

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Profil Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, nama perusahaan, jabatan dan lama bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1. Sampel Perusahaan**

Nama Perusahaan	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
CV Duta Jaya Cemerlang	3	10	10	10
CV Sukses Makmur Gemilang	3	10	10	20
CV Umbul Siti	3	10	10	30
PT Antara Kata Group	3	10	10	40
PT Cengkeh Zanzibar	3	10	10	50
PT Singosari Karunia Sejahtera	3	10	10	60
PT Talenta Informasi Teknologi	3	10	10	70
PT. Hermon Pancakarsa Libratama	3	10	10	80
PT. Mandala Adhiperkasa Sejati	3	10	10	90
PT. Tani Makmur Bareng	3	10	10	100
Total	30	100	100	

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa responden yang bekerja di CV Duta Jaya Cemerlang berjumlah 3 responden (10%), bekerja di CV Sukses Makmur Gemilang berjumlah 3 responden (10%), bekerja di CV Umbul Siti berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT Antara Kata Grup berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT CENGKEH

ZANZIBAR berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT Singosari Karunia Sejahtera berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT Talenta Informasi Teknologi berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT. Hermon Pancakarsa Libratama berjumlah 3 responden (10%), bekerja di PT. Mandala Adhiperkasa Sejati berjumlah 3 responden (10%), dan bekerja di PT. Tani Makmur Bareng Sejati berjumlah 3 responden (10%).

**Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Pria	13	43,3
Wanita	17	56,7
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.2. diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini adalah berjenis kelamin wanita yaitu berjumlah 17 responden (56,7%) dan sisanya 13 responden (43,3%) adalah pria.

**Tabel 4.3. Usia Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
> 35 Tahun	6	20
21-25 Tahun	15	50
26-30 Tahun	8	26,7
31-35 Tahun	1	3,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berusia 21 – 25 tahun yaitu berjumlah 15 responden (50%), berusia 26-30 Tahun

berjumlah 8 responden (26,7%), berusia > 35 Tahun berjumlah 6 responden (20%) dan yang berusia 31-35 Tahun berjumlah 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.4. Pendidikan Terakhir Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
D3	1	3,3
S1	22	73,3
SMA	6	20
SMK	1	3,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki pendidikan S1 yaitu berjumlah 22 responden (73,3%), memiliki pendidikan SMA berjumlah 6 responden (20%), memiliki pendidikan D3 berjumlah 1 responden (3,3%) dan memiliki pendidikan SMK berjumlah 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.5. Jabatan Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Account officer kebun	1	3,3
Admin	7	23,3
Admin Gudang	1	3,3
Business Analyst	3	10
Dept Produksi	1	3,3
Karyawan	1	3,3
Kepala Gudang	1	3,3
Kuangan	2	6,7

Marketing	2	6,7
PPIC	2	6,7
Printing Department	1	3,3
Processing	1	3,3
Purchase	3	10
Staf	2	6,7
Staff Akuntansi	1	3,3
Staff pajak	1	3,3
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa responden yang memiliki jabatan Admin berjumlah 7 responden (23,3%), memiliki jabatan Business Analyst berjumlah 3 responden (10%), memiliki jabatan Purchase berjumlah 3 responden (10%), memiliki jabatan Staf berjumlah 2 responden (6,7%), memiliki jabatan Marketing berjumlah 2 responden (6,7%), memiliki jabatan Keuangan berjumlah 2 responden (6,7%), memiliki jabatan PPIC berjumlah 2 responden (6,7%), memiliki jabatan Account officer kebun berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Admin Gudang berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Dept Produksi berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Karyawan berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Kepala Gudang berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Printing Department berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Processing berjumlah 1 responden (3,3%), memiliki jabatan Staff Akuntansi berjumlah 1 responden (3,3%), dan memiliki jabatan jabatan Staff pajak berjumlah 1 responden (3,3%).

**Tabel 4.6. Lama Bekerja Responden**

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	8	26,7
> 5 Tahun	8	26,7
1-5 Tahun	14	46,7
Total	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-5 Tahun berjumlah 14 responden (46,7%), telah bekerja selama < 1 Tahun berjumlah 8 responden (26,7%), dan telah bekerja selama > 5 Tahun berjumlah 8 responden (26,7%).

#### **4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini :

**Tabel 4.7. Uji Validitas Variabel Persepsi Keseriusan**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PK1	0,604	0,361	Valid
PK2	0,396	0,361	Valid
PK3	0,652	0,361	Valid
PK4	0,445	0,361	Valid
PK5	0,446	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.7. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Persepsi Keseriusan ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Personal Cost of Reporting*.

