

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentunya tidak lepas dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain, sehingga penelitian-penelitian yang akan dilakukan memiliki korelasi dan persamaan serta perbedaan yang sama pada pokok bahasan yang akan diteliti.

1. Tiara Raynetha dan Erna Hendrawati (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dari pengaruh sikap, persepsi kendali dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu niat melakukan *whistleblowing* yang menggunakan tiga variabel tidak terikat yaitu sikap (X1), persepsi kendali (X2), dan komitmen organisasi (X3).

Sampel yang digunakan adalah auditor Inspektorat Provinsi Jawa Timur dan diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t dengan alat bantu SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Raynetha dan Erna Hendrawati (2022) adalah variabel sikap dan persepsi kendali berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan salah satu variabel independen yang sama yaitu komitmen organisasi.
- c. Penggunaan metode penelitian yaitu dengan pendekatan kuantitatif.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen sikap, persepsi kendali dan komitmen organisasi, sementara peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yang berbeda yaitu tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesi.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan auditor Inspektorat Provinsi Jawa Timur sebagai sampel, sementara peneliti saat ini menggunakan pegawai Bank Umum di Kota Surabaya sebagai sampel.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan SPSS sebagai media pengolahan data, sedangkan peneliti saat ini menggunakan *SmartPLS*.
- d. Penelitian terdahulu tertuju pada auditor, sedangkan peneliti saat ini tertuju pada pegawai di bidang perbankan.

2. Fetika Kurniawati dan Muhammad Abdul Aris (2022)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap, kontrol perilaku dan komitmen profesional terhadap *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah *whistleblowing* yang diukur dengan tiga variabel independen yaitu sikap, kontrol perilaku dan komitmen profesional.

Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar yang memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun di tempat yang sama dan berumur minimal 25 tahun dengan metode pengambilan sampel teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis berdasarkan metode statistik kemudian data tersebut diklasifikasikan kedalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel sikap berpengaruh terhadap keinginan melakukan whistleblowing, yaitu jika sikap positif pegawai meningkat maka keinginan melakukan *whistleblowing* menjadi minim. Variabel kontrol perilaku juga berpengaruh terhadap keinginan melakukan *whistleblowing*, yaitu jika kontrol perilaku baik pegawai lebih ditingkatkan, maka terjadinya *whistleblowing* menjadi minim. Dan variabel komitmen profesional juga berpengaruh terhadap keinginan melakukan *whistleblowing* yaitu jika komitmen profesional meningkat maka akan meminimalkan terjadinya keinginan melakukan *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan salah satu variabel independen yang sama yaitu komitmen profesional.
- c. Penggunaan teori *prosocial organizational behavior* sebagai teori yang mendukung penelitian.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen sikap dan control, sedangkan peneliti saat ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan dua teori yaitu *theory of planned behavior* dan *prosocial organizational behavior* sementara peneliti saat ini hanya menggunakan satu teori yaitu *prosocial organizational behavior*.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan pegawai yang bekerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar sebagai sampel, sedangkan peneliti saat ini menggunakan pegawai Bank Umum di Kota Surabaya sebagai sampel.

3. Aida Nahar (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memicu minat pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* dan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sikap (X1), komitmen organisasi (X2), *personal cost* (X3) dan tingkat keseriusan kecurangan (X4).

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di OPD bagian keuangan dan pegawai bagian keuangan seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Jepara, dengan menggunakan simple random sampling.

Penelitian ini melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik. Setelah data lolos dari uji kualitas data dan asumsi klasik, data dilakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Tingginya respon pegawai terhadap *whistleblowing* menunjukkan sikap terhadap *whistleblowing*, dan semakin tinggi pula minat pegawai terhadap perilaku *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan tiga variabel independen yang sama yaitu komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan *personal cost*.
- c. Penggunaan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu yaitu kepala sub bagian keuangan dan staf organisasi perangkat daerah kabupaten Jepara sementara peneliti saat ini menggunakan pegawai Bank Umum Kota Surabaya sebagai sampel.

- b. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu salah satunya yaitu sikap terhadap *whistleblowing* sementara peneliti saat ini tidak menggunakan variabel tersebut.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan SPSS sebagai media pengolahan data, sedangkan peneliti saat ini menggunakan *SmartPLS*.

