

## Pengaruh Self Efficacy, Controllability dan Norma Subjektif Terhadap Intensi Whistleblowing

Kartika Wahyu<sup>1</sup>

[kartikaberlian87@gmail.com](mailto:kartikaberlian87@gmail.com)

Betari Maharani<sup>2\*</sup>

[betari.maharani@unimma.ac.id](mailto:betari.maharani@unimma.ac.id)

<sup>1,2</sup>Program Studi Sarjana Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Magelang

### ABSTRACT

*This study aims to examine the effect of Self Efficacy, Controllability and Subjective Norms on Whistleblowing Intentions. This study used a sample of employees who worked at Harapan Hospital, Magelang City. The number of samples in this study were 113 respondents. The sample selection was carried out using a non-probability sample selection method, namely purposive sampling. Testing the hypothesis in this study using multiple linear regression. The results of the study show that Self Efficacy has a positive effect on Whistleblowing Intentions, while the Controllability variables and Subjective Norms have no effect on Whistleblowing Intentions.*

**Keywords:** *self efficacy, controllability, subjective norms and whistleblowing intentions.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Self Efficacy*, *Controllability* dan Norma Subjektif Terhadap *Intensi Whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sampel pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Harapan Kota Magelang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 113 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode pemilihan sampel non-probabilitas yaitu dengan pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap *Intensi Whistleblowing*, sedangkan variabel *Controllability* dan Norma Subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap *Intensi Whistleblowing*.

**Kata Kunci:** *self efficacy, controllability, norma subjektif dan intensi whistleblowing.*

### PENDAHULUAN

Ekonomi yang berkembang serta maju akan diikuti adanya praktik kejahatan perekonomian. Seiring banyaknya terjadi praktik kecurangan dalam beberapa tahun terakhir disektor *public* maupun privat, kemudian terungkap dan disorot oleh masyarakat. Korupsi menjadi satu diantaranya yang sering terjadi dan menjadi pusat perhatian *public* (Rahman,

2018). Berdasarkan data yang diperoleh dari *Corruption Perception Index*, Indonesia menduduki posisi yang terbilang tinggi yaitu 38/100 dengan peringkat ke 89 dari 180 negara (International, 2018). Menurut [acch.kpk.go.id/](http://acch.kpk.go.id/)(2019) angka korupsi di bagian pelayanan kesehatan memiliki potensi yang cukup besar. Sejak diresmikan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) di Indonesia memberikan dampak

pada terlihatnya potensi *fraud* dalam pelayanan kesehatan. Kesempatan untuk melakukan tindakan kecurangan akan semakin meluas apabila tidak terdapat tindakan dan kebijakan. Hal ini dikarenakan adanya tekanan dalam *system* pembiayaan yang masih baru berlaku di Indonesia, sehingga akan menimbulkan peluang karena pengawasan yang minim dan pembenaran atas tindakan tersebut.

Rumah sakit yang ada di Indonesia telah terdeteksi adanya tindakan kecurangan dilevel mikro pada tingkatan pelayanan kesehatan serta manajemennya di lembaga *sector public*. Dokumen asuransi yang tidak sesuai, penjiplakan klaim dari pasien lain, pemalsuan klaim, manipulasi diagnosis/tindakan, tagihan perawatan yang tidak sah serta adanya penggelembungan tagihan obat dan alat kesehatan. Kasus kecurangan yang terjadi pada rumah sakit yang berada di Bekasi dengan melakukan *markup*, hal ini dilakukan saat penyediaan *logistic* peralatan dirumah sakit (Purwitasari, 2013). Hal ini jelas akan merugikan sebuah perusahaan.