**Tabel 4.8. Uji Validitas Variabel Personal Cost of Reporting**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PCR1	0,721	0,361	Valid
PCR2	0,447	0,361	Valid
PCR3	0,791	0,361	Valid
PCR4	0,774	0,361	Valid
PCR5	0,279	0,361	Tidak Valid
PCR6	0,538	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.8. tersebut diketahui bahwa ada 1 pertanyaan tidak valid karena nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel sehingga dilakukan pengujian ulang dengan hasil:

**Tabel 4.9. Uji Validitas Variabel *Personal Cost of Reporting***

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PCR1	0,797	0,361	Valid
PCR2	0,366	0,361	Valid
PCR3	0,844	0,361	Valid
PCR4	0,821	0,361	Valid
PCR6	0,507	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.9. diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Personal Cost of Reporting* ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Insentif Keuangan.

**Tabel 4.10. Uji Validitas Variabel Insentif Keuangan**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
IK1	0,708	0,361	Valid
IK2	0,766	0,361	Valid
IK3	0,614	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.10. Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Insentif Keuangan ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel Insentif Keuangan.

**Tabel 4.11. Uji Validitas Variabel Perlindungan Hukum**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
PH1	0,601	0,361	Valid
PH 2	0,764	0,361	Valid
PH 3	0,710	0,361	Valid
PH 4	0,785	0,361	Valid
PH 5	0,725	0,361	Valid
PH 6	0,513	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.11. Diketahui bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Perlindungan Hukum ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel *Whistleblowing*.

**Tabel 4.12. Uji Validitas Variabel Whistleblowing**

No. Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
IWB1	0,822	0,361	Valid
IWB 2	0,613	0,361	Valid
IWB 3	0,679	0,361	Valid
IWB 4	0,739	0,361	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.12. Diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel *Whistleblowing* ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil uji reliabilitas:

**Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Persepsi Keseriusan	0,726	Reliabel
<i>Personal Cost of Reporting</i>	0,849	Reliabel
Insentif Keuangan	0,833	Reliabel
Perlindungan Hukum	0,875	Reliabel
<i>Whistleblowing</i>	0,857	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.13. dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

### 4.3. Uji Statistik Deskriptif

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan statistik deskriptif pada penelitian ini:

**Tabel 4.14. Hasil Uji Statistik Deskriptif**



Keterangan	Kisaran teoritis	Kisaran aktual	Mean	Rentang skala			Keterangan
				Rendah	Sedang	Tinggi	
Persepsi Keseriusan	3-15	8-15	12.3667	3-7	7.01-11	11.01-15	Tinggi
<i>Personal Cost of Reporting</i>	5-25	5-25	15.2000	5-11.66	11.67-18.32	18.33-25	Sedang
Insentif Keuangan	3-30	3-15	7.2000	3-7	7.01-11	11.01-15	Sedang
Perlindungan Hukum	6-30	13-30	23.0333	6-14	14,01-22	22,01-30	Tinggi
<i>Whistleblowing</i>	4-20	8-20	14.6333	4-9,33	9,34-14,66	14,67-20	Sedang

Sumber: Data Primer yang Diolah (2022)

Skor rata-rata empiris jawaban responden untuk variabel Persepsi Keseriusan rata-rata empiris sebesar 12.3667 dan masuk kategori tinggi. Untuk variabel *Personal Cost of Reporting*, Insentif Keuangan, *Whistleblowing* nilai mean atau rata-ratanya termasuk kategori sedang. Dan untuk variabel perlindungan hukum termasuk dalam kategori tinggi.

#### 4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.15. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		30
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,44290782
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,084
	<i>Positive</i>	0,084

	<i>Negative</i>	-0,042
<i>Test Statistic</i>		0,084
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.15. diketahui bahwa hasil pengujian untuk normalitas dapat dilihat dari nilai *Kolmogorov-Smirnov sig.* sebesar  $0,200 > 0,05$  dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

#### 4.6.2. Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil multikolinearitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Toleranc e</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Persepsi_Keseriusan	0,836	1,196
<i>Personal_Cost</i>	0,849	1,177
Insentif_Keuangan	0,904	1,106
Perlindungan_Hukum	0,697	1,435

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Dilihat dari tabel 4.16 nilai untuk *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Jadi dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

#### 4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.17. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	0,383	2,787		0,137	0,892
Persepsi_Keseriusan	0,094	0,127	0,157	-0,741	0,465
<i>Personal_Cost</i>	-0,018	0,082	-0,046	-0,217	0,830
Insentif_Keuangan	-0,088	0,124	-0,144	-0,710	0,484
Perlindungan_Hukum	0,046	0,098	0,107	0,460	0,649

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.17. Dapat diketahui bahwa ternyata hasil pengujian heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai signifikansi < 0,05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.