4. Achmad Fahmi Dj, Afrizal, Ilham Wahyudi (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari sikap perilaku, norma subjektif, kontrol yang dirasakan, dan komitmen organisasi pada perilaku *whistleblowing* dimediasi oleh niat melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan yaitu *whistleblowing behavior* dengan *intention whistleblowing* sebagai variabel moderasi yang diukur dengan tiga variabel independen sikap, norma subjektif, persepsi kontrol, dan komitmen organisasi.

Sampel yang digunakan adalah Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Inspektorat dan BPKP perwakilan Jambi dengan metode pengambilan sampel dengan menggunakan *judgment sampling*. Metode penelitian ini merupakan metode interpretif, yaitu metode *explanatory* yang mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih..

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap akan mempengaruhi perilaku *whistleblowing* Inspektorat dan perwakilan BPKP Jambi di fasilitas sipil negara. Norma subjektif tidak berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing* oleh Inspektorat Lembaga Sipil Nasional dan perwakilan BPKP Jambi. Persepsi kontrol auditor berpengaruh pada perilaku *whistleblowing* Inspektorat Badan

Kepegawaian Negara dan perwakilan BPKP Jambi. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan salah satu variabel independen yang sama yaitu komitmen organisasi.
- c. Penggunaan teori *prosocial behavior* sebagai teori yang mendukung penelitian.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan independen variabel sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol sementara peneliti saat ini menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kecurangan dan *personal cost*.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan metode pemilihan sampel *judgement sampling* sementara peneliti saat ini menggunakan metode pemilihan sampel *purposive sampling*.
- c. Penelitian terdahulu menggunakan Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada Inspektorat dan BPKP perwakilan Jambi sebagai sampel, sedangkan peneliti saat ini menggunakan pegawai Bank Umum di Kota Surabaya sebagai sampel.

5. Dewi Sartika dan Fitrah Mulyani (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah niat melakukan *whistleblowing* yang diukur menggunakan 4 variabel independen yaitu sifat machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan.

Sampel yang digunakan adalah pegawai yang bekerja pada BPKAD di Kota Padang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang pengolahannya melalui SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sifat machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Adapun persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan variabel independen komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan.
- c. Penggunaan teori *prosocial organizational behavior* sebagai teori yang mendukung penelitian.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan sampel pegawai yang bekerja pada BPKAD di Kota Padang sementara peneliti saat ini menggunakan sampel Bank Umum Kota Surabaya.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan 2 teori yaitu *prosocial organizational behavior* dan *theory of planned behavior* sebagai teori yang mendukung penelitiannya.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan SPSS sebagai media pengolahan data, sedangkan peneliti saat ini menggunakan *SmartPLS*.

6. Nur Fauziah Busra, Muhammad Ahyaruddin, Agustiawan (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah kecenderungan melakukan *whistleblowing* yang diukur menggunakan tiga variabel independen tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen organisasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisisioner kepada sampel. Analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Hasil penelitian dari penelitian ini yaitu hasil pengujian data empiris dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan

whistleblowing. Namun, hasil penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh *personal cost* terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yang terletak pada :

- a. Pengguna variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan variabel independen tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen organisasi.
- c. Penggunaan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel.
- d. Penggunaan teori *prosocial organizational behavior* sebagai teori yang mendukung penelitian tersebut.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan *theory of planned behavior* sebagai landasan teori penelitiannya.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Pekanbaru sebagai sampel penelitiannya sementara peneliti saat ini menggunakan Pegawai Bank Umum Kota Surabaya sebagai sampel.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan SPSS sebagai media pengolahan data, sedangkan peneliti saat ini menggunakan *SmartPLS*.

7. Rema Maulana (2019)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek dari perilaku yang direncanakan, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif terhadap niat

whistleblowing. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini yaitu niat *whistleblowing* yang diukur dengan tiga variabel independen yaitu perilaku yang direncanakan, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif. Sampel yang digunakan adalah Mahasiswa Akuntansi dari Universitas Brawijaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah tes regresi berganda yang dilakukan untuk menilai hubungan antara teori perilaku terencana, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif dengan intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh bahwa independen variabel (norma subjektif, sikap, kontrol perilaku, komitmen profesional, antisipatif sosialisasi) secara bersamaan memiliki pengaruh positif pada niat *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang yang terletak pada :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan variabel independen komitmen profesional.
- c. Penggunaan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel.

Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu terletak pada :

- a. Peneliti terdahulu menggunakan *accidental sampling* sebagai metode pemilihan sampel penelitiannya sementara peneliti saat ini menggunakan *purposive sampling* sebagai metode pemilihan sampel penelitiannya.

