

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia terus berkembang dan menjadi beban bagi otoritas pemerintah Indonesia. Berdasarkan tiga jenis penipuan yaitu korupsi, penyalahgunaan aset dan penipuan terhadap laporan keuangan, korupsi menjadi kasus yang menduduki peringkat pertama di Indonesia. Survei *fraud* oleh ACFE Indonesia pada tahun 2016, korupsi memiliki persentase sebesar 67 persen, diikuti oleh penyalahgunaan aset sebesar 31 persen dan 2 persen penipuan terhadap laporan keuangan. Pada tahun 2018, berdasarkan indeks persepsi korupsi yang dirilis oleh *transparency international Indonesia*, Indonesia berada pada peringkat ke 89 dari 180 negara, dan lembaga pemerintah sebagai pihak yang paling dirugikan atas kasus penipuan yang terjadi di Indonesia (ACFE, 2016). Hal ini menandakan bahwa kasus penipuan sering kali terjadi dan ditemukan dalam organisasi pemerintah.

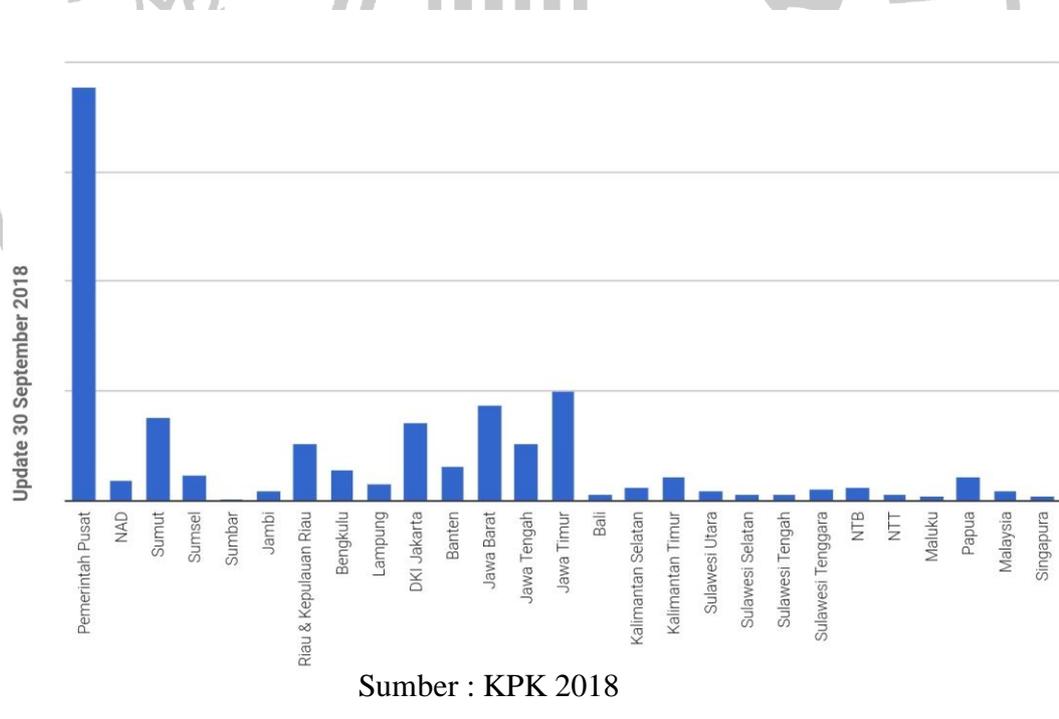
Mendukung survei *fraud* yang dilakukan ACFE Indonesia, Komisi Pemberantas Korupsi Indonesia (KPK) menemukan bahwa banyaknya kasus korupsi yang terjadi khususnya di sektor pemerintahan. Tabel 1.1 menjelaskan bahwa tindak pidana korupsi yang berhasil diselidiki oleh KPK sebanyak 459 kasus yang mana dari tahun 2015-2018 berasal dari berbagai

instansi pemerintah dan sebanyak 198 kasus berasal dari Pemkab/Pemkot di Indonesia. Gambar 1.1 juga menjelaskan bahwa banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia umumnya terjadi di ibu kota dan provinsi Jawa Timur menduduki peringkat kedua.