Koordinator Divisi Kampanye Publik ICW, Siti Juliantari saat konferensi pers di Hotel Grand Sahid, Jakarta (Kamis, 14/9/2017) menyampaikan bahwa telah ditemukan dan diungkapkan 49 kasus kecurangan program JKN. Salah satunya yaitu berkaitan dengan klaim tagihan BPJS Kesehatan. Pihaknya memberikan contoh bahwa untuk mendapatkan kelebihan bayar pihak rumah sakit memberikan *diagnose* yang tidak sesuai dengan penyakit dari pasien tersebut. Laporan audit dari BPK pada tahun 2016 terkait program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) menunjukkan adanya temuan bahwa terdapat kelebihan klaim dalam pembayaran pelayanan kesehatan sebesar Rp. 2,69 miliar. ICW (*Indonesia Corruption Watch*) juga mengungkapkan temuan adanya praktik kecurangan di Blitar. Temuan tersebut meliputi klaim palsu, peningkatan yang tidak wajar pada tagihan obat dan alat kesehatan, keberadaan pasien rujukan yang

tidak nyata, serta manipulasi dalam penetapan kelas perawatan. Kasus ini diadakan berdasarkan unsur sengaja di rumah sakit untuk memperoleh lebih bayar dan hal ini terjadi pada sebanyak 15 RS pemantauan di Blitar.

*Whistleblowing* merupakan Tindakan untuk mengungkapkan sebuah keterangan yang diperoleh dari badan yang bersifat *private* maupun *public* dengan tujuan mengungkapkan kasus korupsi yang berpotensi terjadi di *public* (Kumar & Santoro, 2017). *Whistleblower* akan berhadapan pada perasaan dilema karena akan dianggap sebagai penghianat dengan mengungkapkan adanya rahasia. Disisi lain, mengungkapkan menjadi sebuah pilihan yang benar karena mematuhi etika profesi yang berlaku. Dampak yang akan dirasakan seorang yang berani mengungkapkan tindakan kecurangan bisa saja akan dipuji ataupun dibenci karena sesuatu yang dilaporkan tersebut tidak terbukti maupun kurang bahan buktinya.

Di Indonesia, pihak yang berpotensi melakukan tindakan kecurangan yang telah disebutkan yaitu peserta, petugas BPJS Kesehatan, pemberi pelayanan kesehatan dan penyedia obat/ alat kesehatan. *Fraud* pasti menimbulkan kerugian dari segi finansial dengan jumlah yang tidak sedikit untuk semua kalangan, salah satunya dibidang kesehatan. Sebelum diterbitkannya Permenkes No. 36/2015, pihak-pihak yang bekerja dalam bidang kesehatan termasuk karyawan Rumah Sakit berasumsi bahwa dalam memberantas kecurangan ada pada Kementerian RI atau dinas kesehatan tingkat provinsi. Menurut mereka, yang berpotensi melakukan tindakan kecurangan tersebut seperti direksi dan tanpa disadari bahwa mereka juga memiliki potensi yang sama untuk melakukan hal tersebut. Seiring berjalannya waktu dengan ditemukannya data yang berpotensi *fraud* yang dilakukan pihak direksi akan memberi dampak pada enggannya memberikan respon informasi yang ditemukan pada lembaganya. Dengan begitu, karyawan diharapkan dapat menjadi

*whistleblower* dalam upaya pemberantasan *fraud internal*.

Permasalahan terkait pengaduan atau *whistleblowing* juga terjadi di Rumah Sakit Harapan Kota Magelang. Rumah Sakit tersebut belum secara maksimal melaporkan kasus atau pelanggaran lainnya yang terjadi di lingkungan Rumah Sakit. Kegiatan pelaporan belum maksimal karena keterbatasan sarana pelapor. Jika terdapat informasi terkait potensi kecurangan yang dilaporkan, tidak terdapat tindak lanjut yang pasti. Salah satu contoh kecurangan yang pernah terjadi adalah tagihan tidak benar yang dilakukan oleh RS. Pasien dirawat belum ada 6 jam kemudian untuk perhitungan tagihan dibuat 6 jam untuk mendapatkan kelebihan klaim pembayaran BPJS.

Contoh kecurangan lain yang pernah dilakukan adalah memanipulasi tingkatan perawatan saat pasien BPJS datang mencari kelas perawatan yang sesuai dengan hak kelas pasien tersebut namun penuh, kemudian pasien dimasukkan pada kelas yang lebih rendah sedangkan nilai klaim yang diajukan sesuai dengan nilai kelas yang lebih tinggi sesuai hak pasien BPJS, dengan begitu rumah sakit yang memanipulasi laporan tersebut mendapatkan kelebihan keuntungan berupa pendapatan yang lebih dari yang seharusnya. Dengan adanya permasalahan tersebut, kesadaran akan *whistleblowing* di Rumah Sakit Harapan Kota Magelang masih sangat rendah.

