



## **PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, *PERSONAL COST*, DAN GENDER TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING***

**Novia<sup>1\*</sup>, Marsellisa Nindito<sup>2</sup>, Adam Zakaria<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

### ***ABSTRACT***

*This study aims to examine whether there is an influence of professional commitment, personal cost, and gender on whistleblowing intention. The population in this study were auditors who worked at KAP in East Jakarta. The number of samples in this study were 41 respondents. The sampling technique uses purposive sampling method. The research method used is quantitative with primary data sources. The method of data analysis uses multiple linear regression analysis with SPSS version 25. The results of this study prove empirically that personal cost have a positive significant effect on whistleblowing intention. Meanwhile professional commitment and gender have no effect on whistleblowing intention.*

**Keywords:** *Professional Commitment, Personal cost, Gender, Whistleblowing Intention.*

### **How to Cite:**

Novia., Nindito, M., & Zakaria, A.,(2023). Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, dan *Gender* terhadap Intensi *Whistleblowing*, Vol. 4, No. 2, hal 486-505.

## PENDAHULUAN

Tidak ada perusahaan yang terbebas dari ancaman kecurangan, baik yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok yang bertujuan untuk memperkaya dirinya sendiri terlepas dari sektor apapun. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2020) menunjukkan bahwa korupsi merupakan kategori kecurangan yang paling umum di Indonesia dengan angka 64,4 persen. Kasus korupsi yang terjadi di Indonesia adalah Kepala Badan SAR Nasional (Basarnas), Marsekal Madya Henri Alfandi yang ditetapkan sebagai tersangka kasus korupsi dengan bersepakat untuk mencurangi sistem lelang elektronik yang digunakan oleh pemerintah yang menyebabkan kerugian sebesar 1 miliar rupiah. Kasus ini memperlihatkan bahwa pelaku kecurangan tersebut memiliki komitmen profesional atau dedikasi yang rendah terhadap pekerjaan ataupun organisasinya.

Terdapat beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk mencegah maupun mendeteksi terjadinya *fraud*, seperti mengadakan pelatihan terkait *fraud* pada karyawan, kebijakan *anti-fraud*, penilaian resiko *fraud*, hingga pelaporan melalui *hotline*. Langkah-langkah yang diterapkan tersebut telah mengalami peningkatan sejak tahun 2012 sebesar 11%-16% dengan pelaporan melalui *hotline whistleblowing* sebagai langkah yang paling efektif dalam mencegah *fraud* (ACFE, 2022). Definisi *whistleblowing* oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yaitu pelaporan kejadian pelanggaran, perbuatan yang melanggar hukum, tindakan tidak etis, atau tindakan yang merugikan organisasi maupun *stakeholder* yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non aktif) kepada individu (Luthfy Abdul Kodir, 2023). Beberapa kasus yang akhirnya terungkap karena peran seorang *whistleblower* yaitu pada kasus perusahaan Olympus 2011 di Jepang yang terungkap karena CEO perusahaan meminta penjelasan atas pembayaran senilai USD1,5 miliar.

Meskipun kehadiran seorang *whistleblower* sangat berguna dan banyak penelitian yang mengatakan bahwa *whistleblowing* merupakan cara yang efektif untuk mendeteksi kecurangan, terdapat beberapa fakta bahwa menjadi *whistleblower* tidaklah mudah dan penuh dengan risiko (Setiawan & Yanti, 2022). Misalnya seperti yang terjadi pada kasus Nurhayati yang ditetapkan sebagai tersangka pada akhir tahun 2021 karena melaporkan kasus korupsi. Kasus ini melibatkan seorang mantan kepala desa di daerah Cirebon, Jawa Barat. Nurhayati yang saat itu menjabat sebagai seorang bendahara desa melaporkan tindakan kepala desa yang melakukan tindak kecurangan, tetapi pada akhirnya Nurhayati dijadikan sebagai tersangka oleh pihak berwajib. Kasus yang menimpa Nurhayati berpotensi menjadikan seseorang menjadi enggan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di sekitarnya. Menurut Arsul Sani (Wakil Ketua Umum Partai Persatuan Pembangunan), selama ini masyarakat enggan melaporkan kejahatan karena tidak ingin terlibat menjadi saksi dan sebagainya. Selain itu, mendapat teror dari pihak-pihak berkepentingan yang merasa terancam akan keberadaan seorang *whistleblower* juga dapat membuat seseorang merasa takut untuk melaporkan kecurangan.

Adanya risiko atau yang biasa disebut *personal cost* sebagai dampak dari melaporkan kecurangan yang terjadi, dapat membuat intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* menjadi menurun, terutama dikarenakan belum adanya undang-undang yang melindungi seorang *whistleblower* di Indonesia. Terlepas dari risiko yang muncul, fakta bahwa Nurhayati yang merupakan seorang perempuan berani bertindak untuk melaporkan kecurangan yang terjadi merupakan hal yang luar biasa karena stereotip yang terbentuk dalam masyarakat adalah laki-laki merupakan individu yang lebih berani sehingga dianggap akan lebih cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi (Near & Miceli, 1985). Laki-laki dianggap lebih suka terhadap tantangan ketika menemukan sebuah kesalahan, tidak seperti perempuan yang memikirkan keadaan dirinya sendiri di lingkungan pekerjaan (Saputra & Dwita, 2018).

