

## PENGARUH SOSIALISASI ANTISIPATIF, PENGHARGAAN DAN INTENSITAS MORAL TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING*

Ichwan Gusti Prayoga<sup>1</sup>, Atiek Sri Purwati<sup>2</sup>, Ratu Ayu Sri Wulandari MA<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Jenderal Soedirman

\*Corresponding author: ratu.ma@unsoed.ac.id

### Abstract

*This study aims to investigate the effect of anticipatory socialization, reward, and moral intensity on on whistleblowing intentions. This study is a quantitative research with a survey method using questionnaire to collect the data. The population in this study were employees of the Regional Inspectorate of Banyumas, Purbalingga, Banjarnegara, Cilacap, and Kebumen Regency. The sampling technique used is purposive sampling. A total of 145 employees of the inspectorate became respondents in this study. Based on the result of multiple regression analysis test, it indicates that anticipatory socialization, reward, and moral intensity have positif effect on whistleblowing intentions.*

**Keywords:** *anticipatory socialization, reward, moral intensity, whistleblowing intention.*

### PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sosialisasi antisipasi, penghargaan, dan intensitas moral terhadap intensi whistleblowing. Penelitian ini dilakukan mengingat masih banyaknya tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi hampir di setiap negara (Badrulhuda, Hadiyati, dan Yusup, 2021). Data dari *Association of Certified Examiner (ACFE)* pada tahun 2022 juga memberi bukti adanya peningkatan jumlah negara pelaku *fraud* dari 125 negara menjadi sebanyak 133 negara. *Association of Certified Examiners (2022)* mendefinisikan *fraud* atau kecurangan sebagai tindakan kriminal yang disengaja untuk keuntungan finansial atau pribadi. ACFE membagi *fraud* menjadi tiga kelompok besar yaitu penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan laporan keuangan. Menurut Survei *Fraud* Indonesia pada tahun 2020, jenis kecurangan yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi sebesar 64,4% diikuti penyalahgunaan aset sebesar 28,9% dan kecurangan laporan keuangan sebesar 6,7%. *Indonesia Corruption Watch (2021)* mengungkapkan bahwa sebesar 29,4% pelaku korupsi di Indonesia adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mayoritas kasus korupsi terjadi di Pulau Jawa.

Tindak korupsi saat ini menjadi pusat perhatian karena dapat menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap pemerintah beserta instansinya yang melakukan tindakan kecurangan (Pramudiati dan Aziz, 2020). *Indonesia Corruption Watch (ICW) (2021)* mengungkapkan bahwa korupsi di pemerintahan menunjukkan lemahnya sistem pengawasan internal dalam upaya pencegahan korupsi. Kecurangan ini memerlukan tindakan pencegahan yang kooperatif dari pemerintah, pelaku bisnis, serta masyarakat (Saputra dan Dwita, 2018). Wimpi dkk., (2017) menyebutkan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu cara efektif dan efisien dalam mencegah tindak kecurangan ataupun pelanggaran.

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau 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. Seorang karyawan atau pegawai suatu organisasi yang mengungkap kasus kecurangan atau pelanggaran disebut *whistleblower*. *Whistleblowing* menjadi salah satu cara efektif dalam mengungkap kecurangan. Akan tetapi, untuk menjadi *whistleblower* bukanlah sesuatu yang mudah (Nahar, 2021).

Seorang *whistleblower* yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkapkan atau membiarkan kecurangan tetap tersembunyi (Iskandar dan Saragih, 2018). Disatu sisi, organisasi akan menggagap *whistleblower* sebagai pengkhianat karena telah mengungkapkan rahasia, disisi yang lain akan dianggap sebagai pahlawan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etis karena berani untuk mengungkapkan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh orang lain (Yahya dan Damayanti, 2021). Lemahnya dasar hukum yang mengatur tentang keamanan untuk menjadi *whistleblower* juga dirasakan mampu untuk memberikan rasa takut bagi pegawai dan menolak untuk melakukan *whistleblowing* (Suratno, 2017; Zubaidah, 2019).

Riset menggunakan *whistleblower* aktual tidak banyak dilakukan karena kesulitan melakukan investigasi atau observasi atas tindak kecurangan yang terjadi. Riset sebelumnya banyak menggunakan intensi *whistleblowing* sebagai prediktor tindakan aktual (Curtis, 2009; Allayne, Weekes-Marshall & Roger, 2013; Hariyani & Putra, 2018; Rustiarini & Dewi, 2021; Dwitia, Purwati, Fitrijadi & Pratiwi, 2022; Kaptein, 2022). Riset ini mengikuti riset sebelumnya dengan mengukur intensi dari pada perilaku aktual. Mendasarkan pada *Theory of Planned Behavior* (TPB) bahwa niat dapat menjadi proksi perilaku aktual seseorang (Ajzen, 1991), meskipun mungkin berbeda dari perilaku sebenarnya. Niat seseorang dapat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu *behavioural belief*, *subjective norm*, *perceived behavioural control*.

Intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan meningkat jika sudut pandang *whistleblower* menganggap bahwa pelanggaran yang terjadi adalah suatu hal yang akan berdampak citra perusahaan atau lembaga dimasa yang akan datang (Rizkianti dan Purwati, 2020). Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang berniat melakukan *whistleblowing* menjadi hal yang penting karena dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan pengungkapan yang efektif.

Pedoman Pelaporan Pelanggaran *Whistleblowing System* dari Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyebutkan bahwa pelapor kecurangan akan mendapatkan penghargaan (*reward*) yang jumlahnya cukup menarik. Penghargaan dianggap sebagai penguatan positif karena diharapkan dapat memberikan dampak terhadap kinerja dan perilaku yang lebih baik bagi individu dalam suatu organisasi (Wulandari, 2017). Xu dan Ziegenfuss (2008) mengungkapkan bahwa orang memiliki motivasi untuk terlibat dalam suatu tindakan tertentu karena terdapat imbalan atas tindakan tersebut. Hasil penelitian dari Usman dan Rura (2021) serta Reshie dkk., (2020) menjelaskan bahwa pemberian penghargaan kepada pegawai dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu entitas atau organisasi dan menyimpulkan bahwa pemberian penghargaan berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Akan tetapi, hasil penelitian Tani' dan Dethan (2022) mengungkapkan bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Faktor norma subjektif yang ada pada TPB dapat juga dijelaskan dengan variabel sosialisasi antisipatif. Faradiza (2017) menyatakan bahwa sosialisasi adalah suatu proses anggota masyarakat yang baru mempelajari norma dan nilai-nilai masyarakat yang dimana dia menjadi anggota. Sosialisasi mengenai *whistleblowing* dimaksudkan agar para karyawan memahami pentingnya mengungkapkan kebenaran dengan melakukan *whistleblowing* dan peran *whistleblower* (Faradiza, 2017). Mendukung pernyataan tersebut, penelitian Anjani (2020) serta Maulana (2019) menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap pengungkapan *whistleblowing*. Elias (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa mereka yang memiliki sosialisasi antisipatif yang tinggi, cenderung memiliki komitmen diri dan memiliki pendapat atau pemikiran yang positif terhadap profesinya. Hasil berbeda diungkapkan dari penelitian Rizkyta dan Widajantie (2022) yang