*Self efficacy* merupakan kepercayaan diri individu terhadap kemampuannya sendiri dalam mengelola dan mengarahkan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tingkat prestasi tertentu. Hal ini tentu berkaitan dengan *internal locus of control*. Karena mereka meyakini bahwa pengendalian dapat memberikan pengaruh yang baik untuk setiap kejadian (Purwantini et al., 2017). Intensi dalam melakukan *whistleblowing* telah dilakukan penelitian sebelumnya. *Whistleblowing* menjadi sebuah strategi untuk mencegah adanya tindakan *fraud* dalam setiap

kebijakan yang akan memberikan dampak baik bagi organisasi maupun perusahaan (Khusnah & Jannah, 2021b). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *self efficacy* menjadi bagian yang diperkirakan memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian (Natawibawa et al., 2018) memberikan hasil bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh *positive* terhadap intensi *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian (Hidayati, 2016) bahwa *self efficacy* memberikan pengaruh *positive* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian (Jannah, 2019) dan (Khusnah & Jannah, 2021b) menemukan bahwa *self efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

*Controllability* mempunyai arti yaitu kemampuan seseorang untuk menyusun dan memberikan arahan sikap yang positif. Salah satu yang dapat dikembangkan oleh seseorang adalah perilaku. Hal ini dikendalikan oleh faktor internal dan eksternal. Sekeras apapun dorongan pihak eksternal, perilaku seseorang masih dapat dirubah dengan melalui proses kontrol diri. Seseorang dengan *controllability* tinggi akan lebih berbeda karena mereka yakin dapat mengendalikan dan keputusannya akan berpengaruh untuk melaporkan tindakan kecurangan (Alicia, 2017). Penelitian Yustina & Siringoringo (2020), (Salsabila, 2020) menunjukkan bahwa *controllability* berpengaruh *positive* terhadap intensi *whistleblowing*. Namun tidak konsisten dengan (Saud, 2016) *controllability* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Norma subjektif sebagai bentuk persepsi akibat tekanan dari lingkungan kerja dimana sikap social yang baik akan memberikan dampak baik untuk orang lain. Norma subektif berpengaruh secara positif terhadap intensi *whistleblowing* (Natawibawa et al., 2018). Hal ini dapat diartikan bahwa niat individu untuk melakukan tindakan tersebut dapat dibangun dari lingkungan mereka. Sejalan dengan penelitian (Indra, 2018) norma

subjektif memberikan pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian (Purwantini et al., 2017), norma subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Theory Planner Behavior*

Teori Perilaku yang Direncanakan (*Theory of Planned Behaviour/TPB*) adalah suatu kerangka teori yang menghubungkan antara keyakinan individu dengan perilaku yang akan dilakukan. Seorang manusia merupakan makhluk rasional dimana mereka mempertimbangkan dampak dari tindakan yang akan dilakukan sebelum melakukannya (Achmad, 2010).

### *Intensi Whistleblowing*

Kumar & Santoro (2017) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan suatu organisasi swasta atau publik yang mengungkapkan informasi untuk mengungkap kasus korupsi yang berbahaya kepada publik. Komisi Nasional untuk Tata Kelola Kebijakan menegaskan bahwa pengungkapan informasi harus dilakukan dengan niat tulus dan bukan berdasarkan niat tidak baik seperti pencemaran nama baik atau fitnah terhadap kebijakan tersebut.

KNGK menjelaskan bahwa *whistleblower* adalah individu yang berasal dari internal organisasi, biasanya karyawan, tetapi pelapor juga bisa datang dari pihak eksternal. Disarankan bagi *whistleblower* untuk memberikan bukti, informasi, atau petunjuk yang konkret mengenai pelanggaran yang dilaporkan, agar laporan tersebut bisa diinvestigasi dan ditindaklanjuti secara efektif. Salah satu tanda tekad dalam situasi, bentuk komitmen dalam melaporkan pelanggaran, dan dampak negatif yang mungkin dihadapi oleh pelapor merupakan bagian dari dimensi intensi dalam melakukan *whistleblowing* (GHani, 2010).

