

PENGARUH *WHISTLEBLOWING TRIANGLE* TERHADAP INTENSI DALAM MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

Ilham Maulana Saud¹, Putri Febriana²

^{1,2}Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
ilhamsaud@umy.ac.id

Abstract

The urgency to implement whistleblowing to identify and reveal the fraud is acknowledged by regulators all over the world. This research aims to determine of whistleblowing effect triangle, moral, or social incentives toward intention to do whistleblowing. By understanding the factors that generate the action of whistleblowing of fraud, we can come to the light of how it works. This study utilizes the quantity approach by using smartPLS version 3 as a data analysis tool. The technique of data collection is a questionnaire using a purposive sampling method by collecting samples of financial and accounting workers in companies in Indonesia that consist of 150 respondents in total. The results of the research showed that pressure, financial incentives, opportunities, rationalization, moral and social incentives positively and significantly affect the intention to do whistleblowing on financial and accounting staff who work in companies in Indonesia. The push factors that consist of financial incentives, opportunities, rationalization, moral and social incentives on this study when received by a person in disclosing fraud can affect the intensity of whistleblowing activities, so the higher push factors they have will be directly proportional to the person's intentions in uncovering fraud.

Keywords: Whistleblowing triangle; Moral or social incentives; Intention in whistleblowing; Fraud disclosing

Abstrak

Urgensi penerapan whistleblowing untuk mengidentifikasi dan mengungkap fraud diakui oleh regulator di seluruh dunia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek whistleblowing triangle, insentif moral dan sosial terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Dengan memahami faktor-faktor yang menghasilkan tindakan whistleblowing atas kecurangan, kita dapat mengetahui cara kerjanya. Penelitian ini menggunakan smartPLS versi 3 sebagai alat analisis data. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah kuesioner dan menerapkan metode purposive sampling dengan mengumpulkan data staf keuangan maupun akuntansi yang berasal dari perusahaan-perusahaan di Indonesia yang berjumlah 150 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, insentif moral dan sosial berpengaruh signifikan terhadap niat melaksanakan whistleblowing pada staf keuangan dan akuntansi yang bekerja di perusahaan-perusahaan di Indonesia. Faktor pendorong terdiri dari tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, insentif moral dan sosial pada penelitian ini ketika diterima oleh seseorang dalam pengungkapan kecurangan dapat mempengaruhi intensitas kegiatan whistleblowing, sehingga semakin tinggi faktor pendorong yang dimiliki akan berbanding lurus dengan niat orang tersebut dalam mengungkap kecurangan.

Katakunci: Whistleblowing triangle; Insentif moral dan sosial; Intensi dalam melaksanakan whistleblowing; Pengungkapan kecurangan

Cronicle of Article: Received (January); Revised (March); and Published (June).

©2022 Jurnal Kajian Akuntansi Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

Profile and corresponding author : Ilham Maulana Saud and Putri Febriana are from Accounting Study Program, Faculty of Economic and Business, University of Muhammadiyah Yogyakarta. *Corresponding Author:* putri.febriana.feb17@mail.umy.ac.id

How to cite this article: Saud, M. S., & Febriana, P., (2022). Pengaruh Whistleblowing Triangle Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing. Jurnal Kajian Akuntansi, 6(1), 25-43.

PENDAHULUAN

Urgensi akan penerapan *whistleblowing* untuk mendeteksi serta mengungkap kecurangan yang ada di suatu organisasi sudah dibenarkan oleh para regulator diberbagai belahan dunia. Hal tersebut disebabkan oleh upaya penerapan *whistleblowing* dapat membantu menghentikan kegiatan operasi suatu perusahaan yang tanpa mengenal arah dan tanpa memperhatikan kepentingan publik. Praktik ini digunakan untuk suatu perusahaan agar tetap menjaga transparansi, kepatuhan dan perilaku yang adil (Hockley, 2021). Kesadaran akan *whistleblowing* bagian dari basis yang ampuh untuk penemuan tindak korupsi, sehingga pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* perlu dibimbing dan diaplikasikan di semua badan publik untuk mempertahankan keadilan di berbagai negara (Zakaria et al., 2020). Menurut Badera and Jati (2020) *whistleblowing* merupakan kegiatan mengungkap pelanggaran atau penemuan tindakan yang berlawanan dengan norma, perilaku menyimpang, tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dapat memberikan kerugian bagi organisasi dan pemangku kepentingan.

Menurut penelitian Annisa (2018) *whistleblowing* terbagi menjadi dua kategori yakni *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi saat individu, karyawan atau pegawai di perusahaan tertentu menyampaikan adanya kecurangan kepada ketua atau petinggi dari perusahaan tersebut. Maksud dari *whistleblowing* internal yaitu untuk menghindari kerugian di perusahaan. Selain itu, *whistleblowing* eksternal adalah wujud pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh individu dengan menyampaikan informasi kecurangan ke khalayak ramai dengan memiliki visi untuk mencegah kerugian bagi masyarakat. Kegiatan *whistleblowing* tak luput dari peran *whistleblower* dalam mengungkap adanya kecurangan. Seorang

pegawai yang tergabung di perusahaan pada bagian keuangan ataupun akuntansi memiliki kapasitas untuk dapat berkontribusi dalam upaya pengungkapan tindakan kecurangan di perusahaan. Peran utama yang dimiliki adalah sebagai *whistleblower* di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Mulia, 2016). Selain itu, kegiatan ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada publik atau otoritas tertinggi tentang kesalahan apa pun dalam bentuk kecurangan, penipuan ataupun korupsi dan sebagainya (EconomicTimes, 2021).

Intensi *whistleblower* dalam mengungkap adanya tindakan kecurangan berlandaskan pada beberapa faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah rasionalisasi. Fenomena ditemukannya ketidaksesuaian laporan keuangan yang dibuat oleh PT. Garuda Indonesia Tbk, dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) merupakan salah satu upaya tindakan *whistleblower* yang pernah terjadi saat Chairul Tanjung dan Dony Oskaria yang menyatakan bahwa adanya kecurangan terjadi di PT. Garuda Indonesia Tbk. Pada momen itu, kegiatan kecurangan yang semestinya terungkap adalah PT. Garuda Indonesia Tbk mendapati rugi sejumlah USD 244,95 Ribu namun pada laporan keuangan yang ada, dimuat informasi adanya laba bersih sebesar USD 809,84 ribu. Kondisi tersebut akan berdampak langsung pada perizinan auditor PT. Garuda Indonesia Tbk sehingga harus dibatalkan. Selain itu, PT. Garuda Indonesia Tbk diminta untuk melunasi denda sebesar Rp 100 juta rupiah yang berfungsi untuk merevisi laporan keuangan pada tahun 2018. Bursa Efek Indonesia juga menjatuhkan denda sebesar Rp 250 juta rupiah atas kelalaian dalam penyajian laporan keuangan kuartal 2019 (Kumpanan, 2019).

