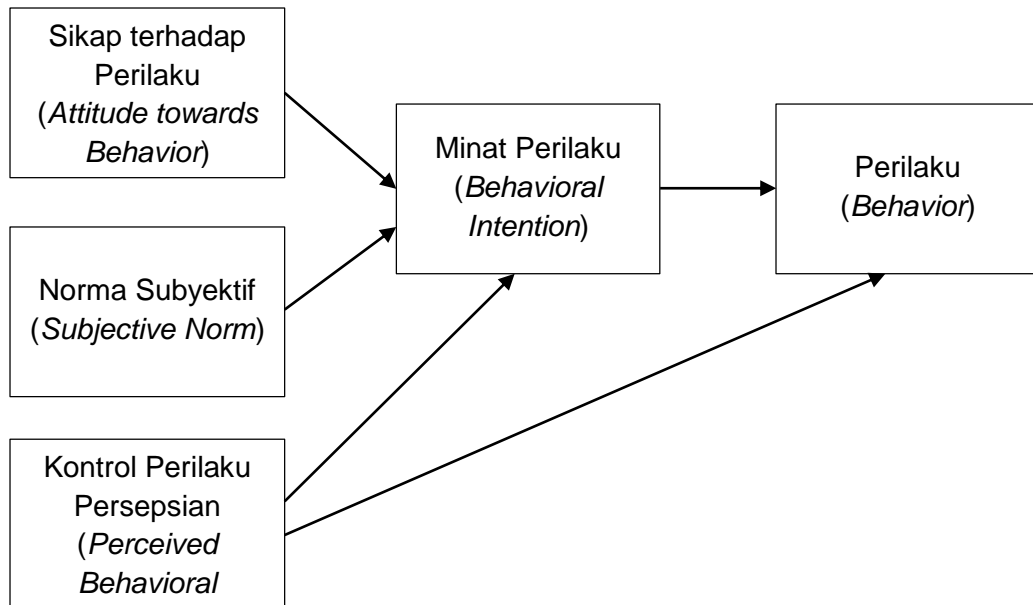
2.1.2 Teori Perilaku Rencanaan (*Theory of Planned Behavior*)

Teori perilaku rencanaan atau *Theory of Planned Behavior* (TPB) merupakan teori yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1988) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB merupakan hasil pengembangan dari teori tindakan rencanaan atau *Theory of Reasoned Action* (TRA) dengan menambahkan sebuah konstruk atau faktor yang belum ada pada TRA.

Teori perilaku rencanaan menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku (Khanifah dkk., 2017:150). TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Aliyah, 2015:176).

Theory of planned behavior didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional yang akan memperhitungkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan suatu perilaku tertentu. Kelebihan *theory of planned behavior* yaitu dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang terjadi dari perilaku yang dilakukan, sehingga dapat membedakan perilaku yang dikehendaki dan tidak dikehendaki (Rahayu, 2018:13).

Adapun bentuk dari model teori perilaku rencanaan (*theory of planned behavior* atau TPB) tampak seperti gambar berikut ini.



Sumber: Jogiyanto (2007:62)

Gambar 2.1 Teori perilaku rencana (*Theory of planned behavior*)

Berdasarkan gambar 2.1 dapat dilihat bahwa ada 3 faktor yang menentukan niat seseorang dalam perilaku menurut *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh Ajzen (1991:181). Faktor pertama adalah *attitude towards behavior* (sikap terhadap perilaku), yaitu faktor dimana seorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Faktor kedua adalah faktor sosial yang disebut *subjective norm* (norma subjektif), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Kemudian, faktor ketiga adalah *perceived behavioral control* (kontrol perilaku persepsian), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku.

Theory of planned behavior dapat dihubungkan dengan *whistleblowing*. Ketiga faktor utama dalam teori ini menjelaskan tentang niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketika seseorang mempertimbangkan untuk

melakukan *whistleblowing* atau tidak maka individu tersebut akan mempertimbangkannya berdasarkan tiga faktor diatas sebelum akhirnya muncul niat/intensi untuk melakukan *whistleblowing* (Raya, 2018:14).