### *Self Efficacy*

*Self Efficacy* dalam terminologi psikologi, mewakili keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka (Bandura, 2012). Tingginya percaya diri seseorang akan kemampuannya, semakin baik pula seseorang dalam mencapai sebuah keberhasilan. Ketika dalam situasi yang tidak baik, seseorang dengan keyakinan yang minim akan mudah menyerah, namun sebaliknya apabila orang tersebut sangat percaya diri maka akan berusaha dalam menghadapi tantangan (Stajkovic & Luthans, 1998). *Self efficacy* berdampak positif dengan memberikan lingkungan yang positif dari orang-orang dengan percaya diri yang tinggi, sehingga dalam menjalankan pekerjaannya akan dilakukan dengan baik. Kinerja yang telah tercapai akan membangun semangat untuk lebih meningkatkan rasa percaya dirinya.

Apabila seseorang menghadapi situasi yang menimbulkan keraguan mengenai kemampuannya untuk mengatasi kondisi tersebut, maka keyakinan dalam diri sendiri yang terkait dengan istilah *self efficacy* akan menjadi faktor penting. Menurut Luthans & Peterson, (2001) *self efficacy* menjadi sebuah prediksi dalam meningkatkan kinerja ketika menghadapi berbagai situasi dilingkungan bekerja (contoh: kepuasan dan komitmen), karakteristik kepribadian, tingkat pendidikan, pelatihan, penetapan tujuan, serta respon dan umpan balik.

### *Controllability*

*Controllability* merupakan keyakinan orang bahwa mereka memiliki kendali atas perilaku tersebut, yaitu suatu tindakan pengendalian atas kinerja atau non-kinerja yang ada pada seseorang (Ajzen, 2002). Karakteristik *controllability*, sebagai bagian dari sifat kepribadian, memiliki dampak pada proses pengambilan keputusan dan perilaku individu (Chiu, 2003). Menurut Larsen & Buss (2002) dalam Jonetha (2016) *controllability*

mengindikasikan sejauh mana seseorang mempersepsikan hubungan antara tindakan yang diambilnya (aksi) dan hasil yang akan diperoleh (hasil). Dari penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa kontrollabilitas merujuk pada sudut pandang individu terhadap suatu kejadian, apakah mereka mampu mengendalikan atau tidak mengendalikan hasil dari kejadian tersebut.

Kreitner & Angelo J. Kinicki (2007) dalam Jonetha (2016) mengungkapkan bahwa individu dengan *controllability* mereka meyakini bahwa kejadian yang terjadi adalah hasil dari tindakan atau perilaku yang mereka lakukan. Selain itu, mereka juga meyakini bahwa pengalaman yang mereka alami dipengaruhi oleh kemampuan atau usaha yang mereka lakukan sendiri.

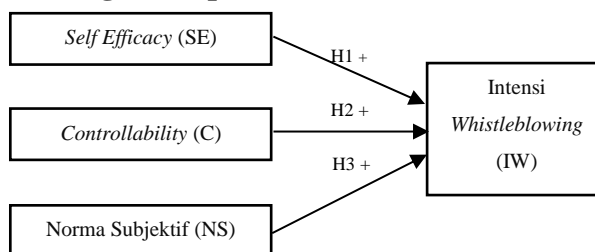
### Norma Subjektif

Norma subjektif adalah pandangan individu yang membuat keputusan mengenai pengaruh lingkungan sosial terhadap keterlibatan atau ketidakterlibatannya dalam perilaku tertentu (Ajzen, 1991). Norma subjektif merujuk pada sejauh mana orang atau individu terkait mengungkapkan dukungan atau ketidaksetujuan terhadap pelaksanaan perilaku tertentu. Dalam konteks penelitian, umumnya diukur melalui pertanyaan kepada partisipan mengenai tingkat keyakinan mereka bahwa orang-orang terdekat dalam lingkungan mereka, seperti anggota keluarga, teman, atau rekan kerja, akan memberikan dukungan terhadap keterlibatan mereka dalam aktivitas wirausaha atau usaha (Yustina & Siringoringo, 2020).