Pada faktanya, perempuan juga berani untuk menjadi seorang *whistleblower* seperti yang dapat kita lihat pada kasus Nurhayati. Sebelum Nurhayati, terdapat dua pelaku *whistleblower*

yang masih sangat diingat dengan baik hingga saat ini yaitu Sherron Watkins yang membongkar kasus Enron di mana Kantor Akuntan Publik (KAP) Arthur Andersen terlibat dalam kecurangan, serta Cynthia Cooper yang melaporkan kasus perusahaan Worldcom. Hingga saat ini, kedua perempuan tersebut sangat dikenal sebagai legenda *whistleblower*. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki keberanian untuk melaporkan kecurangan, bukan hanya laki-laki yang mampu menjadi *whistleblower*. Adanya perbedaan pada teori dan fakta yang terjadi, membuat peneliti tertarik untuk meneliti faktor pengaruh *gender* pada intensi melakukan *whistleblowing*.

Melalui kasus Enron dan Arthur Andersen, dapat dilihat bahwa Kantor Akuntan Publik (KAP) sebagai pihak yang seharusnya mengevaluasi laporan keuangan perusahaan dan menemukan indikasi kecurangan yang terjadi dalam perusahaan ternyata dapat terlibat dalam suatu kecurangan yang terjadi. KAP Arthur Andersen diketahui menghancurkan dokumen yang seharusnya digunakan untuk penyelidikan. Hal ini membuktikan bahwa pihak KAP sebagai auditor eksternal dapat melakukan kecurangan dengan membantu klien menutupi manipulasi laporan keuangan. Dengan terjadinya kasus Arthur Andersen membuat hilangnya kepercayaan publik dan menunjukkan terdapat masalah etika yang melekat dalam lingkungan pekerjaan para akuntan profesional. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mencegah kasus Arthur Andersen terjadi kembali dan untuk mengembalikan kepercayaan publik kepada akuntan profesional adalah dengan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* terhadap sesama rekan kerja auditor.

Hal yang diyakini dapat meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen profesional. Komitmen profesional merupakan sikap memiliki kecintaan terhadap profesinya yang menumbuhkan keinginan untuk menjaga nama baik organisasi, sehingga membuat individu ingin melaporkan kecurangan yang terdapat di dalam organisasi. Komitmen profesional yang tinggi dapat menumbuhkan intensi *whistleblowing*. Menurut Dungan et al., (2015), dalam *The Psychology of Whistleblowing*, melaporkan perilaku tidak etis seseorang kepada pihak ketiga menimbulkan kebingungan etis. Keputusan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang dilakukan orang lain menimbulkan dilema antara keadilan dan loyalitas maka dari itu sangat diperlukan untuk mengetahui hal yang berhubungan dengan intensi melakukan *whistleblowing*. Rothschild & Miethe (1999), menyatakan bahwa menganggap *whistleblower* sebagai pengkhianat yang tidak setia kepada organisasi, sedangkan yang lainnya menganggap *whistleblower* sebagai pahlawan yang mendukung nilai-nilai kebenaran daripada kesetiaan kepada organisasi.

Berdasarkan hal ini, beberapa peneliti berminat untuk meneliti faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Beberapa penelitian terdahulu telah menguji pengaruh komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender* terhadap intensi *whistleblowing*. Namun, hasil penelitian ini masih menunjukkan hasil yang belum konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Luthfy Abdul Kodir, (2023) menyatakan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulistia M et al., (2022), Agustiani & Hasibuan, (2020), Nofrizaldi & Helmayunita, (2023), hingga Tuan Mansor et al., (2020) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Selain dilakukan pada variabel komitmen profesional, penelitian juga dilakukan pada variabel *personal cost* seperti yang dilakukan oleh Yulistia M et al., (2022) dan Indriani et al., (2019) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Pramugalih, (2020) dan Utami et al., (2020) yang memberikan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pada variabel *gender*, penelitian dilakukan oleh (Dananjaya & Mawardi, 2018) yang membuktikan bahwa laki-laki lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam tindakan *whistleblowing* karena laki-laki cenderung menempati posisi status lebih tinggi sehingga laki-laki tidak takut akan risiko yang mungkin timbul. Hal ini berbeda dengan penelitian

yang dilakukan oleh Puni & Hilton, (2020) yang menunjukkan hasil bahwa perempuan lebih memiliki kontribusi yang besar dalam tindakan *whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Ayem & Rumdoni, (2021) menunjukkan hasil bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*, hal ini menunjukkan hasil penelitian pada variabel *gender* selalu berubah. Berdasarkan hasil penelitian di atas, masih terdapat hasil yang tidak konsisten pada variabel komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender* sehingga peneliti memilih untuk menguji kembali ketiga variabel tersebut. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Profesional, *Personal Cost*, dan *Gender* Terhadap Intensi *Whistleblowing*”. Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel terhadap intensi *whistleblowing* dari faktor internal yaitu komitmen profesional dan *gender* serta faktor eksternal yaitu *personal cost*.

## TINJAUAN TEORI

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

Teori ini digunakan untuk memahami dan memprediksi perilaku manusia, khususnya dalam konteks pengambilan keputusan dan tindakan yang diarahkan pada tujuan. Dalam TPB dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi individu dalam berperilaku bukan hanya sikap dan norma subjektif namun juga kontrol perilaku persepsian. Asumsi yang mendasari teori ini adalah manusia akan memperkirakan akibat dari tindakan yang akan mereka lakukan. Teori ini menunjukkan bahwa perilaku manusia didorong oleh tiga faktor utama, yaitu 1) Sikap terhadap Perilaku, 2) Norma Subjektif, dan 3) Kontrol Perilaku Persepsian. Ketiga faktor ini digabungkan dengan tujuan untuk membentuk niat perilaku individu, yang mempengaruhi perilaku aktual mereka. Teori ini menyatakan bahwa semakin kuat intensi seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku, maka semakin besar kemungkinan seseorang untuk melakukan perilaku tersebut. Intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang dipertimbangkan akan semakin kuat bila semakin besar kontrol perilaku persepsian yang dirasakan. Menurut Ajzen (2005), perilaku juga dapat terjadi karena faktor lain seperti ketersediaan sumber dan kesempatan untuk menunjukkan perilaku tersebut.