mengungkapkan bahwa sosialisasi antisipatif tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Konsep kontrol terhadap perilaku dalam TPB dapat dikaitkan dengan variabel intensitas moral (Husniati, 2017). Kreshastuti dan Prastiwi (2014) mengungkapkan bahwa intensitas moral merupakan persepsi yang dimiliki seseorang untuk mengontrol dirinya sendiri. Seseorang dengan intensitas moral tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan kecurangan yang terjadi karena memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya (Hariyani dan Putra, 2018). Primasari dan Fidiana (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* dengan penjelasan bahwa semakin tinggi tingkat intensitas moral positif yang dimiliki seorang pegawai artinya, pegawai akan mempertimbangkan keputusan untuk niat dan bertindak *whistleblowing*. Hal ini berseberangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musrifah (2020) dan Laksono (2019) yang mengungkapkan bahwa intensitas moral seseorang tidak memengaruhi tindakan *whistleblowing* seorang pegawai.

Penelitian ini penting dilakukan karena banyaknya kasus korupsi yang terjadi di sektor pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pegawai Kantor Inspektorat sebagai populasi penelitian. Pegawai Kantor Inspektorat dipilih karena mereka dianggap lebih paham dengan praktik *whistleblowing* sebagai mana tugas utamanya sebagai pengawas internal lembaga-lembaga dibawah kepala pemerintah daerah. Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Inspektorat di wilayah Jawa Tengah bagian selatan yang tergabung dalam 5 (lima) Area yang disebut Barlingmascakeb (Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap, dan Kebumen).

## TINJAUAN LITERATUR

### ***Theory of Planned Behaviour (TPB)***

Ajzen (1991) mengusulkan *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) milik Fishbein dan Ajzen (1975). TPB banyak digunakan untuk memahami berbagai perilaku yang dimiliki seseorang. Teori tersebut berasumsi bahwa niat merupakan alasan utama yang mempengaruhi perilaku seseorang. Semakin kuat niatnya, semakin besar peluang terjadinya perilaku tersebut (Ajzen, 1991). *Theory of Planned Behavior (TPB)* menyatakan bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi niat seseorang: Pertama, *attitude toward behavior*, yaitu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap suatu perilaku. Menurut TPB, sikap yang ditunjukkan seseorang ditentukan berdasarkan keyakinannya terhadap akibat yang ditimbulkan dari melakukan suatu perilaku, apakah akan berdampak positif atau negatif (*behavioral belief*). Kedua, *subjective norm* yaitu persepsi seseorang terhadap lingkungan sosial. tekanan yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku. Ketiga, *perceived behavioral control* (kontrol terhadap perilaku), yaitu persepsi atau keyakinan seseorang bahwa akan mudah atau tidaknya melakukan suatu perilaku melalui dukungan dari peluang atau sumber daya yang tersedia. Seseorang akan cenderung memiliki niat yang kuat untuk melakukan suatu perilaku apabila ia yakin akan dukungan peluang atau sumber daya yang tersedia.

### ***Whistleblowing***

Near dan Miceli (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) mengenai praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali pemberi kerja, kepada individu atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan tersebut. Individu yang mengungkapkan kecurangan disebut *whistleblower*. Adapun Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau 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. Pelapor pelanggaran bisa

karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), atau pihak lain yang berasal dari eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat) (KNKG, 2008).

*Whistleblowing* dapat dilakukan melalui saluran internal atau eksternal (King, 1999). *Whistleblowing* melalui saluran internal yaitu seseorang yang mengetahui pelanggaran yang terjadi oleh anggota organisasi atau organisasi itu sendiri, kemudian mengungkapkan pelanggaran tersebut kepada atasannya. Sedangkan *whistleblowing* melalui saluran eksternal adalah ketika seseorang mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi, kemudian melaporkannya kepada pihak di luar organisasi. Adapun Park dan Blenkinsopp (2009) menyebutkan ada tiga saluran pelaporan antara lain: (a) saluran pelaporan formal dan informal, (b) saluran pelaporan anonim dan non-anonim, (c) saluran pelaporan internal dan eksternal. Setiap individu yang akan melaporkan kecurangan bisa memilih sendiri saluran pelaporan mana yang akan dipilih (Usman dan Rura, 2021).

### **Intensi *Whistleblowing***

Riset menggunakan *whistleblower* aktual tidak banyak dilakukan karena kesulitan melakukan investigasi atau observasi atas tindak kecurangan yang terjadi. Salah satu contoh riset yang menggunakan *whistleblower* aktual dilakukan oleh Lucas & Koerwer (2004) yang berhasil mewawancarai Sherron Watkins, pelapor kecurangan yang dilakukan oleh eksekutif Enron. Banyak riset menggunakan intensi *whistleblowing* (Curtis, 2009; Alleyne, Weekes-Marshall & Roger, 2013; Hariyani & Putra, 2018; Rustiarini & Dewi, 2021; Dwitia, Purwati, Fitrijati & Pratiwi, 2022; Kaptein, 2022). Intensi berperilaku (*behavioral intention*) adalah probabilitas subjektif yang diberikan individu terhadap kemungkinan bahwa alternative perilaku tertentu akan dipilih (Ajzen, 1991). Menurut Chiu (2003) intensi *whistleblowing* mengacu pada kemungkinan individu untuk benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Riset ini mengukur intensi daripada perilaku aktual. Diakui bahwa niat seseorang mungkin berbeda dari perilaku sebenarnya. Namun, beberapa literatur berpendapat bahwa niat dapat menjadi proksi perilaku sebenarnya (Ajzen, 1991; Alleyne, 2010).