Tabel 1.1
STATISTIK TPK BERDASARKAN INSTANSI

Instansi	2015	2016	2017	2018	Total
DPR dan DPRD	3	15	9	4	31
Kementerian/Lembaga	21	39	31	47	138
BUMN/BUMD	5	11	13	5	34
Komisi	0	0	0	0	0
Pemerintah provinsi	1	13	15	29	58
Pemkab/Pemkot	10	21	53	114	198
Total	40	99	121	199	459

Sumber data diolah*



Sumber : KPK 2018

Gambar 1.1
STATISTIK TPK BERDASARKAN WILAYAH

Umumnya kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia telah tercium namun tidak ditemukan sumbernya. Kumaat (2011:155) menjelaskan bahwa banyaknya kasus kecurangan yang terbongkar karena peran dari orang yang berani “bernyanyi” (*whistleblower*), membuat pengaduan atau membocorkan informasi. Survei *fraud* yang dilakukan ACFE Indonesia tahun 2016 juga menunjukkan bahwa *whistleblowing* sebagai upaya yang memberikan kontribusi besar untuk mengungkapkan kasus kecurangan. Dapat diartikan bahwa *whistleblowing* merupakan cara paling efektif untuk mencegah terjadinya *fraud* daripada upaya lainnya, seperti audit eksternal/internal, atau pemeriksaan dokumen dan lainnya. Pengertian *whistleblowing* dapat diartikan sebagai tindakan untuk mengungkapkan atau melaporkan adanya tindakan ilegal atau tindakan yang melanggar etika yang dilakukan oleh anggota organisasi lainnya, dengan melaporkan kepada atasan atau pihak-pihak yang tepat dalam organisasi maupun melalui saluran pelaporan organisasi (Iskandar dan Saragih, 2018).

Beberapa tahun terakhir kasus kecurangan di Indonesia yang pernah terungkap karena peran dari *whistleblower* menjadi perbincangan publik. Peran Sudirman Said dalam kasus “papa minta saham”, dengan mengungkap tindakan tidak benar oleh Setya Novanto selaku pejabat pemerintah yang telah meminta sejumlah saham PT. Freeport dengan mengatasnamakan presiden dan wakil presiden RI. (www.nasional.kompas.com, diakses pada 18 Maret 2019).

Tahun 2016 telah terjadi pelaporan kasus kecurangan yang dilakukan oleh bupati Tanggamus yang dilaporkan oleh salah satu anggota DPRD Kabupaten Tanggamus. Bupati Tanggamus diduga telah memberikan suap kepada beberapa

anggota DPRD Kabupaten Tanggumas terkait dengan pengesahan APBD tahun anggaran 2016. (www.icjr.or.id diakses pada 22 Juni 2019).

Peran seorang *whistleblower* dalam pengungkapan kasus korupsi di Kota Surabaya juga pernah terjadi. Korupsi aset pemerintah Kota Surabaya diperkirakan akan merugikan triliunan rupiah telah diberitakan pada tahun 2012 dan kembali menjadi perbincangan publik saat ini. Yayasan Kas Pembangunan (YKP) yang merupakan aset Pemkot Surabaya telah dilaporkan ke Kejaksaan Tinggi Jawa Timur oleh Walikota Surabaya yang menjabat saat ini. Sejak kepengurusan baru diduga telah terjadi perubahan peraturan (AD/ART) yang dilakukan secara sepihak oleh YKP hingga akhirnya YKP dan anak perusahaannya PT Yekape bergerak sendiri seperti perusahaan swasta dan menanggung aset hingga triliunan rupiah (www.surabaya.bpk.co.id, diakses pada 22 Juni 2019).

Temuan audit BPK 2016 memberikan bukti bahwa Kota Surabaya sebagai kota bersih juga tidak bebas dari permasalahan korupsi. Empat tersangka telah ditetapkan dalam kasus tukar guling tanah kas desa seluas 56.487 meter persegi kepada PT Abadi Purna Utama (APU). Dua dari empat tersangka tersebut adalah mantan pejabat dilingkungan Pemkot Surabaya. Proses tukar guling tanah ini dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan, PT APU tidak memberikan tanah dengan luas yang sama. Dari luas 56.478 meter persegi ini harusnya pemerintah mendapatkan luas tanah sebesar 90.000 meter persegi, namun yang didapat hanya sebesar 7000 meter persegi (www.news.detik.com, diakses pada 22 Juni 2019).