Menurut Latan, Chiappetta Jabbour and Lopes de Sousa Jabbour (2019) *whistleblowing triangle* dapat mempengaruhi keinginan seseorang dalam

mengungkapkan kecurangan meliputi tekanan, insentif keuangan, kesempatan dan rasionalisasi. Selain itu salah satu fenomena yang terjadi di lingkungan sosial masyarakat yang memberikan kontribusi opini terhadap individu yang berperan sebagai pelapor dalam pengungkapan kecurangan, di mana pendapat yang disematkan dapat bermaksud negatif maupun positif. Insentif sosial dan moral akan lebih dirasakan kuat ketika ada penerimaan yang lebih luas dari perilaku etis dan undang-undang *whistleblowing* yang ketat (Latan et al., 2019).

Upaya pemberian perlindungan kepada *whistleblower* seiring dengan pertumbuhan konstitusi di Indonesia melalui terciptanya lembaga-lembaga pemerintah maupun swasta dalam memberikan perlindungan maupun kekuatan hukum. Institusi yang dibangun bertujuan untuk memberikan perlindungan serta penegakan HAM di Indonesia seperti Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Pengadilan Hak Asasi Manusia, dsb (Fauzi, 2021). Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Latan et al (2019), Pulungan (2019), Smaili dan Arroyo (2019) & Haryono (2018) mengenai *whistleblowing* hanya berfokus pada tekanan, insentif keuangan, peluang, dan rasionalisasi saja. Penelitian ini dilakukan dengan mengadaptasi variabel insentif moral dan sosial sebagai tambahan yang dikembangkan oleh Brown, Hays and Stuebs (2016). Peran variabel insentif moral dan sosial yakni sebagai wujud pelengkap dari keterbatasan yang terdapat dipenelitian sebelumnya sehingga dapat diadaptasi agar dapat membuat penelitian yang lebih komprehensif. Upaya penelaahan secara menyeluruh ini dapat berguna dalam identifikasi akan faktor-faktor yang dapat memberikan peran terhadap *whistleblowing* dengan seksama melalui penambahan variabel insentif moral dan sosial.

KAJIAN PUSTAKA

Whistleblowing Triangle

Whistleblowing triangle merupakan bentuk dari konsep pengungkapan kecurangan yang mengadaptasi komponen dari konsep *fraud triangle*, di mana terdapat beberapa faktor yang menjadi landasan seseorang memiliki intensi untuk memberikan informasi kepada publik atau otoritas tertinggi mengenai tindakan tidak beretika yang terjadi di suatu perusahaan. Penggunaan komponen yang terdapat dalam *fraud triangle* tersebut dapat menjadi langkah lebih lanjut untuk memahami alasan seseorang mau untuk mengungkap suatu kecurangan atau tindakan tidak beretika (Latan et al., 2019). Menurut Machado & Gartner (2018) *fraud triangle theory* merupakan teori yang dibuat oleh Cressey ini menyatakan bahwa sebuah kecurangan pada laporan keuangan selalu terjadi yaitu meliputi beberapa kondisi. Kondisi ini meliputi tekanan (*pressure*), insentif keuangan (*financial incentives*), peluang (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rationalization*). Teori tersebut menjelaskan hal-hal apa saja yang dapat menyebabkan seseorang dapat melakukan *fraud* dan adanya pemikiran bahwa hal ini merupakan tindakan yang ilegal. Disisi lain karena adanya faktor-faktor tersebut menjadikan pihak yang berkontribusi pada tindakan *fraud* dapat memiliki pemikiran bahwa upaya *fraud* yang dilakukan tersebut adalah tepat. Berdasarkan hal di atas, memiliki keterkaitan yang saling berhubungan antara satu dengan yang lain sehingga dapat terciptanya sebuah pilar yang disebut sebagai *whistleblowing triangle*. Pada konsep *whistleblowing triangle* dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan pengungkapan kecurangan pada perusahaan atau organisasi di mana *whistleblower* tersebut bekerja. Menurut Latan et al (2019) berpendapat bahwa faktor-faktor yang ada pada teori *fraud triangle*, akan memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan

whistleblowing atas tindakan kecurangan yang terjadi.

Theory of Planned Behavior

Menurut Icek (1991) *theory of planned behavior* adalah suatu teori yang digunakan untuk memprediksi perilaku suatu individu apabila suatu individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan yang dilakukan dari diri sendiri secara penuh atau berguna untuk menilai faktor-faktor apa saja yang dapat memberikan pengaruh kepada individu dalam berperilaku. *The of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan seseorang atau individu dapat menggambarkan kesiapan yang dimiliki individu tersebut dalam melakukan suatu tindakan dan pengambilan keputusan (Lestari & Yaya, 2017). Selanjutnya Icek (1991) juga mengungkapkan *theory of planned behavior* merupakan teori yang cocok digunakan seorang auditor apabila hendak melakukan pengungkapan kecurangan yang ada. Hal ini dikarenakan untuk melakukan *whistleblowing* memiliki beberapa kendala atau rintangan tersendiri seperti psikologis. Icek (1991) juga menambahkan bahwa terdapat tiga prediktor dalam pembentukan sikap. Pertama yakni sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*) yaitu evaluasi positif atau negatif suatu individu terhadap kinerja diri pada perilaku tertentu. Kedua, norma subjektif (*subjective norma*) yaitu cara pandang seseorang terhadap perilaku tertentu yang dapat dipengaruhi oleh penilaian orang lain. Ketiga, pemahaman kontrol perilaku (*perceived behavior control*) yaitu tentang adanya kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu.

Pengaruh Tekanan Terhadap Intensi Dalam Melakukan Whistleblowing

Tekanan yang dihadapi oleh individu dapat menjadi faktor pendorong seseorang untuk melakukan kecurangan. Hal ini disebabkan faktor-faktor tertentu seperti kurang terpenuhi kebutuhan finansial atau karena keserakahan yang ingin dimiliki individu

tersebut (Arles, 2014). Seorang auditor yang hendak melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* tentu harus terbebas dari tekanan apabila hendak melakukannya. Latan et al., (2019) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis tekanan yaitu tekanan internal dan tekanan eksternal. Tekanan internal terdiri dari nilai, moral, kesetiaan terhadap agama serta kepuasan berada di tempat kerja. Sedangkan tekanan yang berasal dari eksternal dalam pelaporan kecurangan adalah adanya risiko kehilangan pekerjaan, risiko kehilangan reputasi dan adanya risiko mendapatkan perlakuan yang tidak adil.

Menurut Latan et al (2019) tekanan yang dimiliki seseorang tidak dapat menumbuhkan motivasi yang ada dalam diri untuk melakukan *whistleblowing*. Tekanan dapat membawa pengaruh positif maupun negatif bagi para individu dan berbeda dalam cara meresponnya. Tekanan dapat membawa pengaruh negatif seseorang yang memiliki tekanan walaupun berani untuk mengungkapkan kecurangan namun lebih memilih diam dan tidak bertindak apabila risiko atau ancaman yang diberikan lebih besar jika dibandingkan manfaat yang diterima. Hal ini disebabkan masih belum adanya jaminan perlindungan bagi pelapor kecurangan. Namun sebaliknya, tekanan dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan yang merasa bahwa dengan adanya tuntutan dari perusahaan harus selalu menjadi lebih baik dan profesional sehingga terciptanya integritas yang tinggi bagi perusahaan tersebut.