### **Sosialisasi Antisipatif**

Merton (1968) menjelaskan sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut. Pitney (2002) mendefinisikan sosialisasi pada tahap antisipatif sebagai proses individu untuk belajar dan menginternalisasi sifat-sifat profesionalitas untuk karir yang akan digelutinya seperti dalam proses belajar di perkuliahan ataupun organisasi. Faradiza dan Suci (2017) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif merupakan proses adaptasi dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum masuk ke dalam lingkungan baru, termasuk ke dalam lingkungan kerja sejak mereka masih dalam masa pendidikan. Dengan demikian sosialisasi antisipatif sudah terjadi bahkan sebelum seseorang masuk ke dalam organisasi atau kelompok untuk proses penyesuaian dan jangka waktu yang lama (Wahyu dan Mahmudah, 2018).

### **Penghargaan**

Zigon (1994) mendefinisikan penghargaan (*reward*) sebagai sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan frekuensi dari aksi atau usaha yang akan dilakukan pegawai. Penghargaan menurut Kreitner dan Kinicki (2014) dianggap sebagai penguatan positif karena diharapkan dapat memberikan dampak terhadap kinerja dan perilaku yang lebih baik bagi individu dalam suatu organisasi. Memberi *reward* kepada seseorang dapat membantu mengungkap kecurangan di perusahaan atau organisasi (Faradiza dan Suci, 2017). Pemberian *reward* kepada pegawai yang berniat melakukan *whistleblowing* bertujuan untuk memotivasi karyawan dalam pengungkapan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi (Widya, 2016; Haliah dkk., 2021). Imbalan finansial untuk tindakan *whistleblowing* secara signifikan dapat memotivasi pegawai untuk melaporkan tindak kecurangan ataupun pelanggaran



(Stikeleather, 2016; Hadinata, 2021). Untuk manajer, dampak dari *penghargaan* berupa imbalan finansial yang besar akan mempengaruhi keputusan manajer dalam mengungkapkan pelanggaran atau tidak (Rose dkk., 2018).

### **Intensitas Moral**

Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut (Astrie, 2015). Hariyani (2018) mengungkapkan bahwa intensitas moral merupakan sebuah konstruk yang meliputi karakteristik-karakteristik dari perluasan isu dengan isu moral sebagai yang utama dalam situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Jones (1991) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral itu bervariasi. Terdapat enam komponen intensitas moral yang dapat memengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang, yaitu konsentrasi efek (*concentration of effect*), probabilitas efek (*probability of effect*), besaran konsekuensi (*the magnitude of consequence*), kesegeraan temporal (*temporal immediacy*), kedekatan (*proximity*), dan konsensus sosial (*social consensus*).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Sosialisasi Antisipatif dan Intensi Whistleblowing**

Sosialisasi antisipatif dapat memberikan pengaruh pada individu untuk melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) sebab dari lingkungan sosial dapat membentuk prinsip setiap individu untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak (Adli, 2017). Sosialisasi antisipatif terdiri dari empat variabel, yaitu stereotip sosial, proses pelatihan profesional, proses rekrutmen dan proses seleksi organisasional (Sang dkk., 2009). Merdikawati (2012) mengungkapkan bahwa keempat variabel tersebut membentuk ekspektasi mengenai jenis pekerjaan yang akan dilakukan dari suatu profesi. Elias (2008) mengungkapkan bahwa semakin tinggi level sosialisasi antisipatif seseorang, maka semakin tinggi kecenderungan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan pernyataan tersebut, penelitian Gumelar dan Kusuma (2022) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*. Penyampaian kode etik, pendidikan tentang nilai-nilai yang terkandung dalam suatu profesi akan memupuk rasa tanggung jawab dan kesungguhan dalam menjalankan profesinya (Mela dkk., 2016). Seseorang yang memiliki sosialisasi antisipatif yang baik cenderung untuk dapat melakukan *whistleblowing*, karena individu tersebut mampu mematuhi kode etik dan mengimplementasikan ilmu yang didapatkan sebelum bergabung ke dalam kelompok atau organisasi tersebut (Gumelar dan Kusuma, 2022).

Penelitian Faradiza dan Suci (2017), Wahyu (2018), Maulana (2019), Aziz dan Purwanti (2020), dan Anjani (2020) menyimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sesuai dengan dengan *theory of planned behaviour* bahwa perilaku dipengaruhi oleh niat terhadap perilaku dengan salah satu konstruk yang mempengaruhinya adalah norma subjektif yang direpresentasikan oleh sosialisasi antisipatif, sehingga sebuah tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi dapat berdampak positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis pertama penelitian ini adalah:

**H<sub>1</sub>: Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing**

#### **Penghargaan dan Intensi Whistleblowing**

Penghargaan merupakan penguatan positif yang memperkuat timbulnya perilaku tertentu (Minden, 1988). Menurut Elias (2008) *reward* adalah mengenai cara bagaimana orang-orang diberi penghargaan sesuai dengan nilai-nilai mereka dalam suatu organisasi.

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam pengungkapan kecurangan yang terjadi pada suatu entitas ataupun organisasi (Usman dan Rura, 2021).

Sistem *reward* yang diberikan kepada karyawan merupakan kebijakan organisasi tersebut yang dalam proses pembentukan dan praktiknya terhadap karyawan disesuaikan dengan nilai-nilai kontribusi, kemampuan dan kompetensi mereka terhadap organisasi (Elias, 2008). Dalam Pedoman Pelaporan Pelanggaran *Whistleblowing System* yang dikeluarkan KNKG (2008) disebutkan bahwa adanya pemberian *reward* bagi pelapor yang jumlahnya cukup menarik dapat lebih mendorong individu yang sebenarnya hanya mengetahui terdapat tindakan kecurangan yang dilakukan orang lain tetapi tidak melaporkan tertarik untuk akhirnya melakukan pelaporan.

Xu dan Ziegenfuss (2008) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan atau imbalan yang pernah ada atas perilaku tersebut. Adanya *reward* keuangan bagi seseorang atau pegawai yang melaporkan pelanggaran secara signifikan meningkatkan motivasi pegawai dalam organisasi tersebut untuk melaporkan pelanggaran (Stikeleather, 2016). Semakin sering seseorang menerima *reward* atas tindakan pelaporan yang dilakukan maka semakin besar kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan tersebut (Hariyani dan Putra, 2018).