Menyadari pentingnya peran *whistleblower* dalam mengungkap kecurangan, selama ini beberapa instansi pemerintah telah menerapkan sistem

whistleblowing, misalnya Komisi Pemberantasan Korupsi, Direktorat Jenderal Pajak, dan *complaint box* oleh Badan Pemeriksa Keuangan, maupun lembaga pemerintah lainnya, yang mana sistem *whistleblowing* tersebut juga dapat diakses oleh masyarakat. Namun penerapan sistem *whistleblowing* dalam instansi pemerintah memiliki beberapa kendala hal ini karena sistem yang dibangun sesuai dengan prosedur dan kebijakan masing-masing lembaga (ICJR, 2016). *Institute for criminal justice reform* (ICJR) tahun 2016 juga menjelaskan bahwa penerapan sistem *whistleblowing* belum optimal, penerapan sistem *whistleblowing* harus memberikan keamanan dan kerahasiaan bagi pelapor dan memastikan adanya tindak lanjut pengungkapan laporan secara memadai, profesional dan independen.

Umumnya meskipun para pegawai telah mengetahui adanya *fraud*, tidak semua dari mereka mau untuk mengungkapkan tindakan tersebut. Hal ini dikarenakan menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah, seseorang mungkin saja dapat dihadapkan dengan suatu dilema etis untuk memutuskan “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi (Iskandar dan Saragih, 2018). Menjadi seorang *whistleblower* dapat dipandang sebagai seorang peggianat yang melanggar norma loyalitas dan disisi lain dipandang sebagai pelindung atas nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas (Rothschild dan Miethe, 1999 dalam Iskandar dan Saragih, 2018). Rendahnya dasar hukum yang mengatur tentang keamanan untuk menjadi *whistleblower* juga dirasakan mampu untuk memberikan rasa takut bagi pegawai dan menolak untuk “meniup peluit” (Suratno, 2017). Di Indonesia belum ada undang-undang yang

secara khusus ditujukan untuk *whistleblower*. Peraturan tentang *whistleblower* secara implisit hanya tertera dalam UU No. 13 tahun 2006 tentang perlakuan terhadap saksi dan korban dan tertera dalam surat edaran mahkama agung nomor 4 tahun 2011 mengenai perlakuan terhadap pelapor tindak pidana (*whistleblower*) dan saksi pelaku yang bekerjasama (*justice collabolator*) (Suratno, 2017).

Berdasarkan penjelasan fenomena tersebut, terdapat berbagai macam masalah kecurangan khususnya yang terkait dengan korupsi di lingkungan pemerintahan. Hal ini akan berpengaruh terhadap berkurangnya kepercayaan publik terhadap pemerintah, yang akan berdampak pada tujuan pemerintah untuk menciptakan *clean and good governance* terhambat. Korupsi sebagai salah satu permasalahan publik yang menjadi perhatian besar harus diminimalkan. Implementasi sistem *whistleblowing* dan partisipasi pegawai dalam melaporkan *fraud* menjadi kebutuhan serta penguatan sistem hukum yang terkait dengan *whistleblower* harus diperjelas.

Banyaknya kasus kecurangan yang melibatkan peran dari pegawai pemerintah, memungkinkan untuk dilakukannya penelitian dengan responden pegawai negeri sipil yang bekerja di lingkungan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya. Menjadi seorang *whistleblower* dari kalangan PNS dinilai cukup berat, apalagi jika harus melaporkan atasannya. Riviu yang dilakukan oleh ICJR (2016) terkait ancaman dan perlindungan *whistleblower* menjelaskan bahwa PNS yang menjadi *whistleblower* rentan mendapatkan ancaman, misalnya dimutasi maupun dipecat dan pemberian *reward* bagi pelapor dapat menimbulkan

suatu permasalahan baru yang terkait dengan fitnah, ancaman maupun pengucilan yang mungkin saja dapat diterima oleh pelapor.