Berdasarkan konsep *whistleblowing triangle*, tekanan merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang memiliki intensi untuk mengungkap kecurangan. Menurut Smaili & Arroyo (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan dapat diadaptasi untuk menguji intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Dalam *theory of planned*

behavior menyatakan bahwa tekanan yang diterima oleh individu merupakan tekanan psikologis yang memiliki dampak terhadap tidak adanya kesiapan yang dimiliki untuk melaksanakan pengungkapan kecurangan (Lestari & Yaya, 2017). Menurut penelitian yang diselesaikan oleh Latan, Chiappetta Jabbour and Lopes de Sousa Jabbour (2019) menyatakan tekanan tidak berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain itu penelitian oleh Khan et al. (2022) tekanan yang terjadi dalam lingkungan kerja, tidak harus selalu dianggap serius sebagai sebuah ancaman, hal itu dapat dipindai dari keseriusan tekanan yang disampaikan, karena semakin lemah keseriusan tekanan yang diterima maka tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu apabila tekanan yang diterima dalam bentuk komitmen pekerjaan yang harus selesai sesuai *deadline* maka akan semakin sedikit waktu yang digunakan untuk memikirkan dan melakukan *whistleblowing* (Farooqi et al., 2017). Tekanan yang dibagikan akan menguji tingkat normatif seseorang dalam menilai apakah tindakan kecurangan yang terjadi perlu untuk diungkap atau tidak, karena jika tekanan yang diberikan kepada seseorang yang memiliki norma buruk, maka tekanan tersebut tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* (Prasetyaningsih, 2021). Sehingga tekanan yang dihadapi oleh auditor atau karyawan tidak akan memengaruhi intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Maka dari itu hipotesis pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

H₁: Tekanan berpengaruh negatif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Insentif Keuangan terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Insentif keuangan bersifat khusus yang diterima oleh seorang karyawan atau auditor yang bekerja pada suatu

perusahaan dapat menjadi faktor pendorong untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini didukung dengan penelitian Smaili & Arroyo (2019) yang berpendapat bahwa dengan memberikan insentif keuangan kepada pegawai atau seorang auditor tentunya akan memberikan dampak positif dalam minat atau niat dalam melakukan *whistleblowing* atau pengungkapan kecurangan. Sejalan dengan konsep *whistleblowing triangle* yang menyatakan bahwa insentif keuangan merupakan salah satu kegiatan yang mendorong untuk pengungkapan tindakan kecurangan. Berdasarkan hal tersebut, karyawan yang merasa dirinya tidak cukup memenuhi kebutuhan, dengan adanya insentif keuangan yang akan diberikan menjadi sisi positif dalam terciptanya pelaporan kecurangan atau *whistleblowing*. Pendapat tersebut didukung oleh Pulungan (2019) dan Latan et al (2019) menyampaikan bahwa insentif keuangan mempunyai dampak positif terhadap intensi dalam melaksanakan *whistleblowing*. Pemberian insentif keuangan memiliki efektivitas yang kuat baik internal maupun eksternal terhadap kemauan seseorang dalam mengungkap kecurangan (Prasetyaningsih, 2021). *Whistleblowing* dapat ditingkatkan melalui adanya pemberian insentif keuangan yang akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung bagi penerima (Al-olimat, 2020). Maka semakin tinggi insentif keuangan yang diterima oleh karyawan atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan maka semakin tinggi pula intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang karyawan yang bekerja dan mendapatkan insentif keuangan setelah berhasil melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* maka akan merasa bahwa apa yang dilakukan merupakan bukan hal yang sia-sia. Bentuk dari insentif keuangan tersebut merupakan *feedback* yang diterima setelah melewati berbagai macam rintangan baik rintangan psikis maupun

non psikis. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

H₂: Insentif keuangan berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Peluang terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Peluang dalam pengungkapan kecurangan yang dimanfaatkan oleh individu dalam pelaksanaan *whistleblowing* harus jalan bersama dengan adanya jaminan terhadap pelapor kecurangan agar *whistleblower* dapat menyampaikan informasi kecurangan yang terjadi dengan benar. Selain itu, apabila terciptanya peluang untuk mengungkapkan kecurangan maka akan terciptanya kesadaran etis bagi setiap individu sehingga mendorong niat melakukan *whistleblowing* (Latan et al., 2019). Sejalan dengan konsep *whistleblowing triangle* yang menyatakan bahwa kesempatan atau peluang merupakan hal-hal pendorong atau aspek dalam berbuat kecurangan pada laporan keuangan. Teori *whistleblowing triangle* menyatakan bahwa peluang merupakan salah satu aspek bagi para *whistleblower* untuk melakukan pengungkapan kecurangan. Sejalan dengan teori tersebut Latan et al (2019) membagikan pendapat bahwa peluang memiliki pengaruh positif terhadap pelaksanaan tindakan *whistleblowing*. Tingginya peluang yang dimiliki oleh seseorang untuk mengungkap kecurangan maka semakin tinggi intensitas untuk menerapkan *whistleblowing*. Hadirnya bantuan dan proteksi yang dibagikan dengan pelapor akan memengaruhi peluang untuk mengungkapkan *fraud* atau kecurangan yang ada.

Norma yang berlaku di tempat kerja juga dapat menimbulkan kesadaran etis untuk melaporkan kecurangan (Seifert et al., 2010). Seorang *whistleblower* atau pelapor kecurangan akan menjadi lebih mudah untuk mendapatkan sebuah peluang

apabila pelapor kecurangan memiliki kemampuan atau keterampilan, dan pengetahuan yang memadai seperti teknologi informasi dan kemampuan teknik yang tinggi sehingga mempermudah pelapor dalam melakukan *whistleblowing*. Karakteristik dalam kesalahan yang ada juga akan memengaruhi peluang dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hal-hal yang akan memengaruhi dalam pengambilan keputusan untuk melakukan *whistleblowing* adalah besarnya kerugian yang ditanggung perusahaan atau organisasi, bukti-bukti kuat yang dimiliki oleh pelapor, dan adanya hubungan kedekatan dengan pelaku penipuan. Selain itu, pelapor kecurangan penting dalam mempercayai keluhan yang diberikan oleh komite, pengawas langsung, atau otoritas keuangan sehingga dalam menjalankan peluang yang ada, pelapor atau *whistleblower* akan menjadi lebih percaya diri dengan respon yang akan diterima (Smaili & Arroyo, 2019). Faktor-faktor lingkungan seperti standar etika, moral yang tinggi di tempat kerja dapat meningkatkan kepercayaan *whistleblower* dalam melakukan *whistleblowing* (Latan, 2021). Selain itu peluang tidak hanya tercipta dari rasa aman yang mereka terima di tempat kerja untuk mengungkap adanya tindak kecurangan, namun juga rasa ketidakadilan akan strukturisasi yang menyimpang menjadi peluang bagi pelapor untuk berbagi informasi-informasi akan kegiatan kecurangan (Khan et al., 2022). Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

H₃: Peluang berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Rasionalisasi terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Rasionalisasi yang dimiliki oleh seseorang yang hendak melakukan *whistleblowing* merupakan hal yang sangat penting. Erat

kaitannya dengan insentif moral yang dimiliki oleh seseorang. Proses rasionalisasi yang dilakukan oleh pelapor kecurangan dipertemukan dengan berbagai jenis masalah yang berbeda sehingga dibutuhkan pemahaman standar moral yang tinggi untuk menilai. Namun sebaliknya, kemampuan standar yang rendah akan menghambat proses dalam melakukan rasionalisasi (Latan et al., 2019). Para pelapor harus yakin terhadap keputusan yang akan diambil nantinya dan meyakinkan diri mereka bahwa terjadinya *fraud* atau kecurangan yang terjadi merupakan suatu tindakan tidak bermoral atau ilegal. Pelapor yang memiliki standar moral yang tinggi tentu akan memikirkan kembali terhadap keputusan yang akan diambil yang tentunya memiliki dampak jangka waktu yang panjang. Semakin tinggi rasionalisasi individu maka akan semakin tinggi pula intensitas untuk mengungkapkan kecurangan.