Pernyataan tersebut sejalan dengan teori penguatan atau *reinforcement theory* yang menyatakan bahwa jika suatu tindakan diberikan *reward* atau imbalan maka seseorang akan termotivasi untuk melakukan tindakan tersebut (Skinner, 1958). *Reward* dapat memotivasi karyawan untuk mengungkap perilaku kecurangan. Usman dan Rura (2021) mengungkapkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* berdasarkan persepsi mahasiswa akuntansi Universitas Muhammadiyah Palopo. Reshie dkk., (2020) memberi dukungan yang sama dengan pernyataan sebelumnya bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* karena hal ini merupakan suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh entitas maupun organisasi untuk memotivasi karyawannya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian Hadinata (2021) dan Prasangka (2021) menyatakan bahwa sistem *reward* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, hasil ini menjelaskan bahwa adanya stimulus berupa *reward* dapat memotivasi terbentuknya intensi dalam melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>2</sub>: Penghargaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing***

### **Intensitas Moral dan Intensi *Whistleblowing***

Intensitas moral dapat dikaitkan dengan teori perilaku berencana (*theory of planned behaviour*) pada persepsi kontrol perilaku (Husniati, 2017). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi atas dirinya merupakan hasil kontrol dari dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut (Hariyani, 2018). Zubair (1987) dalam Iqbal dkk., (2018) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil.

Hariyani (2018) mengungkapkan bahwa intensitas moral merupakan sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik dari perluasan isu- isu dengan isu moral sebagai yang utama dalam situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi berperilaku yang dimilikinya. Terdapat enam unsur dalam konstruk intensitas moral yaitu jumlah konsekuensi, konsesus sosial, probabilitas efek, kedekatan temporal, efek konsentrasi inferring, dan kedekatan (Jones, 1991). Jones (1991) mengidentifikasi bahwa intensitas moral seseorang mempengaruhi bagaimana mereka mengambil keputusan, dan tingkat intensitas moral yang mempengaruhi bagaimana mereka mengambil keputusan yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi sebab mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang

terjadi (Jones, 1991). Penelitian Hariyani (2018) membuktikan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai OPD Kabupaten Bengkalis. Studi yang dilakukan Darma (2017) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif intensitas moral terhadap intensi *whistleblowing* di Kantor Akuntan Publik Provinsi Bali. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi intensitas moral, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* semakin meningkat. Pramudiati (2020) memberikan dukungan empiris penelitiannya yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap para aparatur OPD Kabupaten Purbalingga. Sejalan dengan pernyataan tersebut Primasari (2020) Dewi dan Merliyana (2020) mengungkapkan juga bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan pemaparan hasil riset sebelumnya, hipotesis ketida penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing***

## METODE PENELITIAN

### Sumber Data dan Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner baik secara daring (*GoogleForm*) ataupun luring (*paper-based*) kepada para responden. Populasi penelitian ini adalah pegawai kantor Inspektorat di 5 (lima) kabupaten di kawasan Jawa Tengah bagian selatan yang tergabung dalam Area Barlingmascakeb (Banjarnegara, Purbalingga, Banyumas, Cilacap, Kebumen). Pegawai Inspektorat menjadi subjek penelitian karena mereka adalah mereka adalah representasi pegawai yang paham dengan praktik pengungkapan tindak kecurangan. Sampel penelitian diambil dengan dengan *teknik purposive sampling* dengan kriteria pegawai yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN)

### Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

#### Variabel Dependen

Variabel dependen penelitian ini adalah intensi *whistleblowing*. Mengacu pada Chiu (2003), intensi *whistleblowing* adalah kemungkinan individu untuk benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Variabel intensi *whistleblowing* diukur menggunakan instrumen *whistleblowing* Near dan Miceli (1985) yang telah dimodifikasi oleh Dwitia (2022). Variabel intensi *whistleblowing* diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan penjelasan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

#### Variabel Independen

Variabel independent penelitian ini adalah variabel sosialisasi antisipatif (X1), penghargaan (X2), dan intensitas moral (X3). Variabel sosialisasi antisipatif didefinisikan oleh Merton (1968) sebagai proses adopsi seseorang terhadap sikap dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum menjadi anggota kelompok tersebut. Instrumen untuk mengukur variabel ini menggunakan instrument Merton (1968) yang diadaptasi oleh Prasasti. Variabel penghargaan (*Reward*) menggunakan definisi dari Zigon (1994) yang mengungkapkan bahwa penghargaan adalah hasil dari suatu proses ketika orang dipromosikan, diberikan kenaikan gaji atau bonus, menerima penilaian yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, atau diharuskan untuk melakukan perilaku tertentu. Adapun instrument pengukur penghargaan menggunakan instrumen penelitian Xu dan Ziegenfuss (2008) dengan beberapa modifikasi. Semua variabel independent diukur menggunakan skala *likert* 1 sampai 5 dengan penjelasan 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

#### Teknik Analisis Data

Penelitian ini melakukan beberapa teknik analisis data yang meliputi: uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Multikolonieritas, dan

Heteroskedastisitas), uji analisis Regresi Liner Berganda, uji *Goodness of Fit* (Uji F) dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dan Uji hipotesis (Uji t). Semua uji pada penelitian ini dibantu dengan *software* statistik SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Total populasi dari lima inspektorat daerah sebanyak 300 pegawai yang terdiri dari 85 pegawai di Inspektorat Daerah Banyumas, 55 pegawai di Inspektorat Daerah Purbalingga, 47 pegawai di Inspektorat Daerah Banjarnegara, 68 pegawai di Inspektorat Daerah Cilacap, dan 46 pegawai di Inspektorat Daerah Kebumen. Sebanyak 145 keuesioner berhasil terkumpul, menjadi sampel penelitian ini atau dengan kata lain tingkat response rate sebesar 48,33%. Adapun gambaran demografi dari responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden**

	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	71	49%
	Perempuan	74	51%
Umur	<30 tahun	46	32%
	31-40 tahun	44	30%
	41-50 tahun	33	23%
	>50 tahun	22	15%
Pendidikan	D3	14	10%
	S1	112	77%
	S2	19	13%
Masa Kerja	<1 tahun	43	30%
	1-5 tahun	26	18%
	>5 tahun	76	52%
Pelatihan Kompetensi	Tidak pernah	49	34%
	1x	25	17%
	2x	17	12%
	≥3x	54	37%

Sumber: Data diolah, 2023

### Statistik Deskriptif

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa rata-rata pegawai menjawab setuju (skala 4) untuk 13 (tiga belas) butir pernyataan terkait intensi *whistleblowing*, 5 (lima) pertanyaan terkait sosialisasi antisipatif, 5 (lima) pertanyaan terkait penghargaan, dan 8 (delapan) pertanyaan terkait intensitas moral.