Pemerintah Kota Surabaya selama ini telah berupaya dalam pencegahan korupsi salah satunya dengan perbaikan tata kelola sistem pemerintahan atau sistem *e-government* sebagai suatu sistem perencanaan pembangunan daerah yang terintegrasi, sistem informasi manajemen pemerintah, dan sebagai sistem layanan dan komunikasi masyarakat, yang mana dengan sistem ini masyarakat dapat melihat transparansi program pemerintah yang menggunakan anggaran daerah (www.merdeka.com, diakses pada 22 Juni 2019). Beberapa tahun terakhir Pemerintah Kota Surabaya banyak mendapatkan penghargaan nasional maupun internasional, salah satunya penghargaan Lee Kuan Yew “*Special Mention*” yang terkait dengan kemampuan pemerintah Kota Surabaya dalam memberdayakan masyarakat melalui program ekonomi dan pendidikan, *The OpenGove Recognition of Excellence*, terkait kesuksesan pemerintah Kota Surabaya atas inovasi dalam penggunaan teknologi di sektor pelayanan publik serta *Scroll of Honour Award* yang diberikan kepada pemerintah Kota Surabaya atas pengelolaan pemukiman dan perbaikan masyarakat miskin (www.jatim.idntimes.com diakses pada 19 Maret 2019). Begitu banyak penghargaan yang didapatkan oleh Pemerintah Surabaya memungkinkan untuk mendorong kemauan masyarakat terutama pegawai SKPD Kota Surabaya untuk melaporkan adanya *fraud* terutama korupsi.

Penelitian ini ditujukan untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap intensi PNS yang bekerja di SKPD Kota Surabaya, khususnya PNS yang

bekerja di kantor sekretariat DPRD Kota Surabaya, inspektorat pemerintah Kota Surabaya, dinas pemerintah Kota Surabaya, badan-badan pemerintah Kota Surabaya, kantor bagian pemerintah Kota Surabaya dan rumah sakit daerah pemerintah Kota Surabaya (lihat di lampiran 2).

Penelitian ini menggunakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) sebagai landasan teori yang akan digunakan. Teori TPB menjelaskan niat sebagai dasar individu untuk melakukan suatu perilaku. Ajzen (1991) berpendapat bahwa terdapat hubungan positif antara niat perilaku dan perilaku aktual. Niat seseorang untuk berperilaku didasarkan pada tiga keyakinan dasar, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), penilaian individu terhadap suatu perilaku apakah menguntungkan atau tidak jika dilakukan. Keyakinan dasar yang kedua adalah norma subjektif (*subjective norms*), berfokus pada persepsi individu atas tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. Dasar keyakinan yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived control behavior*), mengacu pada kemudahan dan kesulitan yang dirasakan untuk berperilaku.

Landasan teori yang kedua adalah *prosocial organizational behavior theory*. Teori ini dikembangkan oleh Brief dan Motowidlo, (1986) yang menjelaskan hubungan antara perilaku individu dengan organisasi. Teori ini mendukung tindakan *whistleblowing* sebagai salah satu dari bentuk tindakan prososial. *Whistleblowing* dianggap sebagai suatu tindakan prososial dan memberikan dampak positif bagi organisasi dan anggota organisasi apabila tindakan tersebut merupakan tindakan *whistleblowing* internal yang dilakukan

oleh anggota organisasi itu sendiri kepada pihak yang mempunyai otoritas lebih tinggi di dalam organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986). Begitupula sebaliknya jika seorang *whistleblower* melaporkan tindakan pelanggaran tersebut lebih kepada saluran pelaporan yang disediakan aparat pemerintah yang organisasi tempat pelapor bekerja maka hal ini dirasakan sebagai suatu tindakan yang dapat merugikan bagi pihak organisasi.

Selain kedua landasan teori yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini juga menggunakan teori *social exchange* oleh Homans (1961) dan Blau (1964) yang mana teori ini digunakan untuk menjelaskan peran dari dukungan organisasi yang dapat mendorong niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Teori ini menjelaskan bahwa terjalinnya hubungan sosial antara pegawai dengan organisasinya akan membentuk suatu pertukaran sosial yang mana dapat memengaruhi perilaku dari pegawai itu sendiri. Homans (1961) dan Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan ini akan terus terjalin sehingga membentuk rasa memiliki terhadap organisasi yang tinggi, rasa tanggung jawab yang besar maupun rasa saling mempercayai antara organisasi dengan pegawai. Jika organisasi memberikan dukungan yang besar terhadap pegawai dalam setiap pekerjaannya salah satunya dengan memberikan penghargaan terhadap kinerja pegawai maka dapat mendorong keinginan pegawai memajukan dan melindungi organisasi dari hal yang dapat mengancam organisasi.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat faktor yang memengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing*, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kemampuan