Sejalan dengan *whistleblowing triangle* bahwa rasionalisasi merupakan faktor pendorong untuk melakukan kecurangan pada laporan keuangan. Pada penelitian ini rasionalisasi menjadi faktor untuk menentukan apakah memengaruhi dalam pengambilan keputusan (Cushman, 2019). Oleh karena itu, seseorang yang hendak melakukan *whistleblowing* dapat menggunakan logika untuk mengambil keputusan apa yang harus diambil ketika dihadapkan dengan kecurangan yang ada. Hal tersebut didukung oleh Latan et al (2019) bahwa rasionalisasi yang dimiliki seorang pelapor kecurangan mempunyai dampak positif terhadap intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Keterikatan antara rasionalisasi dengan pelaksanaan pengungkapan kecurangan, di mana rasionalisasi merupakan cara berpikir untuk menentukan hal yang baik dan hal yang buruk dan juga cara berpikir untuk menentukan bagaimana bertindak jika dihadapkan dengan kondisi kecurangan yang diketahui. Seseorang yang memiliki rasionalisasi tinggi dapat menentukan

bahwa tindakan kecurangan merupakan hal yang buruk dan harus ditindak lanjuti. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

H4: Rasionalisasi berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Insentif Moral dan Sosial terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

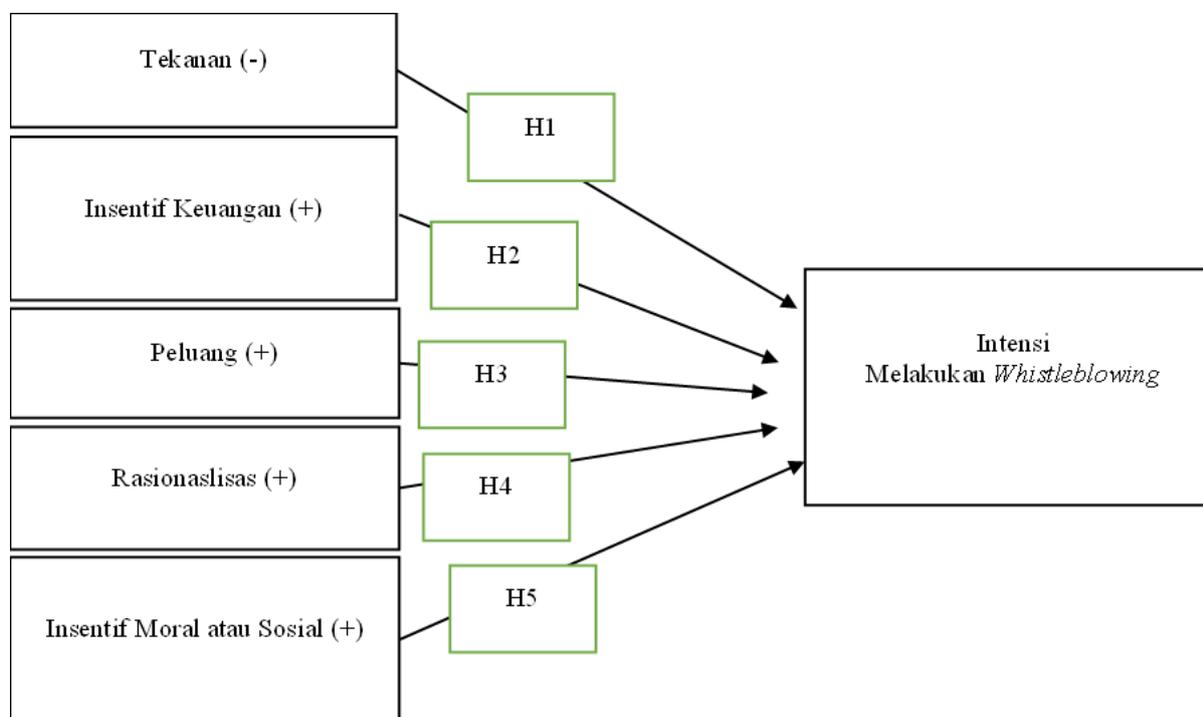
Tinggi rendahnya insentif moral yang dimiliki oleh pelapor kecurangan akan memengaruhi dalam pengambilan keputusan yang akan diambil. Semakin tingginya insentif moral maka semakin tinggi pula cara berpikir yang dimiliki terhadap dampak atau risiko panjang yang akan dihadapi ketika mengambil keputusan. Begitu sebaliknya, semakin rendah insentif moral dan sosial maka semakin rendahnya untuk memikirkan hal yang akan terjadi pada waktu yang akan datang setelah mengambil keputusan (Zanaria, 2016).

Menurut Zanaria (2016) menyatakan semakin tinggi insentif moral yang tertanam dalam diri maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk pengungkapan kecurangan yang ada. Hal ini dikarenakan semakin tinggi moral yang dimiliki seseorang maka akan semakin memiliki rasa dan tingkat tanggung jawab untuk mengungkapkan kecurangan yang ada. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah insentif moral yang dimiliki oleh seseorang maka semakin rendah pula keinginan untuk melakukan *whistleblowing* dan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pengungkapan kecurangan. Pada insentif sosial tentunya diperlukan dorongan dari lingkungan sehingga dapat terciptanya keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Tidak hanya itu, saat ini para karyawan yang bekerja di perusahaan tidak berani dalam melakukan pengungkapan kecurangan disebabkan tidak adanya jaminan perlindungan apabila melakukan

pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing*. Apabila seorang karyawan atau pegawai yang bekerja pada perusahaan memiliki dorongan dari lingkungan untuk selalu berbuat jujur terhadap apa yang terjadi di perusahaan, serta dilindungi oleh undang-undang yang ada, dapat meningkatkan seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Seseorang yang bergabung dengan suatu organisasi yang mampu mendorong individu untuk memiliki nilai-nilai moral dan etika yang benar akan memperbesar insentif moral dan sosial yang berjalan, serta meningkatkan intensi tindak

whistleblowing di organisasi tersebut (Farooqi et al., 2017). Organisasi yang memiliki menerapkan nilai kebajikan dalam beraktivitas dan memenuhi tanggung jawab dengan benar akan mendorong terciptanya kondisi sosial yang baik dapat mendorong intensitas seseorang untuk mengungkap kecurangan tanpa adanya rasa tidak aman (Apadore et al., 2018). Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

H₅ : Insentif moral dan sosial memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*.