**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Keterangan	N	Minimum	Maksimum	Rata- rata	Deviasi Standar
Intensi <i>Whistleblowing</i>	145	36	55	45,44	3,878
Sosialisasi Antisipatif	145	12	25	19,66	2,243
Penghargaan	145	12	25	17,44	2,986
Intensitas Moral	145	20	33	26,56	3,539

Sumber: data diolah, 2023

### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov (exact test Monte Carlo)*. Berdasarkan Tabel 3. hasil pengujian menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig. (1-tailed)* sebesar 0,342 atau lebih dari 0,05 yang berarti bahwa nilai residual terdistribusi normal. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui keberadaan korelasi antar variabel independen. Keberadaan tersebut dilakukan dengan mengamati nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance*, yang memiliki syarat jika nilai *VIF < 10* atau setara dengan nilai *tolerance > 0,10* maka dikatakan variabel tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *Tolerance > 0,01* dan nilai *VIF < 10*.

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

No	Asumsi Klasik	Jenis Uji	Nilai Acuan
1	Uji Normalitas	<i>K-S (Monte Carlo Sig.)</i>	0,342
2	Multikolinearitas		
	Sosialisasi Antisipatif	<i>Tolerance</i>	0,898
		<i>VIF</i>	1,113
	Penghargaan	<i>Tolerance</i>	0,850
		<i>VIF</i>	1,117
	Intensitas Moral	<i>Tolerance</i>	0,841
		<i>VIF</i>	1,190
3	Heteroskedastisitas		
	Sosialisasi Antisipatif	<i>Spearman Rho</i>	0,485
	Penghargaan	<i>Spearman Rho</i>	0,440
	Intensitas Moral	<i>Spearman Rho</i>	0,406

Sumber: data diolah, 2023

### Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yakni sosialisasi antisipatif, penghargaan, dan intensitas moral terhadap variabel dependen yaitu intensi *whistleblowing*. Ringkasan hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel 4 dan dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 23,041 + 0,554X_1 + 0,296X_2 + 0,239X_3 + e$$

Keterangan: Y adalah intensi *whistleblowing*, a=konstanta; b=koefisien regresi,  $X_1$ =sosialisasi antisipatif;  $X_2$ =penghargaan;  $X_3$ = intensitas moral; e=error.

**Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel Independen	Koefisien	Std. Error	t	Sig.
Konstanta	23,041	2,857	8,066	0,000
Sosialisasi Antisipatif	0,554	0,127	4,347	0,000
Penghargaan	0,296	0,098	3,006	0,003
Intensitas Moral	0,239	0,083	2,861	0,005
<i>R Square</i>	=0,310	F Hitung	=21,30	
<i>Adjusted R Square</i>	=0,297	Sig. F	=0,000	

Sumber: data diolah, 2023

#### Uji Goodness of Fit (Uji F) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai *Goodness of Fit* (lihat tabel 4) dari pengujian regresi linier berganda menghasilkan nilai F-hitung sebesar 21,303 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang berarti bahwa model regresi penelitian ini cocok (fit) dalam memprediksi variabel independen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,297 (lihat tabel 4) mengindikasikan bahwa variabel sosialisasi antisipatif, penghargaan, dan intensitas moral dapat menjelaskan sebesar 29,7% dan sisanya sebesar 70,3% dijelaskan oleh variabel yang lain diluar model regresi ini.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu individu variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel Independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 serta nilai arah koefisien regresi sesuai dengan yang dihipotesiskan maka hipotesis dapat diterima. Hasil uji t dijelaskan pada Tabel 4.

#### 1. Hipotesis Pertama ( $H_1$ ): Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Berdasarkan nilai t pada Tabel 4 menunjukkan variabel sosialisasi antisipatif memiliki nilai t-hitung sebesar 4,347 > t-tabel 1,976 dan memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil uji tersebut memberikan bukti bahwa variabel sosialisasi antisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* **terdukung**.

#### 2. Hipotesis Kedua ( $H_2$ ): Penghargaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Mendasarkan pada tabel Tabel 4, nilai t untuk variabel penghargaan sebesar 3,006 > t-tabel 1,976 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,003 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan, bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* **terdukung**.

#### 3. Hipotesis ketiga ( $H_3$ ): Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Tabel 4 memberikan bukti bahwa nilai t untuk variabel intensitas moral sebesar 2,861 > t-tabel 1,976 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,005 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan, bahwa variabel intensitas moral mempunyai pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* **terdukung**.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* dan hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif yang dimiliki oleh pegawai inspektorat, maka semakin tinggi juga tingkat intensi pegawainya dalam melakukan *whistleblowing*. Dikaitkan dengan hasil kuesioner, menunjukkan bahwa para pegawai inspektorat memiliki pemahaman nilai profesi dimilikinya, mengenali potensi diri serta memahami faktor pendukung dalam menjalani profesi yang digelutinya.

Pegawai dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi dalam bekerja akan lebih siap dalam memutuskan tindakan yang tepat dan lebih memahami atas situasi tertentu yang melibatkan profesinya. Penyampaian kode etik, pengetahuan tentang nilai-nilai yang terkandung dalam dalam profesi akan menanamkan sikap tanggung jawab dan loyalitas dalam menjalani profesinya (Mela dkk., 2016). Sosialisasi antisipatif yang dimiliki pegawai inspektorat diimplikasikan dengan pemahaman mengenai nilai-nilai etika profesinya terhadap tindakan *whistleblowing*. Sebagaimana telah dibahas oleh Adli (2017) yang menerangkan bahwa sosialisasi antisipatif yang dimiliki setiap individu dapat memberikan pengaruh intensi individu untuk mengungkapkan kecurangan (*whistleblowing*) karena lingkungan sosial dapat membentuk prinsip setiap orang untuk melakukan pengungkapan (*whistleblowing*) ataupun tidak.

Hasil penelitian ini mendukung *theory of planned behavior* dan *prosocial theory* yang digunakan pada penelitian ini. Sosialisasi antisipatif merepresentasikan salah satu konstruk *theory of planned behavior* yaitu norma subjektif. Individu dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi memiliki kesadaran yang tinggi dalam berperilaku. Jika terjadi adanya pelanggaran, individu dengan sosialisasi antisipatif tinggi akan melakukan pelaporan (*whistleblowing*) karena memiliki pemahaman atas nilai-nilai etika yang diyakininya.

