

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin meningkatnya kejahatan yang dilakukan anggota organisasi mendorong banyak negara dan asosiasi bisnis untuk melakukan berbagai upaya dalam mencegah berbagai bentuk pelanggaran yang mungkin terjadi (Bayuaji, 2022). Pelanggaran tersebut dapat berupa penyalahgunaan kuasa dan kesempatan, tindakan yang merugikan organisasi secara langsung atau tidak langsung, serta pelanggaran dalam bentuk tindakan melawan hukum dan kode etik (Erwinsyah et al., 2023). Dalam upaya menurunkan tindakan pelanggaran diperlukan adanya penerapan tata kelola yang baik (*good corporate governance*) pada sektor privat maupun publik. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2022), berbagai penelitian dari berbagai institusi seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE), dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyatakan bahwa salah satu cara yang efektif untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertentangan dengan *good corporate governance* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Mekanisme *whistleblowing* dapat membantu organisasi untuk mendeteksi adanya pelanggaran yang terjadi sejak dini (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2022).

Menurut Zarefar & Arfan (2017), *whistleblowing* adalah tindakan melaporkan pelanggaran atau perbuatan yang bertentangan dengan hukum, etika, atau moral, serta perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi dan pemangku kepentingan. Tindakan ini dilakukan oleh seorang anggota organisasi atau di luar organisasi kepada yang berwenang untuk menindaklanjuti pelanggaran tersebut. *Whistleblowing* menjadi mekanisme kontrol yang penting di tengah banyak skandal pelanggaran yang terjadi. Hal tersebut disebabkan karena *whistleblowing* dapat mengungkapkan suatu tindakan pelanggaran maupun tindakan tidak etis dan berlawanan dengan hukum sehingga dapat menimbulkan efek perbaikan atas pelanggaran yang terjadi (Sam, 2018).

Mekanisme *whistleblowing* tidak akan terlepas dari seseorang yang akan melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu *whistleblower*. Perdana et al. (2018) menjelaskan bahwa *whistleblower* adalah individu yang melaporkan pelanggaran, baik dari dalam maupun luar perusahaan. Agar menjadi *whistleblower* yang sah, individu harus memiliki informasi, bukti, atau indikasi akurat tentang pelanggaran yang dilaporkan yang dapat diverifikasi dan ditindaklanjuti (Sam, 2018). Hal ini bukan merupakan keluhan pribadi atas kebijakan tertentu ataupun didasari oleh niat jahat atau fitnah. Menjadi *whistleblower* bukanlah suatu perkara yang mudah dan penuh risiko, di antaranya kehilangan jabatan atau pekerjaannya, menerima ancaman keselamatan, atau dijauhi rekan kerja (Suryono & Chariri, 2016). Hal ini dikarenakan banyak orang yang beranggapan bahwa seorang

whistleblower merupakan pengkhianat dalam sebuah organisasi karena melanggar norma loyalitas organisasi. Namun, ada pula yang beranggapan bahwa *whistleblower* merupakan pelindung terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi. Akibat perbedaan pandangan tersebut, kerap menyebabkan calon *whistleblower* berada dalam dilema untuk menentukan sikap apa yang harus diambil yang pada akhirnya dapat mengurungkan minat *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

Salah satu fenomena dari niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang terjadi di Indonesia adalah kasus Nurhayati sebagai pelapor pelanggaran (*whistleblower*) atas kasus dugaan korupsi yang terjadi di lembaga pemerintahan Desa Citemu, Cirebon. Kasus dimulai pada 2018 ketika Nurhayati sebagai Kepala Urusan Keuangan mengirim surat kepada Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Citemu, di mana surat ini memberitahukan adanya dugaan korupsi dan penyimpangan pada anggaran dana desa. BPD kemudian menegur Kepala Desa Citemu, Supriyadi. Pada Oktober 2019, Nurhayati kembali mengadu ke BPD karena dugaan penyimpangan dana desa masih terjadi. BPD bersama Nurhayati dan sejumlah perangkat desa merangkum dan mendata dugaan penyimpangan dana tersebut, kemudian melaporkan kasus tersebut ke polisi berdasarkan data dan dokumen yang diterima dari Nurhayati.