### 4.5. Pengujian Hipotesis

#### 4.5.1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,714 <sup>a</sup>	0,510	0,431	2,52460

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.17 tersebut diketahui bahwa *adjusted R Square* sebesar 0,431 yang artinya variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 43,1% dan sisanya sebesar 56,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### 4.5.2. Uji F

**Tabel 4.19. Hasil Uji F**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	165.626	4	41.407	6.497	0.001 <sup>b</sup>
	<i>Residual</i>	159.341	25	6.374		
	Total	324.967	29			

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.19 tersebut diketahui bahwa nilai sig.F sebesar  $0.001 < 0,05$  yang artinya model fit.

#### 4.6.2. Uji T

**Tabel 4.20. Hasil Uji T**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Sig/2</i>	Kesimpulan
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>				
1	(Constant)	-2,571	3,538		-0,727	0,474	0,237	

Persepsi_Keseriusan	0,535	0,161	0,507	3,313	0,003	0,001	Diterima
<i>Personal_Cost</i>	0,005	0,104	0,007	0,045	0,964	0,482	Ditolak
Insentif_Keuangan	0,064	0,158	0,060	0,408	0,687	0,343	Ditolak
Perlindungan_Hukum	0,252	0,125	0,339	2,021	0,054	0,027	Diterima

Sumber: Data Primer yang diolah (2022)

### 1. Hipotesis pertama

Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel persepsi keseriusan adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,535 sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara persepsi keseriusan terhadap intensi *whistleblowing*.

### 2. Hipotesis kedua

Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *personal cost of reporting* adalah sebesar  $0,482 > 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,005 sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak. Jadi tidak terdapat pengaruh negatif *personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing*.

### 3. Hipotesis ketiga

Dari tabel 4.20. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel insentif keuangan adalah sebesar  $0,343 > 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,064 sehingga artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak. Jadi tidak terdapat pengaruh positif insentif keuangan terhadap intensi *whistleblowing*.

### 4. Hipotesis keempat

Dari tabel 4.19. diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel perlindungan hukum adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,252 sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif perlindungan hukum terhadap intensi *whistleblowing*.

## 4.6. Pembahasan

### 4.6.1. Pengaruh Persepsi Keseriusan dan Intensi *Whistleblowing*

Nilai signifikansi untuk variabel persepsi keseriusan adalah sebesar 0,001 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,535 sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara persepsi keseriusan terhadap intensi *whistleblowing*.

Ajzen (2005) menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan evaluatif individu dalam merespon secara positif atau negatif suatu perilaku. Anggota organisasi yang mengetahui adanya perilaku kecurangan, akan menganggapnya sebagai tindakan negatif dan akan melakukan tindakan korektif berupa pelaporan. Dengan demikian sikap terhadap persepsi keseriusan menunjukkan seberapa jauh individu menilai keseriusan masalah tersebut untuk menentukan sikap selanjutnya. Menk (2011) menjelaskan konsep pendekatan kuantitatif dapat digunakan untuk menilai tingkat keseriusan kecurangan berdasarkan besaran nilai kecurangan. Kecurangan yang dinilai serius memiliki arti bahwa kecurangan tersebut melibatkan sejumlah besar uang dan memiliki potensi kerugian yang besar bagi organisasi (Taylor dan Curtis, 2009). Setyawati (2015) menemukan bahwa tingkat keseriusan yang dirasakan oleh individu memiliki pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Dimana semakin tinggi tingkat keseriusan yang dirasakan, semakin tinggi niat *whistleblowing* anggota institusi. Artinya individu cenderung melaporkan kecurangan yang melibatkan sejumlah besar uang, dibandingkan dengan kecurangan yang melibatkan sejumlah uang kecil. Lebih lanjut Penelitian lain oleh Feldman dan Lobel (2009) menjelaskan intensi *whistleblowing* berkaitan dengan “keparahan” dalam suatu masalah.

Menurut Phares dan Wilson (1972) dalam Granville King (1997), tanggung jawab juga berhubungan dengan tingkat keseriusan. Tendensi tanggung jawab meningkat secara signifikan dengan tingkat keseriusan kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gottschalk (2011) yang menjelaskan individu juga merasa bertanggung jawab untuk melindungi lingkungan kerjanya dari bahaya atau ancaman kerugian. Jadi semakin tinggi tingkat keseriusan akan meningkatkan tindakan *whistleblowing*.