Sebagaimana Staub (1978) menjelaskan bahwa perilaku prososial merupakan perilaku sosial positif yang bertujuan untuk memberikan manfaat pada orang lain. Dalam teori prososial, Myers (2012) menjelaskan bahwa beberapa faktor memengaruhi orang dalam menolong salah satunya norma sosial. Norma sosial berkaitan erat dengan tingkat sosialisasi antisipatif seseorang dalam berperilaku. Oleh sebab itu, seseorang dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi akan memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing* atas dasar nilai-nilai etika dan kebaikan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Anjani (2020), Aziz dan Purwanti (2020), Gumelar dan Kusuma (2022) yang menyimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Musrifah (2020), Rizkyta dan Widajantie (2022) yang menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

### 2. Pengaruh Penghargaan terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* dan hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi *reward* yang diperoleh pegawai, maka semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut juga dibuktikan dengan jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa para pegawai inspektorat setuju dengan pemberian *reward* dapat memotivasi dalam meningkatkan prestasi bekerja, adanya *reward* untuk *whistleblower*, pemberian *reward* berupa promosi jabatan dan insentif sebagai motivasi untuk melakukan *whistleblowing*.

Penghargaan merupakan salah satu penguatan positif yang berhubungan dengan *whistleblowing*. Hal tersebut karena diharapkan *reward* dapat memberikan manfaat atas kinerja dan perilaku individu dalam organisasi untuk lebih baik (Kreitner, 2014; Faradiza dan Suci, 2017). Pemberian *reward* mampu memotivasi munculnya perilaku baik yang akan dilakukan individu dalam suatu organisasi seperti mengungkap kecurangan di dalam organisasi, Skinner (1958) menjelaskan bahwa individu termotivasi untuk melakukan tindakan tertentu sebab dikaitkan dengan adanya penghargaan atas tindakan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung *reinforcement theory* dan *prosocial theory* yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam *reinforcement theory* menjelaskan bahwa individu dalam membentuk perilakunya melalui stimulus atau dorongan serta sebab-sebab yang akan membentuk perilakunya (Skinner, 1958). *Reward* merupakan salah satu bentuk dorongan dari empat stimulus yang dijelaskan pada *reinforcement theory*. Individu yang melakukan tindakan positif serta sesuai tujuan organisasi maka akan diberi *reward*. Pendalaman konsep *reinforcement theory* *theory* mempersepsikan dari sikap terhadap perilaku dari *theory of planned behavior* mengacu melakukan *whistleblowing* dengan mendapatkan *reward* internal atau kepuasan diri. Semakin tinggi frekuensi organisasi dalam memotivasi seseorang dengan *reward* untuk membentuk perilaku baik, maka semakin tinggi juga niat seseorang untuk mengulangi perilaku baik tersebut. Apabila terjadi adanya pelanggaran, seseorang akan cenderung melaporkannya karena perilaku yang terbentuk dari adanya stimulus *reward* sesuai konsep *theory of planned behavior* yang dipersepsikan oleh *reward* dalam *reinforcement theory*.

Teori prososial dijelaskan dengan intensi *whistleblowing* yang timbul dari pengaruh *reward*. Myers (2012) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang memengaruhi seseorang untuk bertindak prososial salah satunya adalah imbalan (*reward*). *Reward* yang bersifat eksternal menjadi dasar intensi individu untuk melakukan tindakan prososial untuk organisasinya. Oleh sebab itu, *reward* yang diperoleh oleh seseorang mampu mendorong intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Reshie dkk., (2020), Usman dan Rura (2021), Hadinata (2021) yang menyimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* sebab hal ini merupakan sebuah tindakan yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam mendorong pegawainya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian bertentangan dengan penelitian Arwata (2021), Tani' dan Dethan (2022) yang menyimpulkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

### 3. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi Whistleblowing

Berdasar pada hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* dan hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat intensitas moral yang dimiliki oleh pegawai inspektorat, maka semakin tinggi tingkat intensi pegawainya untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil tersebut juga dibuktikan dengan jawaban kuesioner responden yang menunjukkan bahwa para pegawai inspektorat memiliki pemahaman akan nilai keseriusan dalam berperilaku etis dalam organisasi dan tanggung jawab sebagai pegawai untuk melaporkan perilaku yang tidak etis.

Intensitas moral secara bahasa diartikan sebagai suatu ukuran suatu yang intens, sedangkan moral didefinisikan sebagai kata positif yang seringkali digunakan untuk menyebutkan perilaku baik (Husniati, 2017). Berdasarkan hasil penelitian, pegawai memiliki pemahaman yang tinggi atas persepsi perilaku etis didalam organisasi yang menunjukkan intensitas moral seorang pegawai. Pengambilan keputusan pegawai dengan intensitas moral yang tinggi didasarkan atas rasa tanggung jawab yang tinggi, sebagaimana Jones (1991) mengungkapkan bahwa intensitas moral memengaruhi individu itu bervariasi dalam proses pengambilan keputusan. Semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki individu maka semakin tinggi niat individu untuk mengungkapkan pelanggaran yang terjadi sebab terdapat rasa

tanggung jawab untuk melaporkannya, sebaliknya semakin rendah intensitas moral yang dimilikinya maka semakin rendah juga niat untuk melaporkan pelanggaran (Jones, 1991).

Hasil penelitian mendukung *theory of planned behavior* yang digunakan dalam penelitian ini. Intensitas moral merepresentasikan salah satu konstruk *theory of planned behavior* yaitu persepsi kontrol perilaku. Individu dengan intensitas moral yang tinggi akan memiliki kendali yang baik atas perilakunya sehingga bila terjadi pelanggaran akan cenderung untuk melaporkan pelanggaran (*whistleblowing*). Hal tersebut sesuai dengan penjelasan mengenai persepsi kendali perilaku dalam *theory of planned behavior* yang dijelaskan oleh Ajzen (1991) bahwa persepsi kendali perilaku mengacu pada persepsi individu atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan.