Menurut Ketua BPD Citemu, Lukman Nurhakim, dugaan korupsi tersebut mencapai Rp818 juta dan melibatkan penyimpangan dana

pembangunan masjid hingga bantuan sembako untuk anak yatim. Namun, pada 2 Desember 2021, Nurhayati dikejutkan dengan surat penetapan sebagai tersangka karena diduga 'menyalahgunakan kekuasaan' sebagai Kepala Urusan Keuangan berdasarkan Pasal 55 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) sehingga korupsi yang dilakukan Supriyadi tetap terjadi. Lukman mendatangi penyidik terkait penetapan tersangka dan diberitahu bahwa hal itu dilakukan atas petunjuk jaksa. Lukman menyatakan bahwa perangkat desa, termasuk Nurhayati, sudah 'tidak tahan' dengan tindakan tersebut dan melaporkannya ke BPD. Namun setelah diteliti lebih lanjut, pada tanggal 1 Maret 2022, Kepala Kejaksaan Negeri Kabupaten Cirebon, Hutamrin, dan Kapolres Cirebon Kota, AKBP Fahri Siregar, di Mapolres Cirebon menyatakan belum mendapatkan niat jahat Nurhayati dalam kasus dugaan korupsi dana desa tersebut. Sehingga Kejaksaan Negeri Kabupaten Cirebon mengeluarkan Surat Ketetapan Penghentian Penuntutan (SKP2) terhadap tersangka Nurhayati (BBC Indonesia, 2022).

Beberapa lembaga dan kementerian pemerintah di Indonesia seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), hingga Kementerian Keuangan Republik Indonesia telah menerapkan sistem *whistleblowing* sebagai wadah menampung aduan dari masyarakat maupun pegawai internal. Melalui sarana *whistleblowing* secara *online* melalui *website* yang disediakan, *whistleblower* dapat melaporkan perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan

kementerian dan lembaga pemerintah di Indonesia. Niat atau intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* diperlukan guna mengungkapkan pelanggaran yang terjadi di suatu organisasi (Nurinsani, 2022). Intensi tersebut diperlukan karena niat seseorang untuk terlibat dalam tindakan pelaporan pelanggaran menjadikannya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara atau daerah dan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, BPKP menjalankan fungsi pelaksanaan audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya terhadap perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban akuntabilitas penerimaan dan pengeluaran serta kegiatan lain yang dibiayai oleh anggaran negara atau anggaran daerah. BPKP memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pengelolaan seperti; penerimaan baik pajak, bea dan cukai, maupun penerimaan negara bukan pajak dan pendapatan asli daerah; pemanfaatan aset negara atau daerah; program strategis nasional; pembiayaan pembangunan nasional atau daerah; dan evaluasi terhadap penerapan sistem pengendalian pelanggaran yang dapat mencegah, mendeteksi, dan menangkal korupsi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Kewenangan untuk melakukan pengawasan diberikan sebagai tujuan untuk memberi keyakinan kepada para pemangku

kepentingan bahwa dalam pengelolaan keuangan negara atau daerah tidak terdapat penyimpangan dan pelanggaran (Erwinsyah et al., 2023).

Dalam membangun tata kelola pemerintahan yang bersih dan pelayanan publik yang layak berlandaskan asas-asas umum pemerintahan yang baik, mengharuskan BPKP menjalankan tugas pokoknya dengan bebas dari pelanggaran terhadap ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, sistem *whistleblowing* BPKP diciptakan sebagai bagian dari *road map* reformasi birokrasi 2012-2014 untuk mengurangi penyalahgunaan wewenang dalam rangka program penguatan pengawasan. (Zarefar & Arfan, 2017). Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor 32 tahun 2013 menerangkan bahwa sistem pengelolaan pengaduan diadakan untuk mendorong peran aktif menyampaikan dugaan pelanggaran dan tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BPKP melalui saluran pengaduan.