Dari pengertian di atas, dapat disarikan bahwa norma subjektif mencerminkan hingga seberapa besar dorongan seseorang untuk mengikuti pandangan individu lain mengenai perilaku yang hendak dijalankan (Normative Belief). Dengan kata lain, apabila individu merasa bahwa memiliki hak pribadi dalam menentukan tindakan yang akan diambil, bukan ditentukan oleh opini orang lain di

sekitarnya, maka ia cenderung akan mengabaikan pandangan mereka dan melanjutkan perilaku yang telah dipilihnya.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

### Hipotesis

Berdasarkan tinjauan Pustaka dan kerangka berpikir, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

- H1: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*  
 H2: *Controllability* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*  
 H3: Norma Subjektif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Harapan Kota Magelang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Rumah Sakit Harapan Kota Magelang yang mempunyai tugas berkaitan dengan pengurusan BPJS Kesehatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik Purposive Sampling yaitu teknik sampling yang menggunakan kriteria yang dipilih oleh peneliti. Kriteria yang akan dipakai antara lain:

1. Pegawai Rumah Sakit yang bekerja dibagian Keuangan, SPLPA, Farmasi, Pendaftaran, Administrasi Rawat Jalan, Administrasi Rawat Inap, Unit Rawat Jalan & Unit Rawat Inap.
2. Pegawai Rumah Sakit Harapan yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
3. Pegawai Rumah Sakit Harapan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir

setidaknya lulusan sekolah menengah atas (SMA) atau sederajat.

### Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Data dikumpulkan secara langsung dari responden dengan sumber asli. Sumber tersebut adalah pemilik maupun karyawan Rumah Sakit Harapan Kota Magelang. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang terstruktur untuk dibagikan dan diisi oleh responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin wanita dengan jumlah 63 responden atau (74,12%). Usia para responden penelitian ini berusia 20 tahun sampai usia diatas 41. Sebagian besar responden berusia 20 - 30 tahun atau sebesar (24,71%). Pendidikan responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan D3 yaitu sejumlah 23 responden atau (43,35%).

**Tabel 1. Demografi Responden**

Kriteria	Jumlah	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	22	25,88%
Wanita	63	74,12%
	85	100%
<b>Umur</b>		
20-30 Tahun	56	65,88%
31-40 Tahun	21	24,71%
≥ 41 Tahun	8	9,41%
	85	100%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	20	23,53%
D3	36	43,35%
S1	23	27,06%
Lainnya	6	7,06%
	85	100%

### Uji Validitas

Pada tahap pengujian validitas, empat indikator pernyataan intensi *whistleblowing* dan dua indikator pernyataan *controllability* tidak valid karena nilai *cross loading factor* bernilai kurang dari 0,5, sehingga dihilangkan dari analisis dan dilakukan uji validitas ulang. Hasil pengujian validitas ulang, menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan valid.

**Tabel 2. Nilai KMO dan Bartlett's Test of Sphericity**

Variabel	KMO	Sig Bartlett's Test of Sphericity	Ket
IW	0,726	0,000	Valid
SE	0,753	0,000	Valid
C	0,668	0,000	Valid
NS	0,814	0,000	Valid

**Tabel 3. Nilai Cross Loading**

Pernyataan	IW	SE	C	NS	Ket
IW1	0,864				Valid
IW2	0,864				Valid
IW3	0,864				Valid
SE1		0,760			Valid
SE2		0,775			Valid
SE3		0,589			Valid
SE4		0,886			Valid
SE5		0,826			Valid
C1			0,760		Valid
C2			0,803		Valid
C5			0,815		Valid
NS1				0,711	Valid
NS2				0,830	Valid
NS3				0,851	Valid
NS4				0,832	Valid
NS5				0,753	Valid

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel inensi *whistleblowing*, *self efficacy*, *controllability* dan norma subjektif memiliki *Cronbach Alpha* > 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua *item pernyataan* yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

### Analisis Regresi Berganda

Pada pengujian koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa nilai beta dan t hitung positif untuk keseluruhan variabel. Berdasarkan hasil pengujian maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$IW = 2,412 + 0,306SE + 0,086C + 0,076NS + e$$

**Tabel 4. Koefisien Regresi**

Ket	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Constant)	2,412	0,484	4,979	0,000
SE	0,306	0,117	2,604	0,011
C	0,086	0,114	0,752	0,454
NS	0,076	0,107	0,711	0,479