2.1.3 *Whistleblowing*

Elias (2008) dalam Nugraha (2017:2032) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK, 2011) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan mengungkap atau melaporkan suatu tindak pidana atau tindakan yang dianggap illegal di tempatnya bekerja atau orang lain berada, kepada otoritas internal organisasi atau kepada publik seperti media massa atau lembaga pemantau publik.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai.

Pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Pengungkapan dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah.

Istilah *whistleblowing* pertama kali muncul sejak adanya *Sarbanes Oxley Act* 2002 (SOX) di Amerika Serikat yang dapat mendorong para pegawai dari suatu perusahaan untuk melakukan pelaporan atas pelanggaran-pelanggaran yang terjadi tanpa adanya rasa takut terhadap pihak yang akan dilaporkan. KNKG atau Komite Nasional Kebijakan Governance sendiri menerbitkan

Pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* di Indonesia pada tanggal 10 November 2008.

Mengingat sulitnya untuk mengungkapkan kecurangan (*fraud*) yang terjadi, maka perilaku *whistleblowing* dianggap sebagai metode yang paling efektif untuk melaporkan kecurangan-kecurangan yang terjadi. Sweeney (2008) dalam Yudha dkk. (2018:117) menyatakan bahwa *whistleblowing* lebih efektif diterapkan untuk mengurangi penipuan dari audit internal, audit eksternal, atau sistem pengendalian internal. *Whistleblowing* juga merupakan salah satu mekanisme yang dapat digunakan untuk menilai akuntabilitas organisasi privat maupun organisasi publik.

Individu yang melakukan *whistleblowing* disebut sebagai *whistleblower*. Georgiana (2011) dalam Manafe (2016:115) mendefinisikan *whistleblower* sebagai seorang yang mengungkapkan kepada publik atau seseorang yang memiliki otoritas mengenai aktivitas ilegal atau tidak jujur yang terjadi pada departemen pemerintah, organisasi publik, organisasi privat, atau perusahaan. Adapun aktivitas ilegal yang dimaksud ialah meliputi pelanggaran hukum, aturan, peraturan, dan/atau ancaman langsung terhadap kepentingan publik, misalnya *fraud*, ancaman keamanan/kesehatan, dan korupsi. *Whistleblower* merupakan pelapor pelanggaran, bisa merupakan karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak menutup kemungkinan adanya pelapor yang berasal dari masyarakat (pihak eksternal). *Whistleblower* sangat membantu perusahaan dan juga *stakeholder* dalam memberantas kecurangan yang terjadi (Semendawai dkk., 2011:70).

Di Indonesia sendiri seorang *whistleblower* seringkali disamakan dengan seorang saksi, padahal *whistleblower* dan saksi adalah dua hal yang berbeda. Ada dua kriteria mendasar yang harus dipenuhi agar saksi dapat disebut sebagai

whistleblower. Pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik yang diharapkan dugaan suatu tindakan tidak etis dapat diungkap dan terbongkar. Kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang “dalam”, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada (Semendawai dkk., 2011:1-2). Dengan demikian, laporan yang di sampaikan seorang *whistleblower* merupakan informasi yang aktual atau benar dan bukan informasi yang bohong atau fitnah.

Surat edaran Mahkamah Agung Nomor: 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan Terhadap Pelapor Tindak Pidana (*Whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerjasama (*Justice Collaborators*) di dalam Tindak Pidana Tertentu menjelaskan bahwa *whistleblower* merupakan pihak yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkan (Manafe, 2016:115). Di dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban dijelaskan bahwa pelapor adalah orang yang memberikan laporan, informasi, atau keterangan kepada penegak hukum mengenai tindak pidana yang akan, sedang, atau telah terjadi.

Park dan Blenkinsopp (2009:5-6) menyatakan bahwa terdapat berbagai cara bagi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Jalur *whistleblowing* terdiri dari tiga dimensi, yaitu internal dan eksternal, formal dan informal, serta anonim dan teridentifikasi, setiap dimensi tersebut merupakan pilihan bagi seseorang.

1. Internal dan eksternal

Whistleblowing internal terjadi ketika seseorang mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh orang lain yang berada pada organisasi yang sama kemudian melaporkan kecurangan tersebut keatasannya.