- b. Peneliti terdahulu menggunakan *theory of planned behavior* sebagai teori yang mendukung penelitiannya sementara peneliti saat ini menggunakan teori *prosocial organizational behavior*.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan Mahasiswa Akuntansi dari Universitas Brawijaya sebagai sampel, sedangkan peneliti saat ini menggunakan pegawai Bank Umum di Kota Surabaya sebagai sampel.

8. Xuhong Su dan Xing Ni (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk memilah dinamika *whistleblowing* publik terhadap korupsi pemerintah, terutama membedakan acuan niat *whistleblowing* dari tindakan *whistleblowing* yang sebenarnya dan mengeksplorasi anonimitas keputusan. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *whistleblowing* publik yang diukur menggunakan tiga variabel independen yaitu toleransi korupsi, keparahan korupsi (iklim budaya), dan praktik dan kebijakan antikorupsi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penduduk lokal di provinsi Guangdong tahun 2013 yang dipilih dengan metode *random sampling*.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu penelitian ini menggunakan pemodelan multi-level untuk mengatasi sifat data bersarang dan hasil biner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teori yang diajukan hanya dapat dipahami secara heuristik, dan bahwa niat *whistleblowing* menunjukkan pola perilaku *whistleblowing* yang berbeda, masing-masing membutuhkan perspektif yang berbeda untuk menjelaskannya..

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada sampel.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada:

- a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen yang berbeda dengan peneliti saat ini yaitu toleransi korupsi, keparahan korupsi (iklim budaya), dan praktik dan kebijakan antikorupsi.
- b. Sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah penduduk lokal di provinsi Guangdong tahun 2013. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan Bank Umum Kota Surabaya sebagai sampel.

9. Hongseok Lee (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana struktur organisasi, kontrol politik, dan sistem responsif internal terhadap keluhan pegawai yang mempengaruhi *whistleblowing* internal dan eksternal pegawai federal AS. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *whistleblowing* yang diukur tiga variabel independen yaitu struktur organisasi, kontrol politik, dan sistem responsif internal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai federal AS. Penelitian ini menggunakan *Merit Principles Survey* (MPS) 2010 yang dilakukan oleh US *Merit Systems Protection Board* (MSPB).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa rentang kendali yang lebih luas dari manajer tingkat menengah dengan manajer tingkat atas memiliki efek yang berlawanan pada *whistleblowing* internal, namun persyaratan tetap untuk

pemimpin lembaga berpengaruh secara negatif dengan *whistleblowing* internal, dan daya tanggap sistem internal berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yaitu menyebarkan kuisioner kepada sampel.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada:

- a. Peneliti terdahulu menggunakan variabel independen yang berbeda dengan peneliti saat ini yaitu struktur organisasi, kontrol politik, dan sistem responsif internal.
- b. Peneliti terdahulu meneliti tentang *whistleblowing* publik sementara peneliti saat ini meneliti intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

10. Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris tentang pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *whistleblowing* internal yang diukur dengan 4 variabel independen yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 124 orang dari 31 Organisasi

Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Terdapat persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu :

- a. Penggunaan variabel dependen yang sama yaitu *whistleblowing*.
- b. Penggunaan variabel independen komitmen profesional dan *personal cost*.

Adapun perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu yaitu terletak pada:

- a. Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel independen yang berbeda dari peneliti saat ini yaitu lingkungan etika, intensitas moral.
- b. Peneliti terdahulu menggunakan sampel anggota dari Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan pegawai Bank Umum Kota Surabaya.
- c. Peneliti terdahulu menggunakan teori *theory of planned behavior* sebagai teori yang mendukung penelitiannya sementara peneliti saat ini menggunakan teori *prosocial organizational behavior*.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Tiara Raynetha dan Erna Hendrawati (2022)	Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakuka n <i>Whistleblo</i> <i>-wing</i>	Niat Melakuka n <i>Whistleblo</i> <i>-wing</i>	Auditor Inspektora t Provinsi Jawa Timur	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi berganda mengguna- kan Stanstitical Package For Social Science (SPSS)	Sikap dan persepsi kendali berpenga- ruh positif terhadap niat melakukan <i>Whistleblo</i> <i>wing</i> , komitmen organisasi tidak berpenga- ruh terhadap niat melakukan <i>Whistleblo</i> <i>wing</i> .