### Hasil Uji t

Hasil uji pengaruh *self-efficacy* terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan bahwa nilai *p value* (0,011) < *sig.* (0,05) yang

berarti bahwa **H1 diterima**. Sementara, pada uji pengaruh *controllability* terhadap terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan bahwa  $p\ value\ (0,454) > sig.\ (0,05)$  yang berarti bahwa **H2 diterima**. Kemudian, pada uji pengaruh norma subjektif terhadap terhadap intensi *whistleblowing* menunjukkan bahwa  $p\ value\ (0,479) > sig.\ (0,05)$  yang berarti bahwa **H3 diterima**.

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
SE	2,604	1,663	0,011	H1 Diterima
C	0,752	1,663	0,454	H2 Tidak Diterima
NS	0,711	1,663	0,479	H3 Tidak Diterima

## Pembahasan

### Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil pengujian menunjukkan *Self Efficacy* memiliki pengaruh *positive* terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya semakin individu memiliki keyakinan bahwa mengungkapkan dan melaporkan kecurangan menjadi sebuah hal baik dan akan memberikan dampak yang baik dan berpotensi akan mengambil sikap tersebut. Situasi ini dapat memberikan dampak baik pada niat seseorang agar lebih berani melaporkan tindakan kecurangan/*whistleblowing* (Macnab & Reginald, 2008).

Sejalan dengan *Theory Planned Behavior* yang mengasumsikan seseorang dengan percaya dirinya untuk melakukan sesuatu yang didasari atas kendali dalam pribadinya. Individu dengan karakter percaya diri yang tinggi akan berpotensi lebih berani dalam melaporkan tindakan kecurangan dilingkungan pekerjaan karena yakin dengan kemampuan yang dimiliki (Putra & Wirasedana, 2017). Berdasarkan jawaban responden penelitian ini, sebagian besar karyawan menjawab setuju untuk melakukan laporan terhadap tindakan kecurangan yang akan terjadi dilingkungannya dengan dan keberanian mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Natawibawa et al., 2018), (Hidayati, 2016) dan (Damayanthi et al., 2017) *self efficacy* memiliki pengaruh

*positive* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin baik kemampuan individu dalam bersikap pada kecurangan maka niat dalam melaporkannya semakin tinggi (Natawibawa et al., 2018). Namun tidak konsisten dengan (Khusnah & Jannah, 2021a) bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

### Pengaruh *Controllability* Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

Berdasarkan pengujian dinyatakan bahwa bahwa *Controllability* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya, knowledge karyawan terkait *whistleblowing* masih minim dan ancaman tidak akan mendorong seseorang melakukan *whistleblowing*. *Controllability* menjadi tidak berpengaruh dikarenakan tidak adanya reward atau timbal balik untuk *whistleblower* sehingga mereka enggan untuk melakukan *whistleblowing*, seseorang dengan kepribadian yang acuh apabila dalam lingkungan mereka ada sesuatu baik yang positif maupun negatif mereka tetap akan acuh sehingga tidak akan melakukan perilaku tersebut.

Tidak konsisten dengan *Theory Planned Behavior* dimana dijelaskan bahwa sikap dan persepsi dapat memberikan pengaruh terhadap niat untuk melakukan sesuatu. Khususnya pada pegawai bagian keuangan wajib memahami perilaku *whistleblowing* akan memberikan dampak *positive* untuk lingkungan instusinya dan pelapor akan mendapatkan perlindungan hukum yang akan memotivasi untuk lebih berani melaporkan dugaan fraud atau pelanggaran (Rini & Ridho, 2016).

Konsisten dengan penelitian (Saud, 2016) *controllability* tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun tidak konsisten dengan (Natawibawa et al., 2018), (Alicia, 2017), (Yustina & Siringoringo, 2020) dan (Salsabila, 2020) yang menyatakan bahwa

*controllability* memiliki pengaruh *positive* terhadap intensi *whistleblowing*.