Sedangkan *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seseorang mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh suatu organisasi atau anggota dalam organisasi, kemudian memberitahukan kepada pihak di luar organisasi atau penegak hukum karena kecurangan tersebut merugikan masyarakat.

2. Formal dan informal

Whistleblowing formal adalah pelaporan kecurangan yang mengikuti prosedur pelaporan yang ada dalam organisasi. Sedangkan *whistleblowing* informal terjadi ketika seseorang melaporkan kecurangan kepada seorang yang ia percaya atau pada kelompok dekatnya.

3. Anonim atau teridentifikasi

Whistleblowing anonim terjadi ketika seseorang melaporkan kecurangan dengan menggunakan nama samaran atau tidak memberikan informasi terkait identitasnya. Sedangkan *whistleblowing* teridentifikasi terjadi ketika seseorang melaporkan kecurangan dengan memberikan informasi terkait identitasnya.

Dasgupta dan Kesharwani (2010:6) menjelaskan bahwa secara umum ada 3 penyebab seseorang melakukan *whistleblowing*, yaitu:

1. Perspektif altruistik dari seorang *whistleblower*. Perspektif altruistik mengacu kepada sikap seseorang yang sangat mengutamakan kepentingan orang lain atau tidak mementingkan diri sendiri. Alasan altruistik *whistleblowing* adalah keinginan untuk memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, rekan kerja, dan masyarakat luas.

2. Perspektif motivasi dan psikologi. Motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya dapat menyebabkan seorang melakukan *whistleblowing*.
3. Harapan penghargaan. Organisasi kadang menawarkan hadiah bila mengungkapkan tindakan pencurian oleh seorang karyawan.

2.1.4 Gender

Gender adalah konsep budaya yang berfokus pada karakteristik-karakteristik yang membedakan antara wanita dan pria secara biologis, perilaku, mental dan sosial budaya (Adli dan Dewi, 2017:213). *Gender* adalah karakteristik yang melekat pada pria dan wanita yang dibentuk oleh lingkungan sosial dan lingkungan budaya. Saraswati (2016:22) mengartikan *gender* sebagai peran, fungsi, status dan tanggung jawab pada laki-laki dan perempuan sebagai hasil bentukan (konstruksi) sosial budaya yang tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi berikutnya.

Pria dan wanita memiliki berbagai jenis sikap terhadap etika dan kode perilaku. Pengungkapan kecurangan juga dapat dipengaruhi oleh siapa yang akan mengungkapkan kecurangan, apakah itu pria atau wanita, karena ada perbedaan perilaku dan mentalitas antara pria dan wanita yang memungkinkan keberanian dalam mengungkap pelanggaran moral dan tidak etis.

Schminke *et al.* (2003) dalam Adli dan Dewi (2017:214) mendefinisikan bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita dalam hal etika, kepercayaan, nilai-nilai dan perilaku. Wanita lebih memikirkan konsekuensi yang mungkin akan diterimanya ketika menjadi seorang *whistleblower*. Sedangkan pria dianggap lebih mampu dalam mengatasi masalah dan konsekuensi yang akan diterima ketika melakukan *whistleblowing*.

Street (1995) dalam Manafe (2015:118) juga menunjukkan lebih banyak pria yang cenderung untuk melakukan *whistleblowing* dari pada wanita. Pria memiliki perilaku dominan untuk berani melakukan hal-hal seperti mengungkapkan kecurangan (*Whistleblowing*) yang terjadi dalam organisasi mereka dan pria memiliki mental kuat karena pria dapat menahan tekanan yang ada.

2.1.5 Attitude Toward Behavior

Attitude toward behavior merupakan faktor internal untuk memberikan respon positif atau negatif. Fishbein dan Ajzen (1975) dalam Jogiyanto (2007:36) mendefinisikan sikap sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu obyek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala evaluasi dua kutub, contohnya baik atau jelek, setuju atau menolak, dan lainnya.

Menurut Howard Kendle (1969) mendefinisikan bahwa sikap merupakan kecenderungan (*tendency*) untuk mendekati (*approach*) atau menjauhi (*avoid*), atau melakukan sesuatu baik secara positif maupun secara negatif terhadap suatu lembaga, peristiwa, gagasan ataupun konsep. Seorang individu lebih mungkin memberikan sikap positif untuk mengungkapkan kesalahan apapun dan bertindak sebagai *whistleblower* jika ia tahu bahwa konsekuensi dari perilaku seperti itu memberikannya dampak negatif seperti adanya sanksi yang akan ia dapatkan atau semacamnya, ia mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap perilaku *whistleblowing*.