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
2	Fetika Kurniawati dan Drs. Muhammad Abdul Aris (2022)	Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar	Analisis berdasarkan metode statistik kemudian data tersebut diklasifikasi -kan kedalam kategori tertentu	Variabel sikap berpengaruh terhadap keinginan melakukan <i>whistleblowing</i> , yaitu jika sikap positif pegawai meningkat maka keinginan melakukan <i>whistleblowing</i> menjadi minim. Variabel

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<p>kontrol perilaku juga berpengaruh terhadap keinginan melakukan <i>whistleblowing</i>, yaitu jika kontrol perilaku baik pegawai lebih ditingkatkan, maka terjadinya <i>whistleblowing</i> menjadi minim. Dan</p>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						variabel komitmen profesional juga berpengaruh terhadap keinginan melakukan <i>whistleblo-</i> <i>wing</i> yaitu jika komitmen profesional meningkat maka akan meminimal- kan terjadinya keinginan melakukan <i>whistleblo-</i>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<i>wing.</i>
3	Aida Nahar (2021)	Analisis Faktor “Pemicu” Minat Melakukakan <i>Whistleblo-wing</i>	<i>Whistleblo-wing</i>	Pegawai yang bekerja di OPD sebagai sub bagian keuangan dan satu staf bagian keuangan seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) kabupaten Jepara	Uji kualitas data dan uji asumsi klasik.	Faktor pemicu munculnya minat pegawai melakukan <i>whistleblo-wing</i> adalah faktor sikap pegawai, komitmen organisasi, <i>personal cost</i> dan tingkat keseriusan kecurangan pegawai
4	Achmad	Pengaruh	<i>Whistleblo</i>	Aparatur	Metode	Sikap akan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Fahmi Dj, Afrizal, Ilham Wahyudi (2021)	Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol, dan Komitmen Organisasi Terhadap Whistleblowing behavior Dengan Intention Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi	<i>-wing behavior</i>	Sipil Negara yang bekerja pada Inspektora t dan BPKP perwakilan Jambi	penelitian ini merupakan metode interpretif, yaitu metode <i>explanatory</i> yang mempelajari hubungan antara dua variabel atau lebih	mempengaruhi perilaku <i>whistleblowing</i> Inspektorat dan perwakilan BPKP Jambi di fasilitas sipil negara. Norma subjektif tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> oleh Inspektorat Lembaga

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<p>Sipil Nasional dan perwakilan BPKP Jambi. Persepsi kontrol auditor berpengaruh pada perilaku <i>whistleblowing</i> Inspektorat Badan Kepegawaian Negara dan perwakilan BPKP</p>

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						Jambi. Sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>whistleblowing</i> .
5	Dewi Sartika dan Fitrah Mulyani (2020)	Pengaruh Sifat Machiavelian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi	Niat Melakukakan <i>Whistleblowing</i>	Pegawai yang bekerja pada BPKAD di Kota Padang	Analisis regresi berganda	Variabel sifat machiavelian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		, dan Tingkat Keseriusa n Kecura- ngan Terhadap Niat Melakuka n <i>Whistleblo -wing</i>				kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whitlebowin g.</i>
6	Nur Fauziah Busra, Muhammad Ahyaruddin , Agustiawan (2019)	Pengaruh Tingkat Keseriusa n Kecura- ngan, <i>Personal Cost</i> , dan Komitmen Organisasi terhadap	Kecenderu -ngan melakukan <i>whistleblo w-ing</i>	Pegawai Negeri Sipil Badan Perencana - an Pembangu - nan	Regresi linier berganda	Tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderu- ngan untuk

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		Kecenderu- ngan Melakuka n <i>Whistleblo- -wing</i>		Daerah (BAPPED A) Kota Pekanbaru		melakukan <i>whistleblo- wing</i> . Namun, hasil penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh <i>personal cost</i> terhadap kecenderu- ngan melakukan <i>whistleblo- wing</i> .
7	Rema Maulana (2019)	<i>The Effects of Planned</i>	<i>Whistleblo- -wing Intention</i>	Mahasiswa a Akuntansi	Tes regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		<i>Behavior, Professional Commitment, and Anticipatory Socialization on Whistleblowing Intention</i>		dari Universitas Brawijaya		n bahwa diperoleh bahwa independen variabel (norma subjektif, sikap, kontrol perilaku, komitmen profesional, antisipatif sosialisasi) secara bersamaan memiliki pengaruh positif pada niat whistleblowing