Sebagai Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap urusan penyelenggaraan pemerintah, peran pegawai BPKP dalam bertindak melaporkan pelanggaran diperlukan guna mendukung program penguatan pengawasan (Zarefar & Arfan, 2017). Niat untuk melakukan *whistleblowing* yang muncul dari pegawai BPKP dapat mendorong peran aktif dalam menyampaikan tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai BPKP sehingga dapat menurunkan tingkat penyalahgunaan wewenang sesuai dengan tujuan program penguatan pengawasan (Erwinsyah et al.,

2023). Namun, apabila intensi *whistleblowing* yang dilakukan pegawai BPKP menurun, pelaku pelanggaran lebih mungkin untuk lolos dari hukum dan terus melakukan tindakan pelanggaran. Hal ini dapat berdampak pada kerugian yang lebih besar bagi BPKP.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Putri & Hapsari (2022) menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor pendorong yang berasal dari dalam diri *whistleblower*, seperti komitmen profesional (Hariyani et al., 2019; Khanifah et al., 2019), *locus of control* (Lestari & Yaya, 2017), dan intensitas moral (Khanifah et al., 2019). Sedangkan faktor eksternal adalah faktor pendorong yang berasal dari luar diri *whistleblower*, seperti pemberian *reward* (Hariyani et al., 2019; Khanifah et al., 2019; Widuri et al., 2019; Febianti et al., 2020), iklim etis-prinsip (Sihombing & Kurniawan, 2021; Lestari & Yaya, 2017; Reshie et al., 2020; Kinanti, 2019), dan saluran pelaporan anonim (Arwata et al., 2021).

Dari banyaknya variabel-variabel yang dapat memengaruhi seseorang memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*, penelitian ini hanya membatasi pada faktor pemberian *reward*, iklim etis prinsip, dan adanya faktor dugaan yang berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi, yaitu literasi *big data analytics*. Variabel ini dianggap oleh penulis mampu mewakili faktor baik dari dalam diri seseorang itu sendiri, maupun dari luar.

Faktor pertama yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah pemberian *reward*. Perilaku seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* atau imbalan yang diberikan atas tindakan baik yang dilakukannya. Imbalan yang diberikan dapat berupa imbalan materi dan non-materi. Semakin sering seorang pegawai dihargai karena tindakan baiknya, semakin besar kemungkinan mereka akan melakukan perilaku yang sama lagi. Dan hal yang sama akan terjadi jika seseorang diberi imbalan saat melakukan *whistleblowing*, mereka akan lebih bersemangat untuk melakukannya lagi (Hariyani et al., 2019).

Peraturan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor PER-764/K/SU/2010 Tahun 2010 menjelaskan bagaimana program manajemen kinerja dapat mendukung manajemen SDM yaitu di bidang manajemen karier, perencanaan suksesi serta dalam pemberian *reward*. Sistem Imbalan Kinerja (SKI) menjadi sistem yang menghubungkan tingkat imbalan dengan prestasi yang dicapai pegawai. SKI bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan (*reward*) bagi yang berkinerja baik dan hukuman (*punishment*) bagi yang gagal (Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyani et al. (2019), Khanifah et al. (2019), dan Febianti et al. (2020) menyatakan bahwa faktor pemberian *reward* berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Pada umumnya, niat seseorang akan terpengaruh dengan adanya *reward* yang diberikan atas tindakan yang dilakukan. Hal ini

disebabkan oleh pemberian penghargaan akan membuat seseorang bertindak dan berperilaku dengan rasa bahagia sehingga membuat mereka memungkinkan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Selain itu, pemberian *reward* menjadi hal yang cukup menarik perhatian pegawai untuk dapat memerangi pelanggaran sehingga menjadikan pegawai termotivasi dan mendapatkan penguatan diri untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran.

Sedangkan penelitian Arwata et al. (2021), Sihombing & Kurniawan, (2021), dan Widuri et al. (2019) menyimpulkan hasil yang berbeda di mana pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan pegawai yang lebih mengutamakan kepentingan serta keselamatan organisasi tanpa mempertimbangkan *reward* yang akan diterima. Selain itu, *reward* tidak memengaruhi pengambilan keputusan untuk melaporkan pelanggaran karena sikap profesionalisme setiap orang terhadap profesinya yang membuat orang tersebut merasa bertanggung jawab atas perbuatan serta moralitas pribadi yang dimilikinya.

Faktor kedua yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah iklim etis-prinsip. Iklim etis-prinsip merupakan keputusan atau pilihan individu terhadap dilema etis yang lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan atau peraturan suatu organisasi (Kinanti, 2019). Dalam organisasi yang menerapkan iklim etis-prinsip, anggota organisasi akan mempertimbangkan prinsip-prinsip umum seperti

hukum, peraturan, dan standar saat menyikapi peristiwa. Anggota organisasi berani untuk menyuarakan pendapat mereka jika menemukan perilaku yang melanggar etika (Sasmita, 2019).