### *Intensi Whistleblowing*

Pada *Theory of Planned Behaviour (TPB)*, dinyatakan bahwa intensi timbul karena tiga hal, yakni: 1) Norma Subjektif, yaitu norma yang muncul karena terdapat pengaruh dari norma yang ada di sekitar individu, 2) sikap terhadap perilaku, yaitu sikap suka atau tidak suka individu terhadap sesuatu, dan 3) kontrol perilaku persepsian, yaitu saat suatu individu merasa yakin bahwa yang dilakukannya saat ini merupakan persepsi yang dapat dikontrol oleh dirinya sendiri. intensi merupakan suatu kemungkinan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tertentu. Near & Miceli (1985), menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan “pengungkapan oleh mantan anggota atau anggota organisasi terkait praktik ilegal, tidak bermoral, atau melanggar hukum di bawah kendali pimpinan mereka, kepada orang atau organisasi, kepada pihak yang memiliki wewenang untuk menghentikan dan dapat melakukan tindakan perbaikan atas kecurangan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa intensi melakukan *whistleblowing* merupakan keputusan seseorang untuk mengungkap kejadian pelanggaran atau perbuatan tidak etis yang terjadi dalam sebuah organisasi.

### *Komitmen Profesional*

Komitmen profesional mengacu pada kewajiban dan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan atau profesi yang ditekuninya. Komitmen profesional melibatkan dedikasi untuk mencapai standar tinggi, integritas etika, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Nesje (2018), komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai hubungan yang kuat antara seseorang dengan profesinya.

Menurut Mela et al., (2016) individu yang memiliki profesional komitmen yang tinggi dan sadar akan pentingnya profesi yang ditekuninya akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab tanpa arahan dan tetap mempertahankan etika profesional. Komitmen profesional dalam *whistleblowing* penting dalam menjaga integritas organisasi, mencegah penyalahgunaan kekuasaan, dan memastikan akuntabilitas (Nurdianawati & Rachmawati, 2020). Dapat disimpulkan komitmen profesional merupakan bentuk dedikasi individu kepada organisasi yang didasari oleh rasa cinta terhadap pekerjaannya sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi dan keinginan untuk menjaga nama baik organisasi.

### **Personal cost**

*Personal cost* merupakan bentuk respon yang akan diterima oleh seorang *whistleblower*. Menurut Graham (1986), *personal cost* adalah risiko pembalasan dari seseorang dalam organisasi, yang mana hal ini mempengaruhi seorang *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan. Risiko pembalasan ini membuat individu enggan melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* adalah aspek yang perlu dipertimbangkan ketika membuat keputusan penting. Adanya *personal cost* yang tinggi, menyebabkan intensi karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* menjadi lebih rendah (Yulistia M et al., 2022). Meskipun pengorbanan pribadi mungkin diperlukan dalam beberapa situasi, penting untuk mengevaluasi konsekuensi yang mungkin timbul dan mempertimbangkan apakah manfaatnya sebanding dengan biaya yang harus dibayar secara pribadi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *personal cost* merupakan risiko yang diterima oleh individu yang dapat timbul karena individu melaporkan kecurangan yang terjadi pada organisasi. Risiko ini dapat berupa pemecatan, dan juga ancaman yang biasanya dilakukan oleh pelaku kecurangan karena merasa terancam oleh perbuatan pelapor.

### **Gender**

Menurut Caplan (1987), *gender* merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses sosial dan budaya. *Gender* dapat diartikan sebagai jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin (Mochtar, 2002) *Gender* juga merupakan cara pandang atau persepsi manusia terhadap laki-laki dan perempuan yang bukan didasarkan pada perbedaan jenis kelamin secara biologis. *Gender* dalam aspek kehidupan manusia membentuk perbedaan antara laki-laki dan perempuan termasuk kreasi sosial kedudukan perempuan yang dianggap lebih rendah daripada laki-laki. Seperti pada umumnya, laki-laki dianggap kuat, rasional, dan perkasa. Sementara perempuan dianggap lemah lembut, cantik, dan emosional (Hadiani, 2010). Hal ini menimbulkan stigma bahwa perempuan akan lebih sedikit terlibat dalam melakukan *whistleblowing* karena dianggap lemah dan tidak seberani laki-laki. Konsep *gender* melibatkan persepsi masyarakat tentang bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku dan berinteraksi dalam masyarakat. Menurut Vermeir & Kenhove (2008), menyatakan bahwa perempuan lebih beretika saat mengambil keputusan dan berperilaku dibandingkan laki-laki. Dilihat dari pernyataan tersebut, wanita diperkirakan lebih berpotensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dapat disimpulkan bahwa *gender* mengacu pada peran-peran, norma, perilaku, dan identitas yang dikaitkan dengan jenis kelamin tertentu dalam suatu masyarakat atau budaya. *Gender* berfokus pada konstruksi sosial dan budaya dari peran-peran dan identitas yang terkait dengan jenis kelamin, serta bagaimana persepsi dan ekspektasi mengenai peran *gender* ini mempengaruhi individu dan masyarakat.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing***