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<i>wing.</i>
8	Xuhong Su dan Xing Ni (2018)	<i>Citizens on Patrol: Understanding Public Whistleblowing against Government Corruption</i>	<i>Whistleblowing public</i>	Penduduk lokal di provinsi Guangdong tahun 2013	Pemodelan multi-level	Teori yang diajukan hanya dapat dipahami secara heuristik, dan bahwa niat <i>whistleblowing</i> menunjukkan pola perilaku <i>whistleblowing</i> yang berbeda, masing-masing membutuhkan

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						perspektif yang berbeda untuk menjelaskan dinamikanya. a.
9	Hongseok Lee (2018)	<i>The Implications of Organizational Structure, Political Control, and Internal System Responsiveness on Whistleblo</i>	<i>Whistleblo -wing behavior</i>	Pegawai federal AS	<i>Merit Principles Survey</i> (MPS) 2010	Rentang kendali yang lebih luas dari manajer tingkat menengah dengan manajer tingkat atas memiliki efek yang berlawanan pada

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		<i>-wing behavior</i>				<i>whistleblo- wing</i> internal, namun persyaratan tetap untuk pemimpin lembaga berpengaruh secara negatif dengan <i>whistleblo- wing</i> internal, dan daya tanggap sistem internal berpengaruh terhadap

No	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<i>whistleblowing</i> .
10	Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra (2018)	Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan, Etika, Intensitas Moral, <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	Intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal	124 orang dari 31 Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis	Analisis regresi berganda	Komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan <i>personal cost</i> berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> internal.

Sumber : data diolah

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Teori Prosocial Organizational Behavior

Konsep teori *prosocial organizational behavior* menurut (Brief & Motowidlo, 1986) merupakan secara umum, perilaku prososial adalah perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok. *Prosocial behavior* dapat dimotivasi oleh keinginan diri sendiri atau perilaku yang murni dengan niat ingin menolong tanpa mengharap pembalasan. *Prosocial behavior* menjadi teori yang dapat mendukung terjadinya *whistleblowing*.

Menurut (Brief & Motowidlo, 1986) *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk dari *prosocial organizational behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Dozier, 1985) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dianggap sebagai *prosocial behavior* karena membawa manfaat bagi pihak lain (atau organisasi) serta bagi pelapor itu sendiri. *Prosocial behavior* dapat digunakan untuk menjelaskan keputusan etis pribadi terkait dengan itensi untuk melakukan *whistleblowing*. Pelapor melaporkan dugaan pelanggaran untuk membantu korban dan menguntungkan organisasi karena mereka yakin pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Pada prinsipnya, *whistleblower* adalah "*prosocial behavior*" yang menekankan pada membantu pihak lain menjaga kesehatan suatu organisasi atau perusahaan (M. P. dan J. P. N. Miceli, 1988).

2.2.2 *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah laporan yang dibuat oleh anggota (aktif atau tidak aktif) dari suatu organisasi karena tindakan ilegal, tidak etis individu atau organisasi (Sartika & Mulyani, 2020). Seorang pegawai yang mengungkap tindak kecurangan atau melakukan *whistleblowing* dapat disebut dengan *whistleblower*. Menurut (Tri Nurdianti et al., 2018), *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengungkap perilaku curang, baik perusahaan maupun individu yang melakukan kecurangan kepada pihak lain. Namun tidak menutup kemungkinan bahwa seorang *whistleblower* bisa menjadi seseorang yang benar-benar terlibat dalam bias (*ajudicial collaborator*) atau seseorang yang tidak terlibat tetapi menyadari bias tersebut (Fahmi Dj et al., 2021).

Menurut (Iskandar & Saragih, 2018), *whistleblowing* adalah pengungkapan perilaku pelanggaran atau pengungkapan perilaku ilegal, tidak etis/tidak bermoral atau lainnya yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan. Pengungkapan biasanya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Sedangkan *whistleblower* adalah pegawai (*employee*) dalam organisasi yang membuat laporan, yaitu dengan menyaksikan, mempelajari, dan kemudian melaporkan kejahatan atau praktik yang menyimpang dari dan mengancam kepentingan umum organisasi tersebut, dan memutuskan untuk mengungkapkan penyimpangan tersebut kepada publik atau instansi yang berwenang.