2.1.6 Subjective Norm

Setiap manusia yang hidup di dunia ini tidak terlepas dengan bantuan orang lain atau hidup selalu berdampingan dengan manusia lainnya, hal ini

dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial. Perilaku ini menunjukkan bahwa seseorang akan memengaruhi perilaku orang lain (khanifah dkk., 2017:150). Sebagaimana *attitude toward behavior*, *subjective norm* juga dipengaruhi oleh yang namanya keyakinan. Jika *attitude toward behavior* merupakan fungsi dari keyakinan individu terhadap perilaku yang akan dilakukan maka *subjective norm* merupakan fungsi dari keyakinan individu yang diperoleh atas pandangan orang lain yang ada di lingkungan individu terhadap objek sikap yang berhubungan dengan individu.

Ajzen (1991) mengartikan bahwa *subjective norm* adalah keadaan lingkungan seorang individu yang menerima atau tidak menerima suatu perilaku yang ditunjukkan. Sehingga seseorang akan menunjukkan perilaku yang dapat diterima oleh orang-orang atau lingkungan di sekitar individu tersebut. Seorang individu akan menghindari dirinya untuk menunjukkan suatu perilaku jika perilaku tersebut tidak didukung oleh lingkungan disekitarnya.

Subjective norm disebut sebagai interpretasi individu tentang pendapat orang lain terhadap suatu perilaku yang akan memengaruhi niat untuk melakukan atau tidak melakukannya. Ajzen (1991) mengatakan bahwa hal ini juga dapat dilihat sebagai tekanan yang dirasakan oleh seseorang yang berasal dari orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan tertentu. Bhattacharjee (2000) dalam Jogiyanto (2007:70) melihat norma subjektif sebagai dua bentuk pengaruh, yaitu:

1. Pengaruh interpersonal (*interpersonal influence*). Pengaruh ini berasal dari anggota keluarga, teman-teman, atasan-atasan, serta individual-individual berpengalaman yang dikenal sebagai pengadopsi potensial.
2. Pengaruh eksternal (*external influence*). Pengaruh ini berasal dari pihak luar organisasi seperti laporan-laporan dari media massa, laporan dan

opini dari para pakar, serta informasi non-personal lainnya yang dipertimbangkan oleh individual-individual dalam melakukan perilakunya.

Seorang individu cenderung untuk melakukan suatu perilaku tertentu jika orang-orang disekitarnya yang ia anggap penting didalam kehidupannya dapat menerima perilaku. Bahkan, ketika individu tidak menyukai suatu perilaku atau konsekuensi-konsekuensinya mereka dapat memilih untuk melakukan perilaku tersebut karena adanya pengaruh langsung dari *subjective norm* terhadap niat mereka.

2.1.7 Perceived Behavioral Control

Keberhasilan kinerja dari perilaku adalah tergantung dari kemampuan seseorang untuk mengontrol faktor-faktor yang dapat memengaruhi perilaku (Jogiyanto, 2007:64). *Perceived behavioral control* (kontrol perilaku persepsian) didefinisikan oleh Ajzen (1991:88) sebagai kemudahan atau kesulitan persepsian untuk melakukan perilaku.

Ajzen (2002) dalam Jogiyanto (2007:72) mengusulkan mendekomposisikan kontrol perilaku persepsian kedalam dua komponen-komponen, yaitu keyakinan-sendiri (*self-efficacy*) dan kontrolabilitas (*controllability*). Persepsi individual terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku atau keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan perilaku merupakan pengertian dari keyakinan-sendiri (*self-efficacy*). Seseorang akan lebih cenderung menyukai suatu perilaku yang mana ia rasa mampu untuk ia lakukan, sedangkan cenderung tidak menyukai perilaku yang mana ia rasa tidak dapat ia kuasai atau lakukan. Kontrolabilitas (*controllability*)

sendiri merupakan kontrol terhadap perilaku atau kepercayaan-kepercayaan bahwa perilaku yang dilakukan berada di bawah kontrol pelaku sendiri.