### **Pengaruh Norma Subjektif Terhadap Intensi Whistleblowing**

Hasil pengujian menyatakan bahwa norma subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Kesimpulannya, adanya lembaga *public* yang tersedia di Indonesia belum secara efektif dalam menangani pengaduan. Budaya kerja berbasis kolegalisme dalam birokrasi sudah menjadi patokan bagi pegawai di instansi pemerintah dalam bekerja, sehingga apabila terdapat kesalahan ataupun manipulasi tidak dapat di *publish* oleh media. Hal ini dapat diketahui bahwa adanya peran pimpinan dan rekan yang tidak mendorong niat individu dalam melakukan *whistleblowing* (Sunarsih & Rustiarini, 2015). Seseorang yang terlalu acuh juga tidak merasa peduli pada sekitarnya, mereka cenderung lebih jarang bersosialisasi sehingga tidak melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan *Theory Planned Behavior* yang memiliki pondasi terhadap perspektif kepercayaan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan tingkah laku yang spesifik. Apabila terdapat atasan maupun rekan kerja yang memiliki sikap positif seharusnya dapat memberikan energi positif untuk dapat melaporkan tindakan kecurangan. Seseorang akan lebih memilih diam karena tidak ada niat untuk melakukan *whistleblowing* dan kurangnya pemahaman terkait perilaku tersebut (Rini & Ridho, 2016). Berdasarkan jawaban responden dalam penelitian ini, rekan kerja atau dalam lingkungan kerja mereka yang memiliki energi positif dan saling support tidak akan membuat seseorang melaporkan tindakan *fraud* apabila terjadi dalam instansinya.

Sejalan dengan (Purwantini et al., 2017) dan (Sunarsih & Rustiarini, 2015) bahwa norma subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Dukungan dari orang terdekat tidak akan

memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaporkan tindakan *fraud* diperusahaannya (Purwantini et al., 2017). Namun tidak konsisten dengan penelitian (Indra, 2018) dan (Perdana & Hasan, 2018) norma subjektif tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

?

### **Kesimpulan**

Penelitian dilakukan untuk melakukan pengujian secara empiris terkait Pengaruh *sel-efficacy*, *controllability* dan norma subjektif terhadap intensi *whistleblowing* di Rumah Sakit Harapan Kota Magelang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Hasil dalam penelitian ini yaitu variabel *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Intensi *Whistleblowing*, diyakini bahwa semakin baik sikap seseorang dan energi positif yang dia peroleh maka akan semakin mendorong seseorang dalam mengungkapkan tindakan kecurangan. *Controllability* dan Norma Subjektif tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*, karena di lingkungan Rumah Sakit Harapan Kota Magelang sangat ketat dari segi pengamanannya dan energi positif dari rekan kerja satu tim tidak mampu mendorong niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi.

Untuk penelitian berikutnya dapat menambah variable lain seperti *Locus of control* (Yustina & Siringoringo, 2020). Seorang akuntan mempunyai 2 karakter pribadi (internal maupun eksternal) dan *locus of control* yang mampu memberikan dorongan positif dalam melakukan *whistleblowing* dilingkungan kerja. Sangat disadari bahwa tindakan *fraud* akan merugikan instansi dalam waktu dekat maupun jangka panjang, maka sangat diharapkan untuk dapat menaikkan penjas dari *factor* yang akan memberikan pengaruh pada intensi *whistleblowing*.