Pada dasarnya sebagai *whistleblower*, bukanlah tugas yang mudah. Orang-orang dari dalam suatu organisasi sering dihadapkan pada dilema ketika

memutuskan apakah akan "mengungkapkan" atau menyembunyikan kecurangan yang diketahuinya (Iskandar & Saragih, 2018). Tak jarang beberapa orang memandang seorang *whistleblower* melanggar loyalitas organisasi atau perusahaan, namun sebagian orang lainnya memandang seorang *whistleblower* adalah pelindung yang mengungkap kecurangan yang jelas merugikan organisasi atau perusahaannya.

2.2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah semacam keterikatan psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk komitmen emosional, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Raynetha & Hendrawati, 2022). Pernyataan tersebut juga didukung oleh (Sofyanty, 2019) komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen emosional yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena keinginan mereka untuk melakukannya.

Komitmen pegawai yang tinggi terhadap organisasi terwujud dalam munculnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi, yang berdampak pada keinginan pegawai untuk menjalankan organisasi secara berkelanjutan (Nahar, 2021). Untuk menjalankan organisasi secara berkelanjutan, pegawai tampaknya tertarik untuk mengungkapkan semua tindakan yang akan merugikan organisasi. Hal ini dilakukan karena pegawai percaya bahwa dengan mengungkapkan kecurangan, organisasi dapat terlindungi dari kerugian, dan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian dari (Busra et al., 2019) yaitu, jika seorang

pegawai melihat perilaku curang yang dapat mengganggu keberhasilan tujuan organisasi, maka pegawai tersebut akan selalu mengungkapkannya.

2.2.4 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Anggota organisasi yang mengamati dugaan pelanggaran/kecurangan akan lebih mungkin melaporkan jika pelanggaran atau kecurangan itu serius (Sartika & Mulyani, 2020). Ketika *fraud* terjadi dengan tingkat keseriusan yang tinggi dan dapat merusak nilai keuangan perusahaan yang cukup besar, maka keinginan untuk melaporkan juga semakin besar, dengan harapan pelanggaran tersebut dapat dicegah (Alwi & Helmayunita, 2020). Jadi, apabila terjadi kecurangan yang sudah sangat merugikan perusahaan, maka akan dilakukan tindakan *whistleblowing* untuk menolong kerugian yang diakibatkan oleh kecurangan tersebut. Namun, jika kasus kecurangan tersebut masih dalam tahap yang dapat ditoleransi, mungkin tidak ada pelaporan atau skala pelaporan perilaku curang masih rendah.

Menurut (Marliza, 2018), tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari besarnya dampak dari kecurangan tersebut. Anggota organisasi yang mengamati dugaan pelanggaran atau kecurangan lebih mungkin untuk melaporkan jika pelanggaran atau kecurangan itu serius. Artinya, jika kecurangan yang diketahui oleh pegawai dianggap sangat merugikan organisasi maka besar kemungkinan pegawai tersebut melakukan *whistleblowing*. Namun, setiap pegawai menilai keseriusan dari pelanggaran atau kecurangan berbeda-beda.

Misalnya, salah seorang pegawai menilai melakukan penggelapan dana sebesar 10 juta rupiah merupakan hal yang masih wajar karena *income* yang diterima perusahaannya bisa lebih dari hitungan miliar rupiah. Sementara salah

seorang pegawai yang lain belum tentu juga menilai keseriusan dari pelanggaran atau kecurangan tersebut dengan pandangan yang sama. Jadi, perbedaan pandangan tersebut menjadi pertimbangan seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan yang diketahuinya.

2.2.5 *Personal Cost*

Personal cost dapat berupa tindakan seperti memperlemah prosedur pengaduan, mengecualikan dan mendiskriminasi pelapor (Alwi & Helmayunita, 2020). *Personal cost* adalah salah satu alasan utama mengapa seseorang tidak mau menjadi pelapor karena mereka yakin akan menjadi sasaran pembalasan. Pembalasan atau retaliasi adalah suatu tindakan yang dirancang untuk membalas sesuatu yang telah dilakukan seseorang. Dengan demikian, persepsi *personal cost* sangat mempengaruhi niat seseorang untuk melaporkan kecurangan.

Personal cost dapat diartikan sebagai kekuatan pembalasan dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk melaporkan pelanggaran (Busra et al., 2019). Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, semakin sedikit niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut (Hariyani & Putra, 2018), pegawai kurang bersedia untuk melaporkan pelanggaran karena *personal cost* yang tinggi menyebabkan pelapor berisiko untuk tetap diam karena mereka mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang pelapor.