2.1.8 Niat (*Intention*)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia niat itu adalah tujuan atau maksud suatu perbuatan dan kehendak atau keinginan dari dalam hati akan melakukan sesuatu. Niat sangat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Jogiyanto (2007:29) mendefinisikan niat sebagai keinginan untuk melakukan perilaku. Niat atau intensi (*intention*) belum berupa perilakunya. Niat tidak selalu statis tetapi dapat berubah seiring berjalannya waktu. Niat digunakan untuk melihat seberapa besar keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu dan dengan adanya niat yang besar didalam diri seseorang maka akan terbentuk suatu rencana untuk mewujudkan tindakan tersebut.

Niat di dalam *theory of planned behavior* dijelaskan sebagai suatu proses seseorang untuk menunjukkan perilakunya. Seorang individu akan memiliki suatu niatan di dalam dirinya untuk melakukan suatu hal sebelum orang tersebut benar-benar menunjukkan perilaku yang ingin ia tunjukkan. Sehingga, ketika seorang individu memiliki persepsi positif, sikap positif, yakin bahwa suatu perilaku dapat diterima oleh lingkungannya, serta yakin bahwa ia dapat melakukan perilaku tersebut dan apa yang akan dilakukannya itu adalah hasil dari kontrol dirinya maka individu tersebut akan memiliki niat menunjukkan suatu perilaku. Niat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena niat muncul sebelum tindakan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya niat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai penunjang bagi penelitian ini. Penelitian tentang *whistleblowing* telah berkembang dalam berbagai variabel. Penelitian-penelitian tersebut antara lain.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Khanifah dkk. (2017)	Pengaruh <i>attitude toward behavior, subjective norm, perceived behavioral control</i> pada <i>intention whistleblowing</i>	Variabel: 1. <i>Attitude toward behavior</i> 2. <i>Subjective norm</i> 3. <i>Perceived behavioral control</i> Teknik analisis: Analisis regresi	1. <i>Attitude toward behavior</i> berpengaruh positif pada <i>intention whistleblowing</i> . 2. <i>Subjective norm</i> berpengaruh positif pada <i>intention whistleblowing</i> . 3. <i>Perceived behavioral control</i> berpengaruh positif pada <i>intention whistleblowing</i> .
2.	Ahmad et al. (2012)	<i>Internal Whistleblowing Intentions: A Study of Demographic and Individual</i>	Variabel: Faktor Demografis : 1. <i>Gender</i> 2. <i>Age</i>	1. Faktor demografis (<i>gender, age, dan Tenure</i>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> auditor internal.

		<i>Factors</i>	<p>3. <i>Tenure</i></p> <p>Faktor Individual:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Ethical judgment</i> 2. <i>Locus of control</i> 3. <i>Organisational commitment</i> <p>Teknik analisis:</p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. <i>Ethical judgment</i> memiliki pengaruh terhadap niat <i>whistleblowing auditor internal</i>. 3. <i>Locus of control</i> dan <i>Organisational commitment</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing auditor internal</i>.
3.	Siallagan dkk. (2017)	<i>The Effect of Professional Commitment, Attitude, Subjective Norms and Perceived Behavioral Control on Whistleblowing Intention</i>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Attitude</i> 2. <i>Subjective norms</i> 3. <i>Perceived behavioral control</i> 4. <i>Professional commitment</i> <p>Teknik analisis:</p> <p>Analisis regresi berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Attitude</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i>. 2. <i>Subjective norm</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i>. 3. <i>Perceived behavioral control</i> memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i>. 4. <i>Professional commitment</i> tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat

				<i>whistleblowing</i>
4.	Sulistomo (2012)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM)	Variabel: 1. Persepsi tentang norma subjektif 2. Sikap pada perilaku 3. Persepsi tentang kontrol perilaku Teknik analisis: Analisis regresi linear berganda	1. Persepsi norma subjektif memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 2. Sikap terhadap perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 3. Persepsi kontrol perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
5.	Parianti dkk. (2016)	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku <i>Whistleblowing</i> Mahasiswa Akuntansi	Variabel: 1. Sikap terhadap perilaku 2. Norma subjektif 3. Persepsi kontrol perilaku 4. Niat Teknik analisis:	1. Sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 2. Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . 3. Persepsi kontrol perilaku