Teori prososial dijelaskan dengan intensi *whistleblowing* yang timbul dari intensitas moral. Sebagaimana Brennan dan Kelly (2007) yang menjelaskan terdapat lima langkah dalam proses pengambilan keputusan terhadap tindakan *whistleblowing* salah satunya ialah memutuskan bahwa individu bertanggung jawab untuk membantu. Rasa bertanggung jawab untuk membantu merupakan bukti bahwa intensitas moral dapat mengontrol perilaku dalam mengambil keputusan. Oleh sebab itu, semakin tinggi intensitas moral individu maka semakin tinggi untuk melakukan tindakan prososial atas *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Primasari dan Fidiana (2020), Pramudiati dan Aziz (2020), V. Saputra dkk. (2021) yang menyimpulkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya penelitian ini bertentangan dengan penelitian Laksono (2019) dan Musrifah (2020) yang mengungkapkan bahwa intensitas moral seseorang tidak memengaruhinya untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Kesimpulan dan Implikasi**

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan terhadap data dapat disimpulkan bahwa sosialisasi antisipatif, penghargaan, dan intensitas moral berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif, tingginya penghargaan, dan adanya intensitas moral menjadi pendorong para pegawai di lingkungan Kantor Inspektorat di Barlingmascakep untuk berniat melakukan pelaporan terhadap tindakan pelanggaran yang terjadi. Penelitian ini berimplikasi menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif dan intensitas moral yang dimiliki pegawai inspektorat serta *reward* yang diterima dapat mempengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dipersepsikan dalam penelitian ini mampu menjelaskan secara empiris pengaruh sosialisasi antisipatif dan intensitas moral terhadap timbulnya intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, teori perilaku prososial (*prosocial behavior theory*) dan teori penguatan (*reinforcement theory*) yang dipersepsikan juga mampu menjelaskan pengaruh *reward* dapat mendorong intensi pegawai untuk melakukan tindakan prososial yaitu tindakan *whistleblowing*. Inspektorat diharapkan dapat memaksimalkan sistem pelaporan kecurangan (*whistleblowing system*) dalam meningkatkan pelaporan kecurangan oleh para pegawainya. Kebijakan perlindungan terhadap pelapor diharapkan dapat lebih ditingkatkan dengan bentuk pengawasan yang ada pada inspektorat. Inspektorat juga diharapkan dapat memperhatikan pentingnya sosialisasi antisipatif, pemberian penghargaan, dan peningkatan intensitas moral serta etika dalam organisasi para pegawai, sehingga hal tersebut mampu mendorong pegawai untuk melaporkan pelanggaran kecurangan dan etika dalam organisasi.

### **Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Riset ini menggunakan intensi *whistleblowing* untuk melihat probabilitas seseorang melakukan tindakan pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) dibandingkan dengan tindakan *whistleblowing* secara aktual. Menggunakan intensi memang tidak mencerminkan perilaku aktual, namun menguji perilaku aktual terkait *whistleblowing* juga tidak mudah dilakukan. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan variabel sosialisasi antisipatif, penghargaan, dan intensitas moral. Diharapkan riset selanjutnya dapat menguji variabel lainnya yang mungkin dapat memprediksi intensi *whistleblowing*.



## DAFTAR REFERENSI

- ACFE. (2022). *Occupational Fraud 2022: A Report To The Nations*.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Allayene, P., Weekes-Marshall, D., Arthur, R. (2013). Exploring factors influencing whistleblowing intention among accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38 (2), 35-62.
- Anjani, A. (2020). Pengaruh komitmen profesi, sosialisasi antisipatif dan religiusitas terhadap whistleblowing (studi survey pada seluruh staff keuangan umkm di yogyakarta). *Jurnal Akuntansi*, 59, 1–32.
- Arwata, Rustiarini, N. W., & Dewi, N. P. S. (2021). Faktor yang berpengaruh terhadap niat karyawan melakukan tindakan whistleblowing pada bca kcp ubud. *Jurnal Riset Akuntansi JUARA*, 11(1), 104–121.
- Aziz, A., & Purwanti, L. (2020). Pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif terhadap intensi mahasiswa melakukan whistleblowing pada kecurangan akademik (studi pada mahasiswa s1 jurusan akuntansi universitas brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(2).
- Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen profesional dan sensitivitas etis dalam intensi melakukan whistleblowing. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 522–543.
- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control *Journal of Business Ethics*, 43(1/2), 65–74.
- Corruption Watch, I. (2022). *Laporan Pemantauan Tren Penindakan Kasus Korupsi Tahun 2021*. Diakses dari antikorupsi.org
- Curtis, M. & Taylor, E. (2009). Whistle-blowing in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context and Personal Characteristics. *Accounting and the Public Interest*, 9: 191-220.
- Darma Putra, I. M. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh komitmen profesional, self efficacy, dan intensitas moral terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488–1518.
- De George, R. T. (1986). Whistleblowing in Business Ethics. In *Business Ethics*. Macmillan Publishing Company.
- Dewi, L., & Merliyana. (2020). The influence of professional commitment, moral intensity, machiavellian nature and serious violation against the whistleblowing intention of tax employees. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 1– 20.
- Dwitia, S. P., Purwati, A. S., Fitrijadi, K. R., & Pratiwi, U. (2022). Pengaruh lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi whistleblowing. *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman (JRAS)*, 1(1).
- Eisenberg, N., & Mussen, P. H. (1989). The roots of prosocial behavior in children.
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283–294.
- Faradiza, S. A., & Suci, K. C. (2017). Pengaruh sosialisasi dan komitmen profesi pegawai pajak terhadap niat whistleblowing. *Akuntabilitas*, 10(1), 109–130.
- Fishbein, M. A., & Ajzen, I. (1975). Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research. *Reading, Addison-Wesley*.
- Gumelar, D. A., & Kusuma, M. W. (2022). Analisis locus of control, etika, dan sosialisasi antisipatif pegawai terhadap tindakan whistleblowing. *JRAMB (Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana)*, 8(1), 30–43.