Dalam lingkungan pekerjaan, jika individu merasa tekanan sosial untuk berkomitmen secara profesional dan menerima dukungan dari norma subjektif pada lingkungan kerja, individu mungkin lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen profesional yang kuat. Menurut TPB, faktor kendali perilaku mencerminkan persepsi individu tentang sejauh mana individu memiliki kendali atau kepercayaan diri terhadap perilaku profesional. Jika individu merasa memiliki kendali yang tinggi terhadap perilaku profesionalnya, seperti kemampuan untuk mengelola tugas dan tanggung jawab dengan baik, hal ini berarti mereka cenderung memiliki komitmen profesional yang tinggi (Yulistia M et al., 2022). Individu yang memiliki komitmen profesional yang tinggi cenderung memiliki keberanian yang lebih besar untuk melaporkan praktik yang tidak etis atau melanggar hukum di dalam organisasi karena individu tersebut merasa memiliki tanggung jawab untuk menjaga integritas dan standar profesionalisme, bahkan jika harus bertentangan dengan atasan atau rekan kerja. Komitmen profesional yang tinggi juga membuat individu menghargai etika dan integritas sehingga *whistleblowing* dianggap sebagai langkah yang tepat dan penting untuk menjaga integritas organisasi, mencegah kerugian bagi pihak terkait, dan melindungi kepentingan publik. Komitmen profesional juga melibatkan tanggung jawab individu terhadap profesinya. Sebagai bagian dari tanggung jawab ini, individu merasa melaporkan pelanggaran adalah tindakan yang diperlukan untuk menjaga kualitas dan standar kerja yang tinggi dalam profesi mereka.

#### **H1: Komitmen Profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.**

### ***Personal Cost* terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Personal cost* merujuk pada konsekuensi yang menimbulkan kerugian pribadi yang dapat dialami oleh seorang *whistleblower* akibat melaporkan kecurangan yang terjadi di dalam organisasi. Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB), *personal cost* dapat mempengaruhi persepsi individu tentang sejauh mana mereka memiliki kendali terhadap perilaku tertentu, jika individu merasa bahwa tindakan tersebut akan menimbulkan risiko kerugian yang tinggi, individu mungkin merasa bahwa mereka memiliki kendali yang rendah terhadap perilaku tersebut. Hal ini dapat mengurangi niat mereka untuk melibatkan diri dalam perilaku tersebut. *Personal cost* juga dapat mempengaruhi norma subjektif, yaitu tentang ekspektasi dan tekanan sosial terhadap perilaku tertentu. Jika melakukan tindakan tertentu akan mengakibatkan biaya pribadi yang tinggi, individu mungkin merasa bahwa norma subjektif di lingkungan mereka tidak mendukung atau bahkan menentang perilaku tersebut. Pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing* sangat penting dalam memahami mengapa terkadang individu mungkin enggan untuk melaporkan praktik yang tidak etis atau kejadian melanggar hukum (Chiu, 2003). Pelapor kecurangan atau seorang *whistleblower* mungkin saja tidak hanya merasakan dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, tetapi juga dapat dianggap menjadi individu yang tidak etis jika melaporkan kecurangan yang dilakukan oleh atasannya karena dianggap sebagai individu yang menentang atasan. Selain pembalasan, seorang calon *whistleblower* juga seringkali dihadapkan pada stigma negatif dan pencemaran nama baik karena mereka mungkin akan dianggap sebagai pengkhianat atau pencari sensasi yang mencoba mengganggu organisasi (Rothschild & Miethe, 1999). Menjadi seorang *whistleblower* juga mungkin menghadapi ketidakpastian hukum terkait perlindungan dan keamanan setelah melaporkan pelanggaran yang terjadi.

#### **H2: *Personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.**

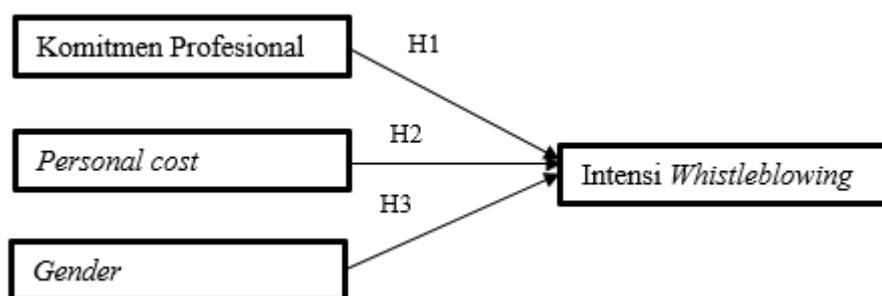
### **Gender terhadap Intensi *Whistleblowing***

*Gender* merupakan konsep sosial dan budaya yang mencakup peran-peran, norma, dan perilaku yang mengembangkan persepsi masyarakat tentang bagaimana laki-laki dan perempuan seharusnya berperilaku dalam masyarakat. *Gender* juga dapat dilihat dari sudut pandang TPB:

1. Sikap: Pandangan dan nilai-nilai *gender* yang dipengaruhi oleh budaya dan sosial dapat mempengaruhi seseorang mengevaluasi tindakan *whistleblowing*, seperti nilai-nilai maskulinitas atau femininitas mempengaruhi sikap terhadap tindakan melaporkan kecurangan.
2. Norma Subjektif: Terdapat stereotip *gender* dan tekanan sosial dapat menciptakan peran bagaimana seseorang merasa ditekan atau didorong untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Persepsi norma *gender* dalam lingkungan kerja dapat mempengaruhi norma subjektif individu terkait tindakan *whistleblowing*.
3. Kontrol Perilaku yang Dirasakan: Faktor-faktor seperti akses terhadap informasi, posisi dalam organisasi, atau perasaan kepercayaan diri dalam kemampuan untuk melaporkan pelanggaran dapat dipengaruhi oleh *gender*. Dalam beberapa kasus, kesenjangan dalam akses atau kendali yang dirasakan antara jenis kelamin tertentu dapat mempengaruhi kontrol perilaku yang dirasakan terkait *whistleblowing*.