			Analisis jalur (<i>path analysis</i>)	berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing. 4. Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap perilaku whistleblowing. 5. Niat berpengaruh positif terhadap perilaku whistleblowing.
6.	Bernawati dan Napitupulu (2018)	<i>The Effect of Organizational, Individual, and Demographic Factors on The Whistleblowing Intention</i>	Variabel: 1. <i>Managerial status</i> 2. <i>Organizational commitment</i> 3. <i>Locus of control</i> 4. <i>Personal cost</i> 5. <i>Gender</i> 6. <i>Ethnicity</i> Teknik analisis: Analisis regresi linear berganda	1. <i>Managerial status</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> . 2. <i>Organizational commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> . 3. <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> . 4. <i>Personal cost</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> . 5. <i>Gender</i> berpengaruh signifikan terhadap

				<p>intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>6. <i>Ethnicity</i> berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>
7.	Rustiarini dan Sunarsih (2015)	<p><i>Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah</i></p>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku 2. Norma subjektif 3. Persepsi kontrol atas perilaku 4. Niat <p>Teknik Analisis:</p> <p><i>Structural Equation Model (SEM)</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku tidak berpengaruh pada niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> 2. Norma subjektif tidak berpengaruh pada niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> 3. Persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh pada niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. 4. Niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> berpengaruh pada perilaku untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. 5. Persepsi kontrol perilaku berpengaruh pada

				perilaku whistleblowing.
8.	Tarjo dkk. (2019)	<i>Theory of planned behavior and whistleblowing intention</i>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku 2. Norma subjektif 3. Kontrol perilaku persepsian <p>Teknik analisis: Analisis regresi dan analisis jalur</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku menunjukkan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. 2. Norma subjektif menunjukkan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. 3. Kontrol perilaku persepsian tidak memengaruhi niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.
9.	Iskandar dan Saragih (2018)	<i>The influence of attitude toward the behavior, subjective norms, and perceived behavioral control on whistleblowing intention and behavior of CPNS</i>	<p>Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku 2. Norma subjektif 3. Persepsi kontrol atas perilaku <p>Teknik analisis:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap terhadap perilaku tidak berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. 2. Norma subjektif berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.

			Partial Least Square	<p>3. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku berpengaruh terhadap niat para ASN untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>4. Niat (<i>intention</i>) para ASN untuk mengungkapkan kecurangan (<i>whistleblowing</i>) berpengaruh terhadap perilaku (<i>whistleblowing behavior</i>) para ASN.</p> <p>5. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap perilaku (<i>whistleblowing behavior</i>) para ASN.</p>
10.	Sukirman dkk. (2019)	<i>Attitude, Subjective Norm, and Whistleblowing Intention on Higher Education</i>	<p>Variabel:</p> <p>1. <i>Attitude</i></p> <p>2. <i>Subjective norm</i></p> <p>Teknik analisis:</p> <p><i>Partial Least Square Path Modeling (PLS</i></p>	<p>1. <i>Attitude</i> dari karyawan departemen akuntansi dan keuangan Universitas Negeri Semarang memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i>.</p> <p>2. <i>Subjective norm</i> dari karyawan</p>