pegawai dalam mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi dan berusaha berperilaku baik untuk menjaga nama baik organisasi (Mowday dkk., 1979). Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan suatu sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya, pegawai akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasi, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi diharapkan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dan rasa memiliki yang tinggi dapat tercermin dari tindakan *whistleblowing* sebagai upaya untuk melindungi organisasi dari segala ancaman yang dapat menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Latan dkk., (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015). Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2017) dan Urumsah dkk., (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah *personal cost*. *Personal cost* didefinisikan sebagai kerugian dan rasa tidak aman yang didapat karena telah melaporkan adanya tindakan kecurangan. Kerugian ini dapat berupa tindakan fisik atau tidak berwujud yang berasal dari pihak organisasi maupun rekan kerja. Curtis (2006) berpendapat bahwa kerugian yang diperoleh sebagai akibat melaporkan tindakan kecurangan

dapat berupa pengasingan oleh rekan kerja, hambatan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang buruk hingga pemecatan. *Personal cost* sebagai dampak yang sangat dipertimbangkan, ketika seseorang ingin mengungkapkan kebenaran, dan atas pertimbangan ini mungkin saja seseorang yang awalnya mempunyai keinginan untuk mengungkapkan kecurangan akhirnya tidak melakukannya karena dihadapkan dengan dilema etis. Penelitian yang dilakukan oleh Putriana dkk., (2018), Abdullah dan Hasma (2017) serta Bagustianto dan Nurkholis (2015) memberikan bukti secara empiris bahwa *personal cost* tidak memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan adanya tindakan kecurangan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) yang menemukan bahwa *personal cost* memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan pengungkapan adanya kecurangan.

Sikap terhadap *whistleblowing* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap merupakan penilaian positif atau negatif individu terhadap individu lain, objek maupun terhadap suatu peristiwa (Ajzen, 1991). Sikap diharapkan dapat memberikan dampak langsung terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*, dengan menilai seberapa baik pengungkapan harus dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk., (2016) menemukan bahwa sikap berpengaruh terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuswono dan Hartijasti (2018), Saud (2016), Bagustianto dan Nurkholis (2015) serta Alleyne dkk., (2015), namun *attitude*

terbukti tidak dapat memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar dan Saragih, 2018).

Faktor lain yang dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* adalah kontrol perilaku yang dipersepsikan yang digambarkan sebagai persepsi individu tentang mudah atau sulit untuk melakukan suatu tindakan (Ajzen, 1991). Menurut Park dan Blenkinsopp (2009) kontrol perilaku dapat diperkirakan melalui faktor kontrol dan evaluasi hasil. Faktor kontrol ini dapat berasal dari keyakinan mengenai hambatan organisasi, yaitu mengagalkan atau sengaja melaporkan tindakan tersebut (Saud, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Saud (2016) menemukan bahwa kontrol perilaku tidak memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuswono dan Hartijasti (2018), Iskandar dan Saragih, (2018), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) yang menemukan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Whistleblowing dipandang sebagai cara yang paling efektif untuk mengungkap adanya kecurangan (ACFE, 2016). Adanya sistem *whistleblowing* merupakan cara organisasi untuk memfasilitasi dan mendukung tindakan tersebut. Dukungan organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang karyawan akan merasa nyaman untuk melaporkan kecurangan jika ada dukungan yang besar dari organisasi. Kewajiban mereka terhadap organisasi tidak hanya sebatas komitmen