Pandangan yang tercipta dalam masyarakat tentang laki-laki yang memiliki keberanian yang tinggi dibanding perempuan menciptakan stereotip bahwa perempuan cenderung tidak ingin terlibat dalam tindakan *whistleblowing* dibanding laki-laki. Tetapi terdapat argumen yang menyatakan bahwa perempuan cenderung lebih sering melaporkan tindakan mencurigakan dibanding laki-laki karena perempuan merasakan tanggung jawab publik yang lebih besar untuk berbicara menentang perbuatan yang melanggar hukum. Perbedaan *gender* berhubungan dengan tindakan pertimbangan dalam pengambilan keputusan apakah individu akan melaporkan tindakan ilegal tersebut atau tetap diam.

### **H3: *Gender* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.**



**Gambar 1 Kerangka Teoritis**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2023)

Pada penelitian ini memiliki model kerangka pemikiran yaitu Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* (H1), *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* (H2), dan *Gender* berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing* (H3).

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebar kuesioner penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling*.

Populasi dapat didefinisikan sebagai seluruh kumpulan elemen yang akan diteliti (Cooper & Schindler, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Timur. Kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini yaitu auditor dengan pengalaman kerja minimal satu tahun. Kuesioner dalam penelitian ini disebarluaskan melalui google forms kepada responden.

Berikut di bawah ini merupakan perhitungan yang akan peneliti pakai untuk menentukan jumlah minimal sampel. Menurut Roscoe (1975), dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi berganda, ukuran sampel sebaiknya sepuluh kali lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian, maka sampel dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \text{jumlah variabel} \times 10$$

Penelitian ini memiliki 3 variabel independen dan 1 variabel dependen sehingga sampel yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= 4 \times 10 \\ n &= 40 \end{aligned}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel minimal yang digunakan

Berdasarkan total perhitungan di atas, disimpulkan bahwa jumlah minimum sampel penelitian yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebesar 40 auditor eksternal yang bekerja pada KAP di Jakarta Timur.

Dalam penyusunan kuesioner, responden akan diberikan pernyataan lalu memberikan tanggapan dari beberapa pernyataan serta memberikan skor setiap pernyataan tersebut. Intensi dalam *whistleblowing* sebagai variabel dependen diukur dengan 7 item pernyataan. Sedangkan variabel independen adalah komitmen profesional, diukur dengan 13 pernyataan. Kedua, variabel *personal cost* yang diukur dengan 11 pernyataan. Ketiga variabel tersebut diukur berdasarkan jawaban kuesioner dengan 5 skala likert dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti merupakan indikator berdasarkan penelitian terdahulu yang telah teruji tanpa adanya modifikasi sehingga peneliti tidak melakukan uji validitas dan reliabilitas kepada sampel penelitian. Pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengeluarkan data yang tidak valid. Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan melakukan uji hipotesis.

#### a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas suatu kuesioner. Uji validitas mendefinisikan apakah pertanyaan pada instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Jika *Pearson Correlation* yang dihasilkan memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2018).

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan seberapa konsisten dan stabil data atau temuan tersebut. Ghozali (2018) menyatakan sebuah kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan konsisten dari waktu ke waktu. Data yang tidak reliabel tidak dapat diproses karena akan memberikan kesimpulan yang tidak benar. Ghozali (2013) menyatakan jika data yang diujikan adalah reliabel, maka akan menghasilkan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7.

### Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut Ghozali (2018), adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data dengan melihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan standar deviasi.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali, (2018) diaplikasikan untuk mengetahui apakah distribusi kedua variabel independen dan dependen dalam model regresi normal. Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat digunakan untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi residual lebih besar dari 0,05 maka variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi di antara variabel independen. Pada model regresi yang baik tidak seharusnya ditemukan korelasi di antara variabel independen. Jika di antara variabel independen ditemukan korelasi yang kuat maka koefisien-koefisien regresi tidak dapat diukur dan nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga. Untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam sebuah model regresi. Jika *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas (Ghozali, 2013). Untuk mencari ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan kemunculan pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Terjadinya heteroskedastisitas ditandai dengan munculnya sebuah pola tertentu, tetapi jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2013), analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh yang melibatkan dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Intensi melakukan *whistleblowing*
- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi
- $X_1$  : Komitmen Profesional
- $X_2$  : *Personal Cost*
- $X_3$  : *Gender*
- e : *Error*

### Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

- 1)  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Berarti variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
- 2)  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak. Berarti semua variabel independen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t atau *test of significance* menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara untuk melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan t-tabel (Ghozali, 2016). Jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan begitupun sebaliknya.

### Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi menunjukkan seberapa jauh variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1. Jika nilai  $R^2$  semakin tinggi mendekati angka 1 hal ini berarti kemampuan variabel independen semakin kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen menjadi amat terbatas jika nilai  $R^2$  semakin kecil.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas Data

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur hasil validitas dalam kuesioner yang disebarkan kepada sampel utama yaitu auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta Timur dengan jumlah responden sebanyak 41 responden. Pengujian dilakukan pada 31 butir pernyataan yang terdiri dari 13 butir pernyataan untuk komitmen profesional, 11 butir pernyataan untuk *personal cost*, dan 7 pernyataan untuk variabel intensi *whistleblowing*.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Nilai Rtabel	Keterangan
<b>Intensi Whistleblowing (Y)</b>	Y.1	0,915	0,308	VALID
	Y.2	0,886	0,308	VALID
	Y.3	0,903	0,308	VALID
	Y.4	0,796	0,308	VALID
	Y.5	0,762	0,308	VALID
	Y.6	0,824	0,308	VALID
	Y.7	0,686	0,308	VALID
<b>Komitmen Profesional (X1)</b>	X1.1	0,662	0,308	VALID
	X1.2	0,802	0,308	VALID
	X1.3	0,680	0,308	VALID
	X1.4	0,785	0,308	VALID
	X1.5	0,426	0,308	VALID
	X1.6	0,763	0,308	VALID
	X1.7	0,706	0,308	VALID
	X1.8	0,553	0,308	VALID
	X1.9	0,616	0,308	VALID
	X1.10	0,649	0,308	VALID
	X1.11	0,578	0,308	VALID
	X1.12	0,527	0,308	VALID
	X1.13	0,663	0,308	VALID
<b>Personal Cost (X2)</b>	X2.1	0,405	0,308	VALID
	X2.2	0,273	0,308	TIDAK VALID
	X2.3	0,302	0,308	TIDAK VALID
	X2.4	0,420	0,308	VALID
	X2.5	0,360	0,308	VALID
	X2.6	0,529	0,308	VALID
	X2.7	0,392	0,308	VALID
	X2.8	0,747	0,308	VALID
	X2.9	0,786	0,308	VALID
	X2.10	0,734	0,308	VALID
	X2.11	0,384	0,308	VALID