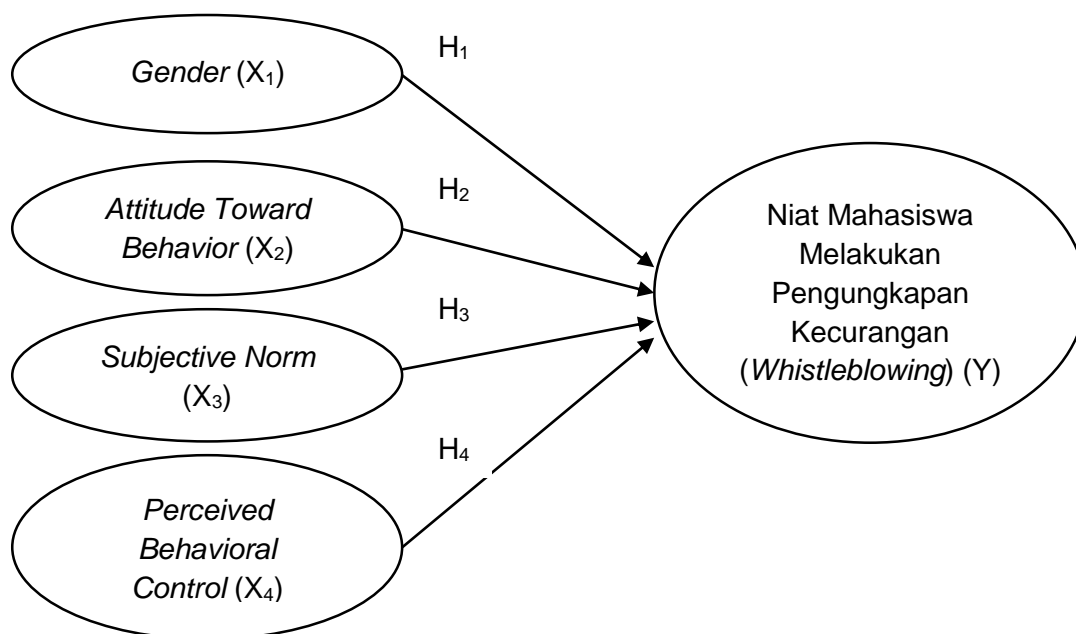
			SEM)	departemen akuntansi dan keuangan Universitas Negeri Semarang memiliki pengaruh signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
--	--	--	------	--

Sumber: Olahan penulis (2020)

2.3 Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran merupakan suatu alat untuk menganalisis sebuah konsep penelitian. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *gender*, *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*.

Didalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti terdiri dari empat variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu *gender*, *attitude toward behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control*. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Gambar berikut ini menyajikan rerangka pemikiran yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir, dan sekaligus dasar dalam penelitian ini.



Gambar 2.2 Rerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh *Gender* terhadap Niat Mahasiswa untuk melakukan Pengungkapan Kecurangan (*whistleblowing*)

Dari segi *gender*, pria dan wanita membawa pemikiran serta nilai-nilai yang berbeda walaupun mereka berada dalam suatu lingkungan yang sama, dimana pemikiran serta nilai-nilai ini dapat memengaruhi mereka dalam pengambilan keputusan. Pria memiliki perilaku yang lebih dominan untuk berani melakukan hal-hal seperti pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) yang terjadi di dalam organisasi mereka dan pria juga cenderung memiliki mental yang kuat karena pria dapat menahan tekanan dari berbagai pihak yang mungkin ia dapatkan dari orang lain atau lingkungan yang tidak suka dengan perilakunya sebagai *whistleblower*. Berbeda dengan pria, wanita lebih memikirkan dampak yang akan diterimanya jika ia menjadi seorang *whistleblower*.

Penelitian yang dilakukan Bernawati dan Napitupulu (2018) menyatakan bahwa *gender* memiliki pengaruh terhadap niat melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Gender* memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*).

2.4.2 Pengaruh *Attitude Toward Behavior* terhadap Niat Mahasiswa untuk melakukan Pengungkapan Kecurangan (*whistleblowing*)

Hubungan antara *attitude toward behavior* dengan niat didasarkan pada *theory of planned behavior* yang dicetuskan oleh Ajzen (1988). Sikap ialah suatu keadaan dalam diri manusia yang mampu menggerakkan manusia tersebut untuk melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan. Sikap bukanlah perilaku, namun seseorang akan memiliki niat untuk berperilaku sesuai dengan sikap yang ia miliki terhadap suatu perilaku tertentu.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *attitude toward behavior* memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Khanifah dkk. (2017) dan Sukirman dkk. (2019) menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku memiliki pengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