Gambar 1. Model penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah staf keuangan dan staf akuntansi yang bekerja di perusahaan yang terdapat di Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *purposive sampling*, kriteria yang ditetapkan di proses sampling terhadap responden adalah (1) berprofesi sebagai staf keuangan atau staf akuntansi yang bekerja

pada perusahaan di Indonesia; (2) memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *link google form* kepada pihak yang berkaitan guna untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Pernyataan	Skala
Tekanan	PRS 1	Likert
	PRS 2	Likert
	PRS 3	Likert
	PRS 4	Likert
Insentif Keuangan	FNI 1	Likert
	FNI 2	Likert
Peluang	OPR 1	Likert
	OPR 2	Likert
	OPR 3	Likert
	OPR 4	Likert
Rasionalisasi	RNL 1	Likert
	RNL 2	Likert
	RNL 3	Likert
	RNL 4	Likert
	RNL 5	Likert
Insentif Moral dan Sosial	MSI 1	Likert
	MSI 2	Likert
	MSI 3	Likert
	MSI 4	Likert
	MSI 5	Likert
	MSI 6	Likert
Intensi Dalam Melakukan Whistle Blowing	IWB 1	Likert
	IWB 2	Likert
	IWB 3	Likert
	IWB 4	Likert
	IWB 5	Likert
	IWB 6	Likert
	IWB 7	Likert
	IWB 8	Likert
	IWB 9	Likert

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi indikator yang digunakan dalam penelitian Sulistomo (2012) dan penggunaan kuisisioner dari penelitian Latan et al., (2019). Penggunaan indikator dari penelitian Sulistomo (2012) bertujuan untuk mengukur variabel intensi melakukan *whistleblowing* dan kuisisioner dari penelitian Latan et al., (2019) untuk mengukur variabel tekanan, insentif keuangan, peluang dan rasionalisasi. Variabel tekanan pada penelitian ini diukur menggunakan kuisisioner dengan 4 pertanyaan dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh (Latan et al., 2019) yaitu (1) risiko pemberhentian; (2) perlakuan tidak adil; (3) rasa takut; (4)

risiko terhadap reputasi. Kemudian, variabel insentif keuangan diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh Latan et al (2019) yang terdiri dari: (1) mempertahankan *financial* dengan memperbaiki kesalahan; (2) mempertahankan reputasi dengan memperbaiki kesalahan. Selanjutnya, Variabel peluang pada penelitian ini menggunakan kuisisioner dengan 4 pertanyaan dan diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh (Latan et al., 2019) yaitu: (1) melakukan atau mengabaikan laporan kecurangan; (2) kesulitan dalam menghadapi proses pelaporan kecurangan ; (3) adanya pelaporan dengan insentif; (4) adanya *realitation* yang dilakukan auditor.

Variabel independen terakhir yaitu rasionalisasi menggunakan kuesioner dengan 5 pertanyaan dan diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh (Latan et al., 2019) yaitu: (1) membantu perusahaan dalam menghadapi situasi; (2) membantu karyawan lain dalam adanya kesalahan dalam pengungkapan pelaporan; (3) tidak ada pertimbangan dalam melakukan sebuah tindakan; (4) tidak mempertimbangkan konsekuensi atas tindakan yang diambil; (5) tidak menyesali tindakan buruk yang dilakukan. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Intensi melakukan *whistleblowing* diukur dengan menggunakan indikator Sulistomo, (2012) yaitu (1) tingkat niat seseorang menjadi *whistleblower*; (2) rencana seseorang menjadi *whistleblower*; dan (3) usaha seseorang menjadi *whistleblower*. Penggunaan indikator tersebut dikarenakan butir pertanyaan berdasarkan kondisi yang dinilai lebih *relate* yaitu niat melakukan *whistleblowing* dengan jumlah 9 pertanyaan dan diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 yang terdiri dari sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Variabel insentif moral dan sosial menggunakan kuesioner dengan 6 pertanyaan dan diukur dengan menggunakan indikator yang digunakan oleh (Brown et al., 2016) yang terdiri dari yaitu: (1) melakukan apa yang menurut pemegang saham harus lakukan; (2) melakukan apa yang menurut pimpinan lakukan; (3) melakukan apa yang menurut manajer keuangan harus lakukan; (4) melakukan apa yang menurut budaya perusahaan harus lakukan; (5) melakukan apa yang menurut akuntan profesional harus lakukan; (6) melakukan apa yang menurut regulator lakukan.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Penelitian (*Inner Model*)

Penghitungan evaluasi model struktural dapat diselesaikan melalui uji *R-Square* untuk konstruk yang dipengaruhi dan *Path Coefficients* untuk mengetahui dan menguji signifikansi hubungan setiap konstruk.

R-Square

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, insentif moral dan sosial terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* memiliki nilai sebesar 0,278 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi dan insentif moral dan sosial adalah sebesar 27,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 2. Nilai Adjusted R- Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Intensi <i>Whistleblowing</i>	0,302	0,278

Sumber: SmartPLS versi 3, 2021

Uji Non-Response Bias

Uji non response bias pada penelitian ini menggunakan uji non parametrik dan pada tabel 2 menunjukkan bahwa untuk PRS menunjukkan angka $0,924 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan, untuk FNI menunjukkan angka $0,805 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan, untuk OPR menunjukkan angka $0,392 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan, untuk RNL menunjukkan angka $0,770 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan, untuk MSI menunjukkan angka $0,189 > 0,05$ yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan, sedangkan intensi dalam melakukan IWB menunjukkan angka $0,550 > 0,05$ yang artinya tidak ada perbedaan yang signifikan.

Tabel 3. Hasil Uji Non-Response Bias

Variabel	Sig	Keterangan
PRS	0,924	Retain: Ho diterima
FNI	0,805	Retain: Ho diterima
OPR	0,392	Retain: Ho diterima
RNL	0,770	Retain: Ho diterima
MSI	0,189	Retain: Ho diterima
IWB	0,550	Retain: Ho diterima

Sumber: SmartPLS versi 3, 2021

Uji nonresponse bias menggunakan data dari 150 responden yang terkumpul melalui kuesioner yang telah disebar. Responden yang menjawab dalam rentan waktu 14 November-31 Desember 2020 (bulan pertama) yaitu sebanyak 111 kuisisioner, sedangkan 39 kuisisioner lainnya dijawab dalam kurun waktu 20 hari (1-21 Januari 2021 atau bulan kedua). Berdasarkan hasil oleh data di atas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan data kuesioner yang dikembalikan pada bulan pertama dan kedua.

Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan dari 150 data yang diolah di masing-masing variabel menghasilkan nilai minimum sebesar 4 dan nilai maksimum adalah 20 dengan jarak sebesar 16, rata-rata senilai 12.37 dan standar deviasi 4.609 untuk variabel tekanan. Selanjutnya variabel insentif keuangan memiliki nilai minimum

2 dengan maksimum 10. Serta berjarak sebesar 10, rata-rata senilai 5.53 dan standar deviasi 2.119. Kemudian variabel peluang mempunyai nilai minimum yaitu 7 dan maksimum 20, dengan range sebesar 13, rata-rata sebesar 14.29 dan standar deviasi 3.241. Setelah itu hasil olah data untuk variabel rasionalisasi dihasilkan nilai minimum sebesar 15 dengan maksimum 25 dengan jarak sebesar 15, rata-rata sebesar 19.91 dan standar deviasi senilai 3.119. Setelah itu untuk variabel insentif moral dan sosial diketahui bahwa nilai minimum dari data di atas adalah 11 dan nilai maksimumnya adalah 30 dengan jarak sebesar 19, rata-rata senilai 20.59 dan standar deviasi sebesar 4.088. Uji olah data variabel terakhir yaitu intensi melakukan whistleblowing dihasilkan nilai minimum sebesar 18 dengan nilai maksimal yaitu 45. Serta memiliki jarak sebesar 27, rata-rata sebesar 33.09 dan standar deviasi senilai 6.274.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
PRS	150	16	4	20	12.37	4.609
FNI	150	8	2	10	5.53	2.119
OPR	150	13	7	20	14.29	3.241
RNL	150	15	10	25	19.91	3.119
MSI	150	19	11	30	20.59	4.088
IWB	150	27	18	45	33.09	6.274
Valid N (listwise)	150					

Sumber: SmartPLS versi 3, 2021

Reliabilitas

Uji reliabilitas di penelitian ini menggunakan cronbachs alpha dan composite reliability, nilai cronbach alpha

dan composite reliability > 0,6 sehingga konstruk dinyatakan reliabel. Berikut hasil pengujian yang dilakukan:

Tabel 5. Cronbachs Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Insentif Keuangan	0,872	0,940
Insentif Moral dan Sosial	0,912	0,929
Intensi Whistleblowing	0,945	0,954
Peluang	0,905	0,932
Rasionaslisasi	0,885	0,909
Tekanan	0,934	0,953

Sumber: SmartPLS versi 3, 2021

Merujuk pada tabel 5 di atas menunjukkan nilai cronbachs alpha dan composite reliability untuk seluruh konstruk pada penelitian ini > 0,6. Dapat disimpulkan, seluruh konstruk adalah reliabel.

Uji Hipotesis

Metode bootstrapping berfungsi untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Pendekatan bootstrapp menerangkan non parametrik untuk precision dari estimasi. Pada metode PLS, pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak sebuah hipotesis dilandaskan pada nilai signifikansi (P-Value), dan nilai T-table.

Melalui aplikasi SmartPLS, nilai signifikansi dapat diidentifikasi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistic. Syarat penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai signifikansi t-value > 1.66 dan atau nilai p-value < 0.05 pada taraf signifikansi 5%. (α 5%) maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya apabila nilai t-value < 1.66 dan atau nilai p-value > 0.05 pada taraf signifikansi 5% (α 5%) maka H_a ditolak dan H_o diterima. Di bawah ini hasil pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

Tabel 6. Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Insentif Keuangan -> Intensi Whistleblowing	0.200	0.202	0.066	3.032	0.003
Insentif Moral dan Sosial -> Intensi Whistleblowing	0.259	0.272	0.075	3.434	0.001
Peluang -> Intensi Whistleblowing	0.265	0.262	0.074	3.582	0.000
Rasionaslisasi -> Intensi Whistleblowing	0.165	0.172	0.083	1.996	0.046
Tekanan -> Intensi Whistleblowing	0.161	0.160	0.077	2.092	0.037

Sumber: SmartPLS versi 3, 2021 (diolah oleh penulis)

PEMBAHASAN

Pengaruh Tekanan Terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama yaitu variabel tekanan yang tertera ditabel 6 dihasilkan nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,161 artinya arah pengujian tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Selanjutnya nilai *t-statistic*

adalah 2,092 >1,66 yang artinya signifikan. Sedangkan nilai *p-values* adalah 0,037 < 0,05 yang artinya memiliki pengaruh. Dengan demikian, pada pengujian nilai *original sample* tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Selain itu tekanan berpengaruh positif signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*, sehingga dapat

disimpulkan bahwa **H₁ ditolak**. Hal tersebut menunjukkan bahwa tekanan berpengaruh terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* sehingga semakin tinggi tekanan yang dihadapi oleh karyawan maka akan memengaruhi dalam pengambilan keputusan oleh staf akuntansi maupun staf keuangan yang bekerja di suatu perusahaan untuk mengungkapkan adanya kecurangan, karena semakin besar tekanan yang diterima akan berdampak terhadap minimnya intensi melakukan *whistleblowing*. Kemudian untuk respon dari responden dikumpulkan oleh peneliti melalui jawaban kuisisioner yang diisi menghasilkan bahwa semakin besar tekanan yang diterima dapat mempengaruhi keinginan untuk melaksanakan *whistleblowing* dan hal tersebut dapat dilihat dari nilai *mean* sebesar 12,37.

Tekanan merupakan hambatan atau beban yang dimiliki oleh individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Utami and Libriani, (2015) tekanan dapat timbul dari berbagai macam faktor seperti tekanan ketaatan, tekanan dari pimpinan dan lain sebagainya. Tekanan dapat berpengaruh positif dikarenakan memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan dan mengungkapkan kecurangan yang dilakukan oleh individu. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Amabile et al., 2002) menyatakan bahwa ketika seseorang mengalami tekanan dapat mempengaruhi individu tersebut untuk memberikan kritikan terhadap suatu tindakan yang tidak beretika. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti terdahulu yaitu Latan et al., (2019) yang menunjukkan tekanan mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi pelaksanaan *whistleblowing*. Penelitian tersebut menyatakan ketika individu memiliki tekanan yang kecil maka akan semakin besar intensitas melakukan *whistleblowing*. Sehingga, seorang karyawan yang memiliki tekanan atau tuntutan lebih sedikit maka tidak memiliki

beban moral untuk harus bertindak sesuai dengan manajemen perusahaan inginkan.

Pengaruh Insentif Keuangan terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis yang kedua yaitu variabel insentif keuangan menunjukkan bahwa insentif keuangan berpengaruh positif signifikan terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*, sehingga disimpulkan bahwa **H₂ diterima**. Hasil tersebut tertera pada tabel 6 di atas yang mana ditunjukkan nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,200 maka arah pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Selanjutnya nilai *t-statistic* adalah 3,032 > 1,66 dan nilai *p-values* adalah 0,03 < 0,05 sehingga, seluruh syarat pengujian hipotesis telah tercukupi. Hal tersebut menunjukkan bahwa insentif keuangan berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Peran dari para staf akuntansi maupun staf keuangan disebuah perusahaan mampu menyajikan serta membuat data keuangan yang benar dan tidak dipengaruhi oleh adanya kecurangan. Hal itu dapat disokong melalui apresiasi dengan diberikannya insentif keuangan. Di mana semakin tinggi insentif keuangan yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula tindakan pengungkapan kecurangan yang dilakukan. Hal ini juga menunjukkan bahwa insentif keuangan yang diterima oleh staf akuntansi dan staf keuangan dapat memberikan dampak positif dalam tindakan pengungkapan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh (Esther, 2020) menyatakan bahwa insentif keuangan merupakan motivasi yang berpengaruh terhadap intensi seseorang dalam mengungkap kecurangan. Hal itu dikarenakan pengungkapan kecurangan termasuk ke dalam suatu capaian tertinggi dalam mengungkap sebuah tindakan tidak beretika, sehingga insentif keuangan menjadi bagian dari penghargaan kepada