Keputusan Kepala Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Nomor KEP-1446/K/SU/2008 tanggal 23 Desember 2008 menjelaskan tentang aturan perilaku pegawai BPKP yang merupakan standar perilaku minimum, pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan pegawai BPKP dalam melaksanakan tugasnya. Dalam pelaksanaan tugas kedinasan serta kehidupan sehari-hari setiap pegawai wajib bersikap dan berpedoman pada etika dalam bernegara, etika dalam berorganisasi, etika dalam bermasyarakat, serta etika terhadap diri sendiri dan etika sesama pegawai. Aturan tersebut merupakan panduan yang wajib dipatuhi oleh setiap pegawai di lingkungan BPKP dalam menegakkan kebenaran, memelihara kepribadian, menjunjung tinggi kehormatan dan keteladanan sikap, tingkah laku, serta perbuatan dalam melaksanakan tugas kedinasan dan pergaulan hidup sehari-hari di lingkungan tempat tinggalnya (Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan, 2008).

Penelitian Sihombing & Kurniawan (2021), Reshie et al. (2020), dan Junitasari & Ariyanto (2018) menyatakan bahwa iklim etis-prinsip memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Pegawai akan mempertimbangkan etis atau tidaknya suatu perbuatan berdasarkan peraturan yang berlaku di instansi mereka. Dan apabila hal tersebut bertentangan dengan kebijakan dan peraturan, maka mereka

cenderung berpandangan tindakan tersebut tidak etis dan akan mengambil keputusan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun, hasil yang berbeda dinyatakan dalam penelitian Lestari & Yaya (2017) dan Kinanti (2019) yang menyatakan bahwa sikap iklim etis-prinsip tidak memengaruhi secara signifikan atas keputusan seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Anggota organisasi menganggap bahwa tindakan *whistleblowing* bukanlah suatu kewajiban. Selain itu anggota organisasi lebih mempertimbangkan konsekuensi yang akan diterima sebelum melakukan suatu tindakan terutama *whistleblowing*. Sebelum memutuskan untuk melakukan tindakan pelaporan pelanggaran, mereka lebih mempertimbangkan kesejahteraan anggota organisasi yang lainnya dalam mengambil keputusan etis tersebut.

Faktor ketiga yang dianggap dapat memengaruhi intensi *whistleblowing* adalah literasi terhadap *big data analytics*. Literasi merupakan kemampuan awal yang harus dimiliki oleh individu untuk menghadapi hidup di masa mendatang (Nurinsani, 2022). Oleh karena itu, literasi menjadi sangat penting dilakukan. Cakupan dari literasi data adalah kemampuan untuk membaca, menganalisis, dan membuat kesimpulan berpikir berdasarkan data dan informasi yang diperoleh (Aoun, 2017).

Big data memiliki manfaat di berbagai bidang. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Rezaee & Wang (2019) yang menghasilkan bahwa penerapan *big data* dapat bermanfaat dalam pendidikan dan praktik akuntansi forensik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik akademisi

dan praktisi sepakat bahwa “analisis deskriptif”, “memahami data”, dan “mengumpulkan atau mengintegrasikan data” sangat berguna dalam praktik akuntansi forensik serta menunjukkan bahwa mereka percaya bahwa teknik *big data* ini penting dalam memajukan pendidikan dan praktik akuntansi forensik.

Sedangkan kegunaan dari *big data analytics* dinyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fernando et al. (2018), bahwa *big data analytics* meningkatkan kemampuan berinovasi pada layanan rantai pasokan dan kinerja pelayanan rantai pasokan dalam suatu perusahaan. Analisis terhadap *big data* dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi berbagai jenis data yang mereka hasilkan. Ketika *big data* yang telah dikumpulkan tersebut disatukan untuk mengungkapkan sebuah pola dan tren, maka organisasi dapat mengharapkan tingkat efisiensi dan efektivitas lebih tinggi terkait kinerja organisasi tersebut. Dengan memiliki kemampuan atau literasi terhadap *big data analytics* membantu seseorang dalam memahami bagaimana cara data digunakan, melakukan analisis terhadap data yang ada, dan menentukan keputusan untuk melakukan suatu tindakan atas data yang telah dianalisis (Sulistyaningrum et al., 2021).