terhadap atasan namun juga kewajiban mereka melibatkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi. Alleyne dkk., (2015) menjelaskan bahwa seorang karyawan mungkin mempunyai sikap atau faktor yang membuatnya untuk melaporkan adanya perlakuan yang tidak etis, namun mereka juga harus mempertimbangkan dukungan organisasi yang ada sebelum melaporkan tindakan tersebut. Penelitian ini menjadikan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi yang berdasarkan penelitian sebelumnya menemukan jika dukungan organisasi dapat memoderasi hubungan antara faktor yang dapat memengaruhi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan variabel diatas, terdapat *gap research* dan ketidakkonsistenan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian yang berjudul **“WHISTLEBLOWING INTENTION: PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERSONAL COST, SIKAP, KONTROL PERILAKU DAN PERAN MODERASI DUKUNGAN ORGANISASI (STUDI PADA PNS SKPD KOTA SURABAYA)”** dianggap penting untuk dilakukan. Penelitian ini penting dilakukan guna mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten serta memberikan bukti empiris bagaimana komitmen organisasi, *personal cost*, sikap terhadap *whistleblowing* dan kontrol perilaku yang dipersepsikan dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, serta bagaimana dukungan organisasi dapat memoderasi *personal cost*, sikap terhadap *whistleblowing* dan kontrol perilaku yang dipersepsikan dalam memengaruhi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Pemilihan responden PNS SKPD Kota Surabaya dikarenakan

tindakan kecurangan paling banyak terjadi di area pemerintahan khususnya di lingkungan birokrasi daerah (ACFE, 2016). Selain itu banyaknya penghargaan Internasional maupun Nasional yang diraih Pemkot Surabaya apakah dapat mendukung PNS di lingkungan Pemkot Surabaya dalam meminimalisir kasus kecurangan terutama korupsi dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.2 Perumusan Masalah

Dari penjelasan fenomena dan variabel diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *personal cost* mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah sikap terhadap *whistleblowing* mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah kontrol perilaku yang dipersepsikan mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara *personal cost* dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?
6. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara sikap terhadap *whistleblowing* dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?

7. Apakah dukungan organisasi memoderasi hubungan antara kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari komitmen organisasi terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
2. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari *personal cost* terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari sikap terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
4. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
5. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari dukungan organisasi sebagai variabel moderasi antara hubungan *personal cost* dengan intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.
6. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari dukungan organisasi sebagai variabel moderasi antara hubungan sikap dengan intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

7. Menguji dan mendapatkan bukti empiris mengenai pengaruh dari dukungan organisasi sebagai variabel moderasi antara hubungan kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

1,4 **Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan bidang yang sejenis untuk mengembangkan pengetahuan khususnya di bidang pengauditan dan akuntansi berperilaku atau bidang pengetahuan lainnya yang berkaitan.

2. Bagi PNS SKPD Kota Surabaya

Hasil penelitian diharapkan memberikan informasi terkait hal yang dapat memengaruhi intensi pegawai SKPD Kota Surabaya untuk melaporkan adanya tindakan pelanggaran yang mungkin terjadi dalam organisasi di lingkungan pemerintah Kota Surabaya.

3. Bagi Pemerintah Kota Surabaya dan Regulator

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi untuk perbaikan terhadap sistem pemerintahan. Kota Surabaya khususnya untuk menciptakan *clean and good government* yang bebas dari korupsi dan memberikan kontribusi untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan aturan yang berkaitan dengan sistem *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penelitian ini disusun dengan urutan yang jelas untuk mempermudah pembaca dalam memahami penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari beberapa bagian, diantaranya :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai fenomena yang berkaitan dengan faktor yang memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Terdapat penjelasan variabel dan landasan teori penelitian secara singkat. Bab ini juga berisi rumusan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian serta sistematika dalam penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik intensi untuk melakukan *whistleblowing* sebagai acuan dalam melakukan penelitian ini. Bab ini juga menjelaskan mengenai landasan teori yang mendukung variabel dalam penelitian ini, di antaranya: *theory of planned behavior (TPB)*, *prosocial organizational theory*. Pada bab ini juga terdapat hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini peneliti menguraikan rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, serta pengukuran variabel yang digunakan yaitu: komitmen organisasi

personal cost, sikap terhadap *whistleblowing* dan kontrol perilaku yang dipersepsikan serta dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Pada bab ini juga berisi uraian tentang instrumen penelitian berupa sampel dan teknik pemilihan sampel penelitian, data dan teknik pengambilan data, serta teknik analisis data dengan *WarpPLS 4.0* yang akan digunakan sebagai teknik analisis data dalam penelitian ini.

BAB IV GAMBARAN SUBJEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Pada bab ini berisi gambaran subjek penelitian, analisis deskripsi responden menggunakan SPSS, analisis data kuesioner menggunakan *WarpPLS 4.0*, pengujian hipotesis dan pembahasan atas hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran untuk peneliti selanjutnya.