#### **4.6.2. Pengaruh Personal Cost of Reporting dan Intensi**

##### **Whistleblowing**

Nilai signifikansi untuk variabel *personal cost of reporting* adalah sebesar  $0.482 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,005 sehingga artinya hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak. Jadi tidak terdapat pengaruh negatif *personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing*.

Hipotesis ini ditolak karena, saat ini organisasi telah memiliki saluran pelaporan *whistleblowing* yang cenderung formal dan aman, yang menyebabkan rendahnya risiko pembalasan ketika anggota organisasi melakukan *whistleblowing*. Hal ini berdampak langsung pada rendahnya pandangan anggota organisasi terhadap *personal cost of reporting* yang akan diterima oleh dirinya. Dapat disimpulkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Marliza (2019) yang menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas pria dengan usia 21-25 tahun dimana pada usia tergolong muda dan produktif sehingga mereka cenderung memiliki pandangan



yang mana mengikuti aturan formal sehingga menjadikan *personal cost of reporting* tidak berdampak pada intensi *whistleblowing*

#### **4.6.3. Pengaruh Insentif Keuangan dan Intensi *Whistleblowing***

Nilai signifikansi untuk variabel insentif keuangan adalah sebesar  $0.343 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,064 sehingga artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini ditolak. Jadi tidak terdapat pengaruh positif insentif keuangan terhadap intensi *whistleblowing*.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena seseorang dalam melakukan pelaporan *whistleblowing* tidak semata-mata tertarik karena materialitas saja, tetapi juga dari seberapa besar dampak kerugian tersebut yang terjadi, sehingga insentif keuangan tidak signifikan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dan menjadikan hipotesis ditolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pulungan dkk (2020) dan Brink et al (2013) yang menyatakan bahwa insentif keuangan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu dilihat dari karakteristik responden yang mana mayoritas adalah pria dengan pendidikan S1, serta lama bekerja dibawah 5 tahun, sehingga mereka masih idealis sehingga tidak mengutamakan insentif keuangan.

#### **4.6.4. Pengaruh Perlindungan Hukum dan Intensi *Whistleblowing***

Nilai signifikansi untuk variabel perlindungan hukum adalah sebesar  $0,001 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,252 sehingga artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Jadi terdapat pengaruh positif antara perlindungan hukum terhadap intensi *whistleblowing*.



Pada saat pengambilan keputusan perilaku, individu melihat sumber daya yang tersedia, peluang dan konsekuensi dari tindakannya (Ajzen, 1991). Konsekuensi positif *whistleblowing* merupakan kondisi dimana *whistleblowing* sebagian besar dianggap sebagai perilaku positif yang harus didorong di tempat kerja. Konsekuensi positif yang diterima oleh individu dapat berupa penghargaan, *moral satisfaction*, insentif dan sebagainya. Sebaliknya konsekuensi negatif *whistleblowing* merupakan dampak yang diterima oleh pelapor ketika ia melakukan *whistleblowing*, hal ini bisa berupa pemutusan kontrak kerja, kekerasan verbal dan non-verbal. Konsekuensi negatif inilah yang menyebabkan individu enggan untuk melakukan *whistleblowing*. Nixson (2013) menjelaskan konsekuensi negatif berupa ancaman atau pembalasan yang diterima oleh *whistleblower* dapat diminimalisir dengan adanya faktor atau sumber daya yang tersedia berupa perlindungan hukum yang memadai. Ketika individu mendapatkan perlindungan hukum yang memadai, niat individu untuk melakukan *whistleblowing* semakin meningkat.

Vandenabeele (2011) dalam Kuswanto (2016) menemukan bahwa perlindungan terhadap *whistleblower* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Lebih lanjut Vandenabeele (2011) dalam Kuswanto (2016) menjelaskan perlindungan hukum yang memadai akan meningkatkan kecenderungan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dan perlindungan yang didapatkan membuatnya merasa aman dalam mengungkapkan kecurangan. Rizkianti (2020) juga melaporkan bukti bahwa perlindungan hukum mampu mendorong niat pelaporan *whistleblowing*. Tingginya persepsi individu terhadap perlindungan hukum, semakin tinggi pula niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Hal ini juga sejalan dengan teori kebutuhan Rizkianti (2020) berupa kebutuhan akan rasa aman. Dimana ketika calon pelapor memiliki rasa aman, calon pelapor akan lebih leluasa melakukan *whistleblowing* tanpa takut akan konsekuensi yang akan menimpanya, ketika mengetahui bahwa dirinya akan dilindungi oleh hukum.