Menurut (Marliza, 2018), jika dampak laporannya besar, tentunya akan mengurangi keinginan untuk melapor. Logikanya, jika seseorang atau pihak membuat laporan, tentu mereka akan mempertimbangkan dampak buruk yang

akan mereka alami jika melaporkannya. Hal tersebut menjadi faktor sulit dilakukannya *whistleblowing* jika pegawai memiliki persepsi bahwa dampak buruk yang akan mereka terima jika menjadi *whistleblower*.

2.2.6 Komitmen Profesional

Individu dengan komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin (Kurniawati & Aris, 2022). Artinya, pegawai dengan komitmen profesional yang tinggi akan menunjukkan profesionalitasnya terhadap pekerjaannya. Hal tersebut tentu berdampak baik pada perusahaan yang memperkerjakannya.

Menurut (Marliza, 2018), komitmen profesional menekankan sejauh mana identifikasi seorang individu dengan profesinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesionalitas dan memahami keberadaan profesinya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya tanpa diminta. Hal itu termasuk membantu membasmi hal yang mungkin merugikan perusahaannya.

Individu dengan komitmen yang kuat akan lebih cenderung melakukan perbuatan baik untuk menyelamatkan organisasi dari kecurangan. Komitmen yang dibentuk seseorang dalam profesinya yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan preventif untuk menyelamatkan organisasinya mencerminkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab mereka terhadap profesi tersebut. Hal ini sejalan dengan perbuatan *whistleblowing* yang merupakan tindakan melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 **Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Whistleblowing***

Dalam organisasi sektor swasta atau publik, pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat diperlukan. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap organisasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Busra et al., 2019). Jika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan organisasi, pegawai mengembangkan rasa ingin meningkatkan kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Hal tersebut menjadi pengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai. Karena jika seorang pegawai melihat perilaku curang yang dapat mengganggu keberhasilan tujuan organisasi, maka pegawai tersebut tidak segan untuk berniat melakukan *whistleblowing*.

Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Busra et al., 2019) dan (Sofyanty, 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaannya maka pegawai tersebut berpotensi tinggi melakukan *whistleblowing* untuk mendukung kebaikan bagi perusahaannya. Sedangkan hasil penelitian terdahulu dari (Sofyanty, 2019) dan (Raynetha & Hendrawati, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yang artinya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai sebuah perusahaan tidak belum tentu memicu adanya intensi *whistleblowing* pada pegawai tersebut. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

2.3.2 Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran penting dari tingkat keseriusan kecurangan yang dapat merugikan organisasi (Sartika & Mulyani, 2020). Anggota organisasi yang mengamati tindak pelanggaran/kecurangan akan lebih memungkinkan untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran atau penipuan itu serius. Namun, setiap anggota organisasi mungkin memiliki pendapat yang berbeda tentang keseriusan kecurangan (Busra et al., 2019). Misalnya, seorang pegawai berkemungkinan besar melaporkan kasus yang merugikan perusahaan dengan kerugian sebesar miliaran rupiah daripada hanya sebesar jutaan rupiah. Jadi, tingkat keseriusan kecurangan tersebut menjadi pertimbangan pegawai dalam melakukan *whistleblowing* karena perbandingan keseriusan kecurangan tersebut. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Saputra, 2021), (Marliza, 2018) dan (Busra et al., 2019) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai menilai tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di perusahaannya cukup tinggi maka besar kemungkinan pegawai tersebut melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian terdahulu dari (Sartika & Mulyani, 2020) dan (Alwi & Helmayunita, 2020) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yang artinya tingkat keseriusan kecurangan yang diketahui seorang pegawai tidak memicu adanya intensi *whistleblowing* pada pegawai tersebut. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

2.3.3 Personal Cost Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan mengambil tindakan *whistleblowing* (Alwi & Helmayunita, 2020). Misalnya, beberapa pegawai mengetahui tindak kecurangan dan kemudian dengan sengaja melaporkannya, tetapi niat itu terurung karena persepsinya bahwa pegawai akan menerima balasan karena melakukan *whistleblowing*. Persepsi tersebut menjadi pertimbangan seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing* karena kekhawatirannya jika menerima balasan dari tindakan *whistleblowing* yang dilakukannya. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Alwi & Helmayunita, 2020) dan (Hariyani & Putra, 2018) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika persepsi akan *personal cost* pada seorang pegawai rendah maka besar kemungkinan pegawai tersebut melakukan *whistleblowing*. Sedangkan hasil penelitian terdahulu dari (Reshie et al., 2020) dan (Marliza, 2018) menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yang artinya persepsi terhadap *personal cost* yang dimiliki seorang pegawai (tinggi atau rendah) tidak mempengaruhi intensinya untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