2. Objek untuk penelitian berikutnya diperluas, contohnya semua Rumah Sakit yang ada di Kota Magelang.



**DAFTAR PUSTAKA**

- acch.kpk.go.id/. (2019). *Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi*.
- Achmad, Z. (2010). *Theory of Planned Behavior Masihkah Relevan?* [https://www.academia.edu/6121811/theory\\_of\\_planned\\_behavior\\_masihkah\\_relevan](https://www.academia.edu/6121811/theory_of_planned_behavior_masihkah_relevan)
- Ajzen. (1991). *Teori Perilaku Terencana. Perilaku Organisasi dan Proses Manusia*. 50, 179–211.
- Ajzen. (2002). Kontrol perilaku yang dirasakan, *self-efficacy*, *locus of control*, dan teori perilaku yang direncanakan. *Jurnal Psikologi Sosial Terapan*, 32(4), 665–683.
- Alicia, D. D. (2017). Pengaruh Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Sub Sektor Semen yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2015. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Akuntansi*, 1–11.
- Bandura, A. (2012). *On the functional properties of perceived self-efficacy revisited*. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Chiu, R. (2003). *Income, money ethics, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: is the love of money the root of evil for Hong Kong employees*. *Journal of Business Ethics*, Vol. 46, 13-30.
- Damayanthi, Sujana, & Herawati. (2017). Pengaruh Norma Subyektif, Sikap Pada Perilaku, Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Melakukan Pengungkapan Kecurangan (Whistleblowing) (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Program S1 Dan Program D3 Universitas Pendidikan Ganesha). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 8(2).
- GHani, A. B. (2010). *Predicting Whistleblowing Intention in Malaysia: Evidence from Manufacturing Companies*. *Curtin Graduate School of Business*.
- Hidayati. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Nominal*, Vo 5 No. 1.
- Indra, S. (2018). Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3 (1), 1–11.
- International, T. (2018). *Corruption Perception Index*. Jakarta: Salemba Empat. Retrieved%0Afrom [www.transparency.org](http://www.transparency.org)
- Jannah, R. (2019). Dampak *Self Efficacy*, Moral Intention Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akademi Akuntansi*, vol 5 no 2, 2–28.
- Jonetha, C. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing: *Locus Of Control* Sebagai Variabel Moderasi. *JOM Fekon*, Vol.3 No.1.
- Khusnah, H., & Jannah, R. (2021). Dampak *Self Efficacy*, Moral Intention Dan Budaya Etis Organisasi Terhadap Whistleblowing Intention. *Jurnal Akademi Akuntansi*, vol 4 no 2, 221–228.
- Kreitner, R., & Angelo J. Kinicki. (2007). *Organizational Behavior*. Boston: McGraw Hill.
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). *A justification of whitleblowing*. *Philosophy dan Social Criticism*. 43.
- Larsen, J. R. ., & Buss, D. M. (2002). *Personality psychology; Knowledge about human nature*. New York : The McGraw-Hill Companies.
- Luthans, & Peterson. (2001). *Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development*. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387.
- Macnab, R., & Reginald, W. (2008). *Self-Efficacy as an Intrapersonal Predictor for Internal Whistleblowing: A US and Canada*. *Journal of Business Ethics*., 79.4, : 407-421.

- Natawibawa, I. W. Y., Irianto, G., & Roekhudin, R. (2018). *Self-Efficacy and Controllability As Whistleblowing Intention Predictors of Financial Managers in Educational Institutions*. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, October 2018, 147–165.  
<https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i2.213>
- Perdana, & Hasan. (2018). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku dan Etika Terhadap *Whistleblowing Intention* dan Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, Vol. 11, N.
- Purwantini, A. H., Waharini, F. M., & Anisa, F. (2017). Analisis Determinasi Intensi Whistleblowing Internal Studi Pada Industri Di Magelang. *University Research Colloquium*, 2407–9189.
- Putra, I. M. D. 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.
- Rahman, N. J. (2018). Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Karyawan Melakukan Tindakan Pengungkapan Kecurangan (*Whistleblowing*). *SKRIPSI*.  
[http://eprintslib.ummgl.ac.id/1751/1/14.0102.0137\\_BAB\\_I\\_BAB\\_II\\_BAB\\_III\\_BAB\\_V\\_DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://eprintslib.ummgl.ac.id/1751/1/14.0102.0137_BAB_I_BAB_II_BAB_III_BAB_V_DAFTAR_PUSTAKA.pdf)
- Rini, & Ridho. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, *Locus of Control*, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing. *Equity*, Vol. 19 No.
- Salsabila. (2020). Intensi Whistleblowing Eksternal Pada Mahasiswa Akuntansi: Pendekatan Teori Posisi Etika. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, Vol : 13 N.
- Saud, I. M. (2016). Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat Whistleblowing Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi*, 17 (2), 209–219.
- Stajkovic, & Luthans. (1998). *Social Cognitive Theory And Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational And Behavioral Approaches*. *Organizational Dynamics*. 62-74.
- Sunarsih, & Rustiarini. (2015). Fraud dan Whistleblowing : Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Yustina, & Siringoringo. (2020). *Locus of Control*, Norma Subjektif dan Whistleblowing Intention di Akuntan Indonesia. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, Vol 3 No1.  
<https://ojs.unsulbar.ac.id/index.php/jepa/issue/view/89>