Dilansir dari berita Antara yang dikutip dari web: antaranews.com tahun 2022 yang diakses pada tanggal 05 Juni 2024, BPKP mendukung pemberantasan korupsi dengan digitalisasi penanganan yang menggunakan teknik *big data analytics*. Kepala BPKP, Muhammad Yusuf Ateh, menjelaskan bahwa pelanggaran tidak hanya terjadi di lingkungan

pemerintahan saja. Akan tetapi, indikasi pelanggaran terjadi juga pada lingkup yang lebih luas yakni sektor bisnis di Indonesia. Dengan teknik *big data analytics*, Ateh mengatakan bahwa BPKP mampu mengungkap sederet fakta dari berbagai dugaan pelanggaran yang nantinya dijadikan bahan identifikasi dan menemukan indikasi aliran dana dalam rangka pelacakan aset dan pemulihan atas kerugian keuangan negara atau korporasi yang timbul akibat pelanggaran yang terjadi (Watra, 2022).

Penelitian terkait pengaruh literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing* masih belum ditemukan oleh peneliti. Dugaan adanya pengaruh literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing* didasari oleh penelitian Putra et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa *big data analytics* memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan memanfaatkan *whistleblowing system* sebagai saluran pelaporan pelanggaran. Hal ini disebabkan oleh kemampuan *big data analytics* memungkinkan proses identifikasi tanda-tanda pelanggaran dapat lebih cepat terdeteksi karena mampu mengolah data yang tidak terstruktur dan dalam jumlah yang sangat besar dalam waktu yang singkat. Kemampuan tersebut tentunya mampu mengidentifikasi pola tersembunyi yang mungkin bersifat tindakan pelanggaran. Sehingga ketika semakin baik kemampuan *big data analytics* yang dimiliki seseorang maka akan semakin memudahkan orang tersebut untuk mendeteksi adanya pelanggaran pada organisasi atau lingkungannya. Hal ini menjadi faktor dugaan yang

menjadikan seseorang termotivasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa intensi *whistleblowing* di Indonesia sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran yang terjadi khususnya pada instansi pemerintah. Selain itu, masih terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pemberian *reward* dan iklim etis-prinsip terhadap intensi *whistleblowing*. Dan masih belum ditemukannya penelitian yang menguji pengaruh literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian *Reward*, Iklim Etis-Prinsip, dan Literasi *Big Data Analytics* terhadap Intensi *Whistleblowing*”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, Peneliti masih menemukan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, penelitian ini merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pemberian *reward* memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah iklim etis-prinsip memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?

3. Apakah literasi *big data analytics* memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap intensi *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim etis-prinsip terhadap intensi *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

- a. Penelitian ini dapat mendukung penggunaan Teori Perilaku Terencana (*Theory Planned of Behaviour*) dalam menjelaskan bagaimana niat individu untuk melaksanakan perilaku serta faktor mendorong terjadinya perilaku.

- b. Penelitian ini dapat mengonfirmasi ulang hasil dari penelitian terdahulu yang belum konsisten dalam menguji: pengaruh pemberian *reward* dan iklim etis-prinsip; dan menyatakan hasil dalam menguji literasi *big data analytics* terhadap intensi *whistleblowing*.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber literatur bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama terkait dengan intensi *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, yaitu:

- a. Bagi Pegawai dan Auditor dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi pegawai dan auditor BPKP mengenai variabel-variabel yang dapat memengaruhi intensi *whistleblowing*, khususnya variabel pemberian *reward*, iklim etis-prinsip, dan literasi *big data analytics*. Dengan mengetahui pengaruh ketiga variabel ini diharapkan pegawai dan auditor BPKP dapat bertindak lebih tepat sebagai *whistleblower* pada instansi pemerintah.

- b. Bagi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP)

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi BPKP dalam mengukur tingkat intensi *whistleblowing* para pegawai dan

auditornya. Sebagai lembaga yang berfungsi sebagai pengawas intern pemerintah, para auditor dan pegawai diharapkan dapat menjadi *whistleblower* atas kasus pelanggaran yang terjadi pada instansi-instansi pemerintah. Hasil evaluasi ini nantinya dapat menjadi masukan bagi BPKP dalam membuat kebijakan terkait dengan sistem *whistleblowing* di kemudian hari.