2.3.4 Komitmen Profesional Terhadap Intensi *Whistleblowing*

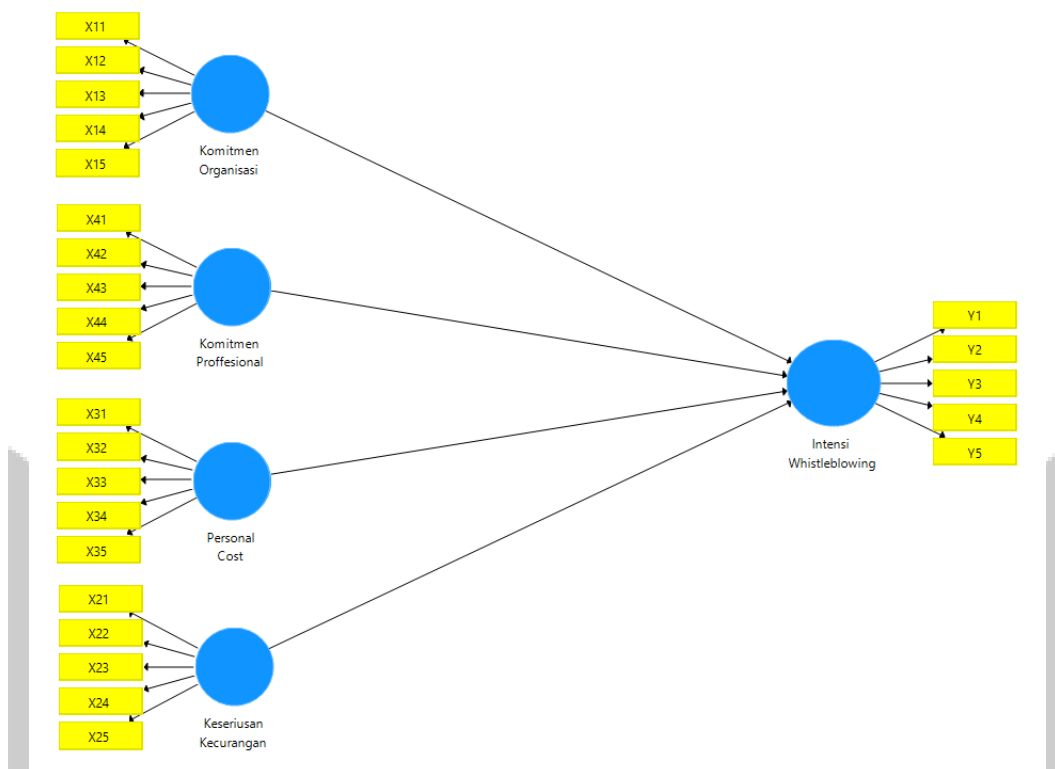
Mengembangkan pemahaman tentang nilai-nilai yang terkandung dalam suatu profesi akan memungkinkan seseorang untuk menghadapi masa depan dengan pandangan yang lebih jauh, mengidentifikasi apa yang mereka inginkan dan bagaimana mencapainya. Menurut (Marliza, 2018), komitmen profesional menekankan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan karirnya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesionalisme dan memahami keberadaan profesinya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Jika seorang pegawai yang memiliki komitmen profesional yang tinggi melihat adanya kecurangan di dalam perusahaannya maka pegawai tersebut tidak segan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesional yang dimiliki seorang pegawai menjadi tolak ukurnya terhadap intensi *whistleblowing*. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Marliza, 2018), (Mahmudah, 2018) dan (Inayah et al., 2017) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai memiliki komitmen profesional yang tinggi maka pegawai tersebut berpeluang besar untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian penjelasan dari penelitian terdahulu sehingga kerangka penelitian dapat digambarkan seperti di bawah ini :



Sumber : data diolah

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari kerangka pemikiran di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, *Personal Cost* dan Komitmen Professional terhadap Intensi *Whistleblowing*.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

H2 : Tingkat Keseriusan Kecurangan berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

H3 : *Personal Cost* berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*

H4 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensitas *Whistleblowing*