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2023)

Dalam uji validitas, suatu pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan sampel (n) = 41, sehingga nilai r-tabel yang diperoleh adalah sebesar 0,308.

Pada tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada 31 pernyataan kuesioner dari setiap variabel (X1), (X2), dan (Y). Dari hasil uji pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat dua butir pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 2 dan 3 pada variabel *personal cost* karena memiliki nilai *Pearson Correlation* yang lebih kecil dibandingkan dengan nilai r-tabel.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah setiap variabel yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan andal atau reliabel. Apabila nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan nilai di atas 0,70 maka dapat diartikan bahwa variabel telah memenuhi syarat pada uji reliabilitas.

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Intensi <i>Whistleblowing</i> (Y)	7	0,921	Reliabel
Komitmen Profesional (X1)	13	0,866	Reliabel
<i>Personal Cost</i> (X2)	9	0,717	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, (2023)

**Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dilakukan dalam mendeskripsikan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen yang terdiri dari komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender*, dan intensi *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi atas jawaban responden pada masing-masing variabel. Analisis statistik deskriptif didapatkan menggunakan aplikasi SPSS 25.

Hasil dari analisis statistik deskriptif terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 Analisis Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Intensi <i>Whistleblowing</i>	41	11	35	28.15	6.101
Komitmen Profesional	41	36	65	56.93	5.989
Personal Cost	41	21	45	33.66	5.940
Valid N (listwise)	41				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01354734
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.093
	Negative	-.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.086 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini menghasilkan nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,086. Hal ini berarti data penelitian yang digunakan sudah berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

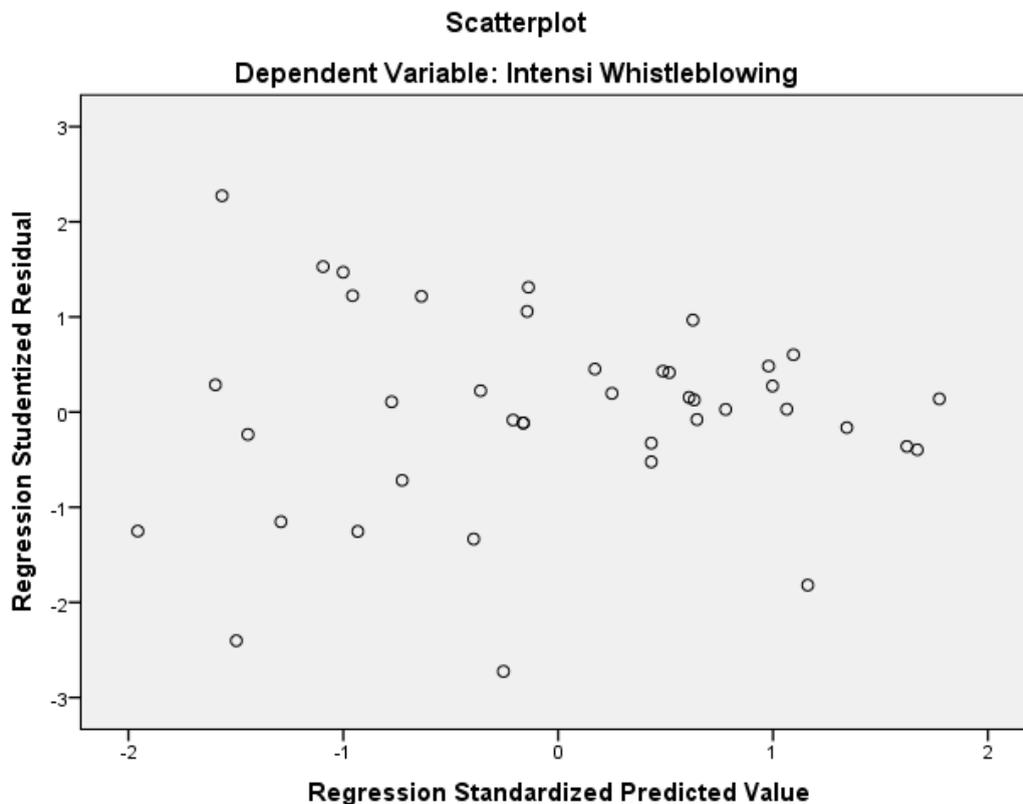
**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics		Kesimpulan
		Tolerance	VIF	
1	Constant			
	Komitmen Profesional	0,908	1,102	Tidak terjadi multikolinearitas
	<i>Personal Cost</i>	0,974	1,027	Tidak terjadi multikolinearitas
	<i>Gender</i>	0,893	1,120	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan pada tabel di atas, bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat korelasi antar variabel.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji *Scatterplot* yang menunjukkan bahwa pola titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya, peneliti juga melakukan uji *spearman* untuk memperkuat uji *scatterplot*. Uji *spearman* dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi hasil uji dengan nilai alpha 0,05. Apabila nilai signifikansi menunjukkan angka di atas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6 Hasil Uji Spearman**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Sig.	Kesimpulan
Komitmen Profesional	0,793	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Personal Cost</i>	0,790	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Gender</i>	0,759	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *spearman*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi tiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,803	9,665
	Komitmen Profesional	0,232	0,144
	<i>Personal Cost</i>	0,401	0,141
	<i>Gender</i>	-2,642	1,724