- Hadinata, S., & Mustika Azzahrah. (2021). Peran reward dan komitmen organisasi terhadap niat whistleblowing: sebuah studi eksperimen. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 11-30.
- Haliah, Nirwana, & Manggalla, M. (2021). Pengaruh pemberian reward dan komitmen profesional auditor terhadap niat melakukan whistleblowing. In *Accounting Profession Journal (APAJI)* (Vol. 3, Issue 1).
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, personal cost terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal (studi empiris pada opd kabupaten bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- Husniati, S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kabupaten rokan hulu). *JOM Fekon*, 4(1), 1223-1237
- Indonesia, A. (2020). *SURVEI FRAUD INDONESIA 2019*. Diakses dari [acfe-indonesia.or.id](http://acfe-indonesia.or.id)
- Iqbal, M., Mukhtaruddin, & abukosim. (2018). Pengaruh identitas profesional, locus of commitment, dan intensitas moral terhadap intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi kasus pada kantor akuntan publik sumatera bagian selatan). *AKUNTABILITAS: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 12(1), 15-28.
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Psikopad ke arah perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas perilaku terhadap niat dan perilaku whistleblowing cpns. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63-84.
- Jones, T. M. (1991). Ethical decision making by individuals in organizations: an issue-contingent model. *Source: The Academy of Management Review*, 16(2), 366-395.
- Kaptein, M. (2022). How Much You See Is How You Respond: The Curvilinear Relationship Between the Frequency of Observed Unethical Behavior and The Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 175(4), 857-875.
- King, G. (1999). 'The Implications of an Organisation's Structure on Whistle-blowing'. *Journal of Business Ethics*, 20 (4): 315-326 .
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *PEDOMAN SISTEM PELAPORAN PELANGGARAN - SPP (WHISTLEBLOWING SYSTEM-WBS)*. Diakses dari [www.governance-indonesia.com](http://www.governance-indonesia.com).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Kreshastuti, Kurnia., D., & Prastiwi, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi empiris pada kantor akuntan publik di semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.
- Laksono, J. (2019). Accounting analysis journal factors that influence intention to do whistleblowing. *Accounting Analysis Journal*, 8(3), 172-178.
- Maulana, R., & Gugus Irianto, S. E. (2019). The effects of planned behavior, professional commitment, and anticipatory socialization on whistleblowing intention (empirical study of accounting students at universitas brawijaya). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 7(2).
- Merdikawati, R. (2012). Hubungan komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi dengan niat whistleblowing (studi empiris pada mahasiswa strata 1 jurusan akuntansi di tiga universitas negeri teratas di jawa tengah dan d.i. yogyakarta). *Diponegoro Journal of Accounting*, 1(1), 1-10.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: The Free Press (3rd ed.). Macmillan Publishing.
- Merton, R. K. (1968). *Social theory and social structure*. New York: The Free Press (3rd ed.). Macmillan Publishing.
- Musrifah, E. (2020). Pengaruh komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, orientasi etika dan intensitas moral mahasiswa akuntansi terhadap whistleblowing (studi empiris pada

- mahasiswa akuntansi fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah surakarta tahun akademik 2016).
- Nahar, A. (2021). Analisis faktor “pemicu” minat melakukan whistleblowing. *Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–7.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistleblowing. *Journal Business Ethics* 4, 1–16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: the case of whistleblowing. *Journal Business Ethics* 4, 1–16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior: A survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. Doi: 10.1007/s10551-008-9788-y
- Pitney, W. A. (2002). The professional socialization of certified athletic trainers in high school settings: a grounded theory investigation. *Journal of Athletic Training*, 37(3), 286–292. Diakses dari [journalofathletictraining.org](http://journalofathletictraining.org)
- Pramudiati, N., & Aziz, R. N. (2020). Determinan intensi whistleblowing internal pada opd kabupaten purbalingga. *Telaah Bisnis*, 21(2), 99–110.
- Prasangka, P. H. (2021). Memitigasi pengaruh personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing pada aparat sipil negara. *APSSAI ACCOUNTING REVIEW*, 1(1), 20–35. Doi: 10.26418/apssai.v1i1.2
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing berdasarkan intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. Doi: 10.33603/jka.v4i1.3383
- Purnomo, Julius. (2022). *Inspektorat Terima 20 Aduan Dugaan Korupsi, Sepanjang Tahun 2021 hingga Semester I 2022*. Diakses dari [radarbanyumas.com](http://radarbanyumas.com).
- Putri, R. M., Sri Purwati, A., & Restianto, Y. E. (2022). The effectiveness of investigative audit: role of whistleblowing system in disclosing fraud in yogyakarta. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 8(2), 145–158.
- Reshie, S., Agustin, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh ethichal climate, personal cost dan pemberian financial reward terhadap niat melakukan whistleblowing (studi empiris pada kantor cabang pt. pegadaian (persero) wilayah area padang). *Jurnal Ekplorasi Akuntansi*, 2(3), 3029–3049.
- Rizkianti, K. M., & Sri Purwati, A. (2020). Factors affecting intention on whistleblowing with anonymous reporting as moderating variable. *International Journal of Accounting, Taxation, and Business*, 1(1), 1–13.
- Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh etika, komitmen profesional, sosialisasi antisipatif dan locus of control mahasiswa akuntansi terhadap perilaku whistleblowing. *JIMAT: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(2), 637–646.
- Sansone, C., & Harackiewicz, J. M. (2000). *Intrinsic and Extrinsic Motivation: The Search for Optimal Motivation and Performance*.
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). Pengaruh retaliation dan gender terhadap niat melakukan whistle blowing. *Jurnal Wahana Riset Akuntansi*, 6(2), 1233–1254.
- Saputra, V., Eliza, A., & Martika Sari, Y. (2021). Pengaruh komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2(2), 161–184.
- Staub, E. (1978). Predicting prosocial behavior: a model for specifying the nature of personality-situation interaction. In *Perspectives in Interactional Psychology* (pp. 87–110). Springer US.
- Stikeleather, B. R. (2016). When do employers benefit from offering workers a financial reward for reporting internal misconduct? *Accounting, Organizations and Society*, 52, 1–14.
- Tani', M. U., & Dethan, M. A. (2022). Analisis faktor - faktor yang mempengaruhi niat pegawai pemerintah daerah dalam melakukan tindakan whistleblowing studi pada pemerintah

---

daerah timor tengah utara. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 10(2), 108–120.

- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh *personal cost* dan pemberian *reward* terhadap tindakan *whistleblowing*. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Wahyu, S., & Mahmudah, H. (2018). Pengaruh komitmen profesi, sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi dan *ethical climate principle* terhadap niat *whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 165–176.
- Wimpi O, Janitra A, Hardi P, & Wiguna, M. (2017). Pengaruh orientasi etika, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan sensitivitas etis terhadap internal whistleblowing (studi empiris pada skpd kota pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 1208–1222.
- Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. (2008). Reward systems, moral reasoning, and internal auditors' reporting wrongdoing. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 323–331.
- Yahya, N., & Damayanti, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi whistleblowing intention dengan retaliasi sebagai variabel moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43–60.
- Zigon, J. (1994). Rewards and performance incentives. In *New York*. Vol. 33, Issue 10.
- Zubaidah, S. (2019). Whistleblowing intention: influence of organizational commitment, personal cost, attitude, perceived behavior control and role moderation of organizational support (study on civil servants of surabaya municipal government).