whistleblower. Selain itu hasil respon responden pada penelitian ini menyatakan bahwa semakin besarnya insentif keuangan yang diterima akan mempengaruhi keinginan karyawan dalam melakukan *whistleblowing*, hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata variabel insentif keuangan sebesar 5,53.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2019) yang menyatakan bahwa insentif keuangan yang diberikan kepada karyawan berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pulungan (2019), Andon et al., (2018), dan Guthrie & Taylor (2018), (Brown et al., 2016) juga menyatakan bahwa insentif keuangan mempunyai pengaruh positif terhadap intensi dalam melaksanakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, semakin besar memberikan sejumlah insentif keuangan kepada para *whistleblower* yang berani mengungkapkan kecurangan maka semakin besar pula intensitas para karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Memberikan sejumlah insentif keuangan sebagai *reward* dalam kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat memberikan solusi bagi para pelapor kecurangan agar berani menyampaikan kecurangan yang diketahui meskipun perusahaan harus mengeluarkan sejumlah uang sebagai bentuk *reward*. Selain menjadi *reward* bagi para pelapor kecurangan, insentif keuangan dapat menjadikan karyawan yang bekerja memiliki kredibilitas dan integritas yang tinggi untuk melaporkan kecurangan yang ada tanpa adanya paksaan atau ancaman dari pihak lain yang berkepentingan.

Pengaruh Peluang terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis yang ketiga dapat ditelaah di tabel 6 menunjukkan nilai *original sample* adalah positif 0,265 maka arah pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Selanjutnya nilai *t-statistic* yakni $3,582 > 1,66$ dan nilai *p-values* yakni $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa peluang berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing* sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima**. Pengujian pada hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar peluang yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan maka semakin besar pula intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Sehingga peran dari staf akuntansi maupun staf keuangan di perusahaan dalam mengungkap kecurangan dapat terlaksana dengan baik karena adanya peluang yang terbuka luas dan jaminan keamanan yang diberikan. Respon dari responden dapat dilihat dari hasil rata-rata pada tabel 4 untuk variabel peluang sebesar 14,29.

Pada penelitian ini juga membuktikan bahwa peluang yang dimiliki oleh karyawan akan memiliki dampak positif terhadap pengungkapan kecurangan yang ada. Semakin besar peluang yang dimiliki karyawan untuk mengungkapkan kecurangan maka akan semakin mudah pula terungkapnya tindakan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diselesaikan oleh (Latan et al., 2019), Boyle (2015) dan Brown, Hays and Stuebs (2016) yang menyatakan bahwa peluang mempunyai dampak positif terhadap intensi dalam intensi *whistleblowing*. Semakin tinggi peluang atau kesempatan yang dimiliki oleh para pegawai yang bekerja di suatu perusahaan untuk melakukan pengungkapan kecurangan maka semakin besar intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Rasionalisasi terhadap Intensi dalam Melakukan *Whistleblowing*.

Hasil pengujian pada hipotesis yang keempat menunjukkan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Merujuk hasil pengujian ditabel 6 menerangkan bahwa

nilai *original sample* adalah positif sebesar 0,165 sehingga arah pengujian sesuai dengan hipotesis yang diformulasikan. Selanjutnya hasil *t-statistic* sebesar 1,996 > 1,66 dan nilai *p-values* adalah 0,046 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **H₄ diterima**. Pengujian pada hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar rasionalisasi yang dimiliki oleh staf akuntansi maupun staf keuangan yang bekerja pada suatu perusahaan maka semakin besar pula intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Di mana peran dari setiap individu mampu menelaah tindakan kecurangan agar kualitas dari perusahaan yang ditempati dapat terjaga melalui kegiatan *whistleblowing*. Tingginya respon dari responden terhadap kemampuan rasionalisasi seorang karyawan dalam pengungkapan kecurangan dapat terlihat dari nilai rata-rata di tabel 4, yang mana variabel rasionalisasi memiliki nilai sebesar 19,91. Penelitian yang dilakukan oleh (Cushman, 2019) menyatakan bahwa rasionalisasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang mempercayai sesuatu hal tidak benar telah terjadi dan hal tersebut harus segera dihilangkan, karena rasionalisasi menjadi bentuk representasi dari sistem yang rasional. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latan et al., 2019), Smaili and Arroyo (2019) yang menyatakan bahwa rasionlisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Semakin besar rasionalisasi yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan maka semakin tinggi intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan rasionalisasi yang dimiliki oleh seseorang dapat menentukan baik dan buruknya suatu perilaku dan menentukan bagaimana individu tersebut bertindak ketika dihadapi oleh suatu kecurangan atau *fraud* yang terjadi. Ketika seseorang memiliki rasionalisasi yang tinggi untuk

menentukan bahwa *fraud* merupakan perilaku yang buruk sehingga

Pengaruh Insentif Moral atau Sosial terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing.

Hasil pengujian pada hipotesis yang kelima yaitu menunjukkan bahwa insentif moral dan sosial berpengaruh positif terhadap intensi dalam melakukan *whistleblowing*. Berlandaskan hasil pengujian yang ada ditabel 6 menerangkan bahwa nilai *original sample* yakni positif sebesar 0,259 yang mana arah pengujian sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Selanjutnya nilai *t-statistic* sebesar 3,434 > 1,66 dan nilai *p-values* adalah 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa **H₅ diterima**. Pengujian pada hipotesis ini menyatakan bahwa semakin besar insentif moral dan sosial yang dimiliki oleh suatu individu atau karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan maka semakin besar pula intensitas dalam melakukan *whistleblowing*. Tingginya insentif moral dan sosial mempengaruhi terhadap sehat dan berkualitas akan lingkungan perusahaan serta peran staf akuntansi maupun staf keuangan akan pelaksanaan *whistleblowing* yang ditemukan dan hal tersebut dapat dilihat dari tingginya nilai rata-rata variabel insentif moral dan sosial pada tabel 4 sebesar 20,59.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Zanaria (2016) semakin tinggi moral yang dimiliki seorang auditor maka akan semakin memiliki rasa dan tingkat tanggung jawab untuk mengungkapkan kecurangan yang ada. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah insentif moral yang dimiliki oleh seorang auditor maka semakin rendah pula keinginan untuk melakukan *whistleblowing* dan rendahnya rasa tanggung jawab terhadap pengungkapan kecurangan. Kemudian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Brown et al., 2016) yang menyatakan bahwa insentif moral dan sosial berpengaruh positif

terhadap kemauan dalam melaksanakan *whistleblowing*. Semakin besar insentif moral dan sosial yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berkerja di perusahaan maka akan semakin tinggi intensi dalam melaksanakan *whistleblowing*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Melalui tindakan *whistleblowing* dapat menjadi langkah efektif dalam mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi di suatu perusahaan. Mengadaptasi komponen-komponen *fraud triangle* dalam konsep *whistleblowing triangle* bertujuan untuk menjadi dasar pencarian dan penilaian terhadap intensi seseorang mengungkap kecurangan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan *planned behaviour theory* dimana terdapat faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk mau mengungkap tindakan kecurangan ataupun perilaku tidak beretika. Selain itu pengujian *whistleblowing triangle* serta insentif sosial dan moral bertujuan untuk mengetahui secara komprehensif intensi seseorang dalam melaksanakan *whistleblowing*. Seiring dengan pertumbuhan lembaga-lembaga pemerintah dan swasta untuk memberikan bantuan hukum dan perlindungan kepada *whistleblower* menjadi bukti konkret proteksi kepada pelapor pengungkapan kecurangan. Tekanan merupakan hambatan atau beban yang dimiliki oleh individu. Di mana faktor tersebut membuat seseorang dapat memiliki intensi untuk melakukan pengungkapan kecurangan secara bebas di saat individu tersebut mempunyai tingkatan tekanan yang rendah.