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel 4.7 didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$IW = 2,803 + 0,232KP + 0,401PC - 2,642GDR + e$$

Keterangan:

- IW = Intensi *Whistleblowing*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_{1-3}$  = Koefisien Regresi
- KP = Komitmen Profesional
- PC = *Personal Cost*
- GDR = *Gender*
- e = *error*

## Uji Hipotesis

### Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

**Tabel 8 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.696	3	161.232	5.933	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1005.426	37	27.174		
	Total	1489.122	40			

a. Dependent Variable: Intensi WB  
b. Predictors: (Constant), Gender, PC, KP

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji menunjukkan nilai signifikansi F di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,002. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model regresi adalah layak.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

**Tabel 9 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.936	10.658		.369	.714
	KP	.250	.151	.245	1.654	.107
	PC	.278	.137	.288	2.028	.050
	Gender	-3.010	1.796	-.250	-1.676	.102

a. Dependent Variable: Intensi WB

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2023)

#### 1) Hipotesis Pertama (H<sub>1</sub>)

Pengujian berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,117 > 0,05$  yang berarti variabel komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

#### 2) Hipotesis Kedua (H<sub>2</sub>)

Pengujian berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *personal cost* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,050$  yang berarti variabel *personal cost* berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

#### 3) Hipotesis Ketiga (H<sub>3</sub>)

Pengujian berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *gender* memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,134 > 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa variabel *gender* tidak memiliki pengaruh terhadap variabel intensi *whistleblowing*.

## Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)

**Tabel 10 Hasil Uji R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 <sup>a</sup>	.325	.270	5.213

a. Predictors: (Constant), *Gender*, *PC*, *KP*

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, (2023)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan pada Tabel 8 di atas, diketahui nilai *adjusted R square* menunjukkan angka sebesar 0,199 atau sama dengan 19,9%. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu komitmen profesional, *personal cost*, dan *gender* dapat memengaruhi variabel intensi *whistleblowing* sebesar 19,9%. Adapun sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel komitmen profesional tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen profesional dengan intensi *whistleblowing*. Yang berarti, tinggi atau rendahnya komitmen profesional seorang auditor tidak mempengaruhi intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haliah et al., (2021) yaitu komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini berarti bahwa komitmen profesional tidak dapat meningkatkan intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Dimungkinkan terdapat faktor lain yang menjadi penghalang seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, seperti faktor pembalasan (*retaliasi*) yang dapat diterima oleh *whistleblower* seperti pemecatan bahkan pengancaman.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Agustiani & Hasibuan (2020), Nofrizaldi & Helmayunita (2023), dan Tuan Mansor et al., (2020) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen profesional dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

### 2. Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel *personal cost* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya semakin tinggi *personal cost* yang dapat diterima oleh seorang *whistleblower* dapat meningkatkan intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yulistia M et al., (2022), yaitu *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* dikarenakan perlindungan terhadap *whistleblower* yang selalu ditingkatkan. Melakukan pelaporan terhadap tindakan kecurangan bukanlah hal yang mudah, terlebih harus mempertimbangkan *personal cost* yang akan diterima. Seringkali ancaman atau pembalasan yang mungkin diterima seorang *whistleblower* dapat menjadi penghambat seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan kecurangan. Pada teori yang mengacu pada *Theory of Planned Behaviour* (TPB), *personal cost* dapat mempengaruhi persepsi individu tentang sejauh mana individu memiliki kendali terhadap perilaku tertentu, dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang terlibat merasa bahwa mereka memiliki kontrol perilaku persepsian dimana individu merasa yakin bahwa mereka dapat mengendalikan dampak dari perilaku yang dilakukannya saat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami et al., (2020) dan Indriani et al., (2019) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

### 3. Pengaruh Gender Terhadap Intensi Whistleblowing

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *gender* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki maupun perempuan terkait intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Meskipun dalam konsep *gender* membentuk perbedaan antara laki-laki dan perempuan sehingga perempuan dianggap rendah daripada laki-laki serta memunculkan stigma perempuan akan lebih sedikit terlibat dalam tindakan *whistleblowing* ataupun pernyataan yang menyatakan bahwa perempuan lebih beretika saat mengambil keputusan sehingga lebih berpotensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan karakteristik antara auditor laki-laki dan perempuan tidak mempengaruhi intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dapat disebabkan karena adanya tindakan dan sikap menjunjung tinggi kesetaraan hak dan kewajiban antara auditor pria dan wanita. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayem & Rumdoni, (2021) yang menyatakan bahwa *gender* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* karena laki-laki dan perempuan saling mencurahkan kemampuan dan tanggung jawabnya sehingga laki-laki maupun perempuan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik tanpa memandang status *gender*.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dananjaya & Mawardi (2018) dan Saputra & Dwita (2018) yang menyatakan bahwa *gender* memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Profesional, *Personal cost*, dan *gender* terhadap Intensi *Whistleblowing*. Populasi penelitian ini adalah auditor eksternal yang bekerja pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jakarta Timur yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para responden. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *Personal Cost* berpengaruh positif signifikan terhadap Intensi *Whistleblowing*; sedangkan Komitmen Profesional dan *Gender* tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*.

### Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil koefisien determinasi masih menunjukkan angka 27% sehingga masih terdapat 73% variabel lain yang dapat menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu intensi *whistleblowing*.
2. Hasil penelitian ini diperoleh menggunakan data yang diambil melalui metode kuesioner yang butir pernyataannya diadaptasi kembali dari penelitian terdahulu, sehingga terdapat kemungkinan timbulnya hasil yang kurang menunjukkan kenyataan yang sebenarnya.
3. Waktu penyebaran kuesioner dalam penelitian ini hanya sepanjang 26 hari sehingga sampel yang diperoleh dalam penelitian ini hanya mendapatkan sebanyak 41 responden auditor dari beberapa KAP yang berada di Jakarta Timur.
4. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh individu yang memiliki pengalaman bekerja > 1 – 3 tahun sehingga memberikan hasil komitmen profesional yang rendah.

**Saran**

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel independen lain seperti tipe kepribadian ataupun emosi untuk menambah keragaman literatur dan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan variabel *moderating* ataupun *intervening* guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode lain dalam pengumpulan data seperti wawancara langsung sehingga dapat memperoleh data yang lebih nyata dan lebih dalam daripada pernyataan-pernyataan kuesioner yang mungkin terlalu sempit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah waktu penyebaran kuesioner dan memperluas objek penelitian seperti sampel dengan auditor yang bekerja pada KAP di DKI Jakarta dan memberikan kuesioner secara langsung kepada setiap KAP dalam bentuk fisik sehingga peneliti dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih dapat mencerminkan seluruh populasi.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat membuat kriteria responden dengan pengalaman bekerja di atas 5 tahun agar dapat mencerminkan hasil komitmen profesional yang lebih baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- ACFE. (2020). *SURVEI FRAUD INDONESIA 2019*.
- ACFE. (2022). *A Report to the nations* ® Foreword 2 Key Findings 4 Introduction 6 How Is Occupational Fraud Committed? 9 Detection 21 Victim Organizations 28.
- Agung Pramugalih, A. (2020). The Effect of Whistle-blower Protection and Personal Cost Towards Whistleblowing Intentions. In *International Colloquium on Forensics Accounting and Governance (ICFAG)* (Vol. 1, Issue 1).
- Agustiani, W. D., & Hasibuan, A. B. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI INTENSI WHISTLEBLOWING : STUDI EMPIRIS PADA KANTOR AKUNTANPUBLIK DKI JAKARTA. *Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2). <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3305>
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behaviour* (2nd ed.).
- Ayem, S., & Rumdoni. (2021). PENGARUH PENALARAN MORAL, RETALIASI, RELIGIUSITAS, DAN GENDER TERHADAP NIAT MAHASISWA MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING. *AKURAT, Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 12(2), 150–164.
- Caplan, P. (1987). *The Cultural Construction of Sexuality* (1st ed.).
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgment and Whistleblowing Intention: Examining the Moderating Role of Locus of Control. *Journal of Business Ethics*, 4(3(1/2)), 65–74.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12th ed.). McGraw Hill International.
- Dananjaya, D. G. Y., & Mawardi, R. (2018). GENDER, RELIGIOSITY, POSITIVE MOOD AND WHISTLEBLOWING INTENTION. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73(1), 117–123. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-01.15>
- Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). *The psychology of whistleblowing* (Vol. 6).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS)* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Graham, J. W. (1986). Principled Organizational Dissent: A Theoretical Essay. *Research in Organizational Behavior*, 8, 1–52.
- Hadianti, A. N. (2010). PENDIDIKAN GENDER PADA ANAK USIA DINI. *EDUKASI Jurnal Penelitian & Artikel Pendidikan*, 2(4).
- Haliah, Nirwana, & Mangngalla, M. (2021). PENGARUH PEMBERIAN REWARD DAN KOMITMEN PROFESIONAL AUDITOR TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. In *Accounting Profession Journal (APAJI)* (Vol. 3, Issue 1).
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2). <https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Luthfy Abdul Kodir, M. (2023). Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional Dan Locus Of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Telkom (Vol. 10, Issue 2).
- Mela, N. F., Zarefar, N. A., & Andreas. (2016). The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 507–512.
- Mochtar, R. (2002). Sinopsis Kebidanan. Jakarta: EGC.

- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4, 1–16.
- Nesje, K. (2018). Personality and Professional Commitment of Students in Nursing, Social Work, and Teaching: A Comparative Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173–181.
- Nofrizaldi, D., & Helmayunita, N. (2023). Pengaruh Moral Reasoning, Retaliasi, Ethical Sensitivity dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 5(2), 592–606. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.704>
- Nurdianawati, D., & Rachmawati, R. (2020). *The Effect of Moral Intensity, Ethical Decision Making, Professional Commitment, and Anticipatory Socialization on Whistleblowing Intention*.
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 217–234. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2019-0163>
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics for the Behavioural Sciences* (2nd ed.). Holt Rinehart & Winston.
- Rothschild, J., & Miethe, T. D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: The battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/0730888499026001006>
- Saputra, B., & Dwita, S. (2018). *Pengaruh Retaliation dan Gender Terhadap Niat Melakukan Whistle Blowing Sany Dwita*.
- Setiawan, A. A., & Yanti, H. B. (2022). A Systematic Literature Review of Whistleblowing Intention: Variability, Research Trends, Methods, and Theories. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, 5(2), 17971–17988. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5781>
- Tuan Mansor, T. M., Mohamad Ariff, A., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484>
- Utami, N. M. M. A., Irianto, G., & Prihatiningtias, Y. W. (2020). Analyzing the effect of financial reward, personal cost and reporting channel on whistleblowing intentions utilizing an experimental study. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 9(2), 125–132. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.614>
- Vermeir, I., & Kenhove, P. Van. (2008). Gender Differences in Double Standards. In *Source: Journal of Business Ethics* (Vol. 81, Issue 2).
- Yulistia M, R., Minovia, A. F., Novianti, N., & Rasaki, K. (2022). Profesionalisme, Sensitivitas Etika, Personal Cost Dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.37859/jae.v12i1.3550>