Sebelum melakukan suatu perilaku pastilah setiap individu memiliki pandangan sebagai bentuk sikap terhadap perilaku tersebut. Termasuk juga bagi mahasiswa akuntansi yang ingin mengadukan suatu kecurangan yang mereka anggap akan merugikan pihak-pihak tertentu, mereka akan berpikir terlebih dahulu sebelum melakukan pengaduan. Proses berpikir ini yang merupakan sikap dalam bentuk evaluasi diri terhadap suatu perilaku tentang seberapa besar manfaat yang didapatkan jika ia melakukan perilaku tersebut. Ketika mahasiswa

akuntansi berpikir bahwa *whistleblowing* akan memberikan hasil positif maka ia akan memberikan sikap yang positif pula sehingga akan cenderung memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya, ketika mahasiswa akuntansi berpikir bahwa *whistleblowing* akan memberikan hasil yang negatif bagi banyak pihak maka ia akan memberikan sikap yang negatif dan cenderung tidak memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: *Attitude toward behavior* memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*).

2.4.3 Pengaruh *Subjective Norm* terhadap Niat Mahasiswa untuk melakukan Pengungkapan Kecurangan (*whistleblowing*)

Hubungan antara *subjective norm* terhadap niat didasarkan pada *theory of planned behavior* yang dicetuskan oleh Ajzen (1991). *Subjective norm* merupakan faktor eksternal dari seorang individu yang menunjukkan persepsi orang lain mengenai suatu perilaku dan akan memengaruhi niat individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. *Subjective norm* juga dapat dikatakan sebagai tekanan yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Penelitian yang dilakukan Khanifah dkk. (2017) terhadap auditor yang bekerja di OJK menunjukkan bahwa norma subjektif memiliki pengaruh yang positif terhadap niat mereka melakukan *whistleblowing*. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Iskandar dan Saragih (2018) menunjukkan hasil yang sama, yaitu norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

Mahasiswa akuntansi sebagai calon *whistleblower* akan mempertimbangkan faktor eksternal. Pengaruh dari orang-orang yang ada disekitarnya seperti keluarga, teman, dosen, atau yang lainnya akan menjadi faktor yang mereka pertimbangkan untuk memutuskan akan melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Ketika lingkungan mendukung dan merespon positif pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) maka akan cenderung mendorong mahasiswa akuntansi untuk mempunyai niat dalam mengungkap kecurangan. Sebaliknya, ketika orang-orang disekitar tidak menyetujui perilaku *whistleblowing* karena dianggap tidak akan bermanfaat bagi banyak pihak maka mahasiswa akuntansi akan cenderung untuk tidak memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: *Subjective norm* memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*).

2.4.4 Pengaruh *Perceived Behavioral Control* terhadap Niat Mahasiswa untuk melakukan Pengungkapan Kecurangan (*whistleblowing*)

Hubungan antara *perceived behavioral control* dengan niat didasarkan pada *theory of planned behavior*. *Perceived behavioral control* merupakan persepsi seorang individu tentang kontrol yang ia miliki yang berhubungan dengan perilaku tertentu. Teori yang dikemukakan Ajzen (1988) menyatakan, semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar pula kontrol yang dirasakan atas perilaku tersebut (Parianti dkk., 2016:4219). Bebel dan Hatfield (2003) dalam Khanifah dkk. (2017:152) mengatakan bahwa kontrol perilaku persepsian merupakan

keyakinan tentang ada atau tidaknya faktor-faktor yang memfasilitasi dan menghalangi individu dalam melakukan suatu tindakan tertentu.

Penelitian yang dilakukan Siallagan dkk. (2017) menunjukkan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* auditor internal di Sumatera Utara. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan Iskandar dan Saragih (2018) yang menunjukkan bahwa kontrol perilaku persepsian berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing*.

Mahasiswa akuntansi cenderung akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing* jika mereka mempunyai kepercayaan dan keyakinan bahwa perilaku tersebut dianggap mudah untuk dilakukan. Kepercayaan tersebut menjadikan motivasi bagi mahasiswa akuntansi bahwa perilaku tersebut bisa dikontrol jika nantinya terjadi hambatan-hambatan dan masih dalam batas kewajaran untuk dilakukan. Namun, jika perilaku tersebut sulit untuk dilakukan atau terdapat hambatan yang akan membuat mahasiswa akuntansi sulit mengontrolnya maka mahasiswa akuntansi cenderung untuk tidak memiliki niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: *Perceived behavioral control* memiliki pengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan pengungkapan kecurangan (*Whistleblowing*).