Selain itu, penyebab lain yang dapat mempengaruhi intensi seseorang atau kelompok dalam mengungkap kecurangan adalah insentif keuangan, di saat semakin tinggi insentif keuangan yang diberikan dapat mempengaruhi seseorang atau kelompok untuk melakukan

whistleblowing kepada publik ataupun otoritas tertinggi. Peran dari *whistleblower* dalam mengungkap kecurangan tidak luput dari pemanfaatan peluang yang dimiliki. Seseorang yang memiliki peluang atau kesempatan yang luas dapat mempengaruhi intensi pengungkapan kecurangan yang dilakukan oleh individu ataupun kelompok. Selanjutnya rasionalisasi yang diterapkan dalam *whistleblowing* tidak dilakukan secara sembarang. Hal tersebut dikarenakan *whistleblower* perlu untuk memastikan dengan benar bukti-bukti yang dimiliki sebelum melakukan pengungkapan kecurangan, yang mana semakin tinggi rasionalisasi maka semakin tinggi intensitas seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Lingkungan sosial yang mumpuni dapat menjadi penyokong berkualitas bagi seseorang, di mana penerimaan akan kebebasan berpendapat dapat menjadi stimulus dalam mengungkapkan suatu hal yang tidak benar. Insentif sosial atau moral yang diterima seseorang dalam pengungkapan kecurangan dapat mempengaruhi intensitas kegiatan *whistleblowing*. Maka semakin tinggi insentif sosial atau moral yang dimiliki akan berbanding lurus dengan intensi orang tersebut dalam mengungkap kecurangan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini menilai bahwa intensi dalam pelaksanaan pengungkapan kecurangan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti tekanan, insentif keuangan, peluang, rasionalisasi, insentif moral dan sosial. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi kepada para akademisi serta membantu dalam memperluas wawasan. Selain itu, hasil penelitian juga dapat berkontribusi terhadap penjelasan dampak *fraud triangle*, insentif moral dan sosial terhadap intensi *whistleblowing*. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak terkait dalam penerapan

pengungkapan kecurangan. Lebih lanjut dapat menambah informasi kepada para regulator dalam menyiapkan regulasi yang menjamin kebebasan serta keamanan bagi para kontributor pengungkapan kecurangan. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui pembagian kuesioner dan tidak melakukan wawancara. Sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh peneliti. Selain itu kuesioner yang dibagikan melalui portal atau aplikasi *linkedin* sehingga mayoritas responden yang melihat tidak merespon dan kuisisioner yang dapat diolah sedikit. Penelitian selanjutnya dapat memperluas responden pada instansi sektor publik serta mengembangkan model penelitian dengan menguji pengaruh moderasi

DAFTAR PUSTAKA

- Al-olimat, N. H. (2020). *Whistleblowing Intentions Among Jordanian Auditors : The Role Of Financial Incentives And Authentic Leadership*. 9(01).
- Amabile, T. M., Mueller, J. S., Simpson, W. B., Hadley, C. N., Kramer, S. J., & Fleming, L. (2002). *Time Pressure and Creativity in Organizations: A Longitudinal Field Study*. 02–073.
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2018). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 165–178.
<https://doi.org/10.1007/s10551-016-3215-6>
- Annisa, N. (2018). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Intensi untuk Melakukan Whistle-blowing. *Jurnal Dinamika Akuntansi*, 1–22.
- Apadore, K., Chin, C. Y., Ding, M., Qi, C., Yu-sinn, W. G., & Min, W. T. (2018). *Factors affecting whistleblowing intention: an empirical study*. 15(5), 108–118.
- Arles, L. (2014). *Faktor – Faktor Pendorong Terjadinya Fraud : Predator vs. Accidental Fraudster Diamond theory Refleksi Teori Fraud Triangle (Klasik) Suatu Kajian Teoritis Leardo. c*, 1–43.
- Badera, I. D. N., & Jati, I. K. (2020). Moral reasoning, whistleblowing intention, and audit judgement moderate the effect of ethical sensitivity on internal audit quality. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 7(6), 42–53.
<https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n6.1004>
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56.
<https://doi.org/10.2308/apin-51675>
- Cushman, F. (2019). Rationalization is rational. *Behavioral and Brain Sciences*, 1.
<https://doi.org/10.1017/S0140525X19001730>
- Economictimes. (2021). *Definition of “Whistleblower.”*
- Esther, G. Y. (2020). *The Effect Of Financial And Non Financial Incentives On Staff Performance* . 22(6), 26–32.
<https://doi.org/10.9790/487X-2206112632>
- Farooqi, S., Abid, G., & Ahmed, A. (2017). How bad it is to be good: Impact of organizational ethical culture on whistleblowing (the ethical partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69–80.
<https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.06.001>

- Fauzi, A. (2021). *Lembaga Perlindungan HAM*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Sleman: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2018). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You? *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2555712>
- Hockley, L. (2021). *Why is Whistleblowing Important?*
- Icek, A. (1991). The Theory of Planned Behavior Organizational Behavior and Human Decision Processes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Khan, J., Saeed, I., Zada, M., Ali, A., Contreras-barraza, N., Salazar-sep, G., & Vega-muñoz, A. (2022). *Examining Whistleblowing Intention: The Influence of Rationalization on Wrongdoing and Threat of Retaliation*.
- Kumparan(2019): Fakta-fakta Skandal Laporan Keuangan Garuda
- 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>
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336.
<https://doi.org/10.24912/ja.v21i3.265>
- Machado, M. R. R., & Gartner, I. R. (2018). The Cressey hypothesis (1953) and an investigation into the occurrence of corporate fraud: an empirical analysis conducted in Brazilian banking institutions. *Revista Contabilidade e Financas*, 29(76), 60–81.
<https://doi.org/10.1590/1808-057x201803270>
- Mulia, T. W. (2016). *Pengaruh Reward, Profesionalisme Profesi, dan Moral Terhadap Intensitas Auditor Internal*. 8(1), 33–52.
- Prasetyaningsih, N. U. (2021). *The Role of Moral Reasoning on the Effects of Incentive Schemes and Working Relationships on Whistleblowing: An Audit Experimental Study*. 23(3), 215–236.
- Pulungan, A. H. (2019). Pengaruh Religiusitas Dan Insentif Keuangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Faith-Based Organization. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 75.
<https://doi.org/10.35590/jeb.v5i1.682>
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717.
<https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.002>
- 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>
- Sulistomo, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Skripsi*.
- Utami, I., & Libriani, E. W. (2015). Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan dan Personal Cost: Dampaknya

- terhadap Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 15(2), 106–119.
- Zakaria, M., Rosnidah, I., Sari, E. N., & Nawi, N. A. (2020). Predicting Internal and External Whistleblowing Intentions : Comparative Study between Malaysian and Indonesian Police Forces. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 13(July), 44–66.
- Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 12(1), 105–116.