

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terkait dengan beberapa penelitian terdahulu yang akan dibahas satu per satu sebagai berikut :

2.1.1 Seifert, Stammerjohan, dan Martin (2014)

Penelitian Seifert *et al.* (2014) meneliti tentang “Kepercayaan, Keadilan Organisasi, dan *Whistleblowing* : Catatan Penelitian”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor internal dan akuntan manajemen. Sampel yang dipilih adalah 2.761 auditor internal dan akuntan manajemen yang menghadiri rapat bulanan Insititute of Internal Auditors (IIA) atau Institute of Manajement Accountant (IMA). Data yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini adalah hasil 437 tanggapan instrumen eksperimen yang diterima dan telah divalidasi.

Variabel dalam penelitian ini adalah keadilan organisasi yang dimediasi oleh kepercayaan terhadap *supervisor* dan kepercayaan terhadap organisasi, kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemungkinan *whistleblowing* yang terbesar terjadi ketika terdapat tiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaktif. Kepercayaan terhadap organisasi secara signifikan berkorelasi dengan ketiga komponen keadilan tersebut dan menjadi mediasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*

secara internal, sementara kepercayaan terhadap *supervisor* hanya berkorelasi signifikan dengan keadilan interaktif dan menjadi mediasi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* secara internal.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Seifert *et al.* (2014) terletak pada variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud*, serta menggunakan data primer sebagai sumber data.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Seifert *et al.* (2014) terletak pada variabel independen yang digunakan, tidak adanya variabel mediasi, dan tidak terdapat eksperimen dalam penelitian ini.

2.1.2 de Wolde, Groenedaal, Helsloot, dan Schmidt (2014)

Penelitian de Wolde *et al.* (2014) meneliti tentang “Studi Eksploratif pada Hubungan antara *Ethical Leadership*, *Prototypicality* dan Kelakuan Buruk Organisasi dalam Layanan Kebakaran Belanda”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah komandan kru pemadam kebakaran. Lebih khususnya diambil sampel sebanyak 61 orang yang mengisi kuesioner yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang dikumpulkan dengan media kuesioner.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ethical leadership* sebagai variabel independen. Variabel tersebut kemudian diuji pengaruhnya terhadap kelakuan buruk organisasi, dengan menggunakan *prototypicality* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku buruk organisasi

pada awalnya tidak dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan etis atasan, namun hasilnya berbeda jika dimediasi oleh variabel *prototypicality*. *Prototypicality* menjadi media yang menyebabkan *ethical leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku buruk organisasi.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian de Wolde *et al.* (2014) terletak pada dua variabel yang digunakan, yaitu *ethical leadership* dan *prototypicality*.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian de Wolde *et al.* (2014) adalah bahwa penelitian ini menggunakan *ethical leadership* dan *prototypicality* sebagai variabel independen, sedangkan pada penelitian de Wolde *et al.* (2014), hanya *ethical leadership* yang diperlakukan sebagai variabel independen, sementara *prototypicality* menjadi variabel mediasi.

2.1.3 Zhang, Pany, dan Reckers (2013)

Penelitian Zhang *et al.* (2013) meneliti tentang “Dalam Kondisi yang Mana Terjadi *Best Practices Whistleblowing* Terbaik?”. Populasi yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini adalah mahasiswa Magister Bisnis Administrasi (MBA). Sampel yang dipilih adalah seratus tiga puluh mahasiswa malam MBA. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil tanggapan responden terhadap kasus dalam eksperimen tersebut.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis saluran pelaporan, yang dimoderasi oleh hasil *whistleblowing* sebelumnya, serta proaktivitas individu, kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk

melakukan *whistleblowing* secara internal. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan ANOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang lebih proaktif akan memiliki intensi untuk melapor yang lebih besar daripada yang tidak proaktif, serta lebih cenderung untuk memilih saluran pelaporan eksternal. Ketika terdapat hasil negatif dalam peristiwa *whistleblowing* internal sebelumnya, intensi untuk melapor melalui saluran eksternal akan lebih besar. Selain itu, individu yang tidak proaktif adalah yang paling terpengaruh dengan jenis saluran pelaporan.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Zhang, *et al.* (2013) terletak pada variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud*.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Zhang, *et al.* (2013) terletak pada variabel independen yang digunakan, tidak adanya variabel moderasi, dan tidak terdapat eksperimen dalam penelitian ini.

2.1.4 Taylor dan Curtis (2013)

Penelitian Taylor dan Curtis (2013) meneliti tentang “*Whistleblowing* dalam Perusahaan Audit: Respon Organisasi dan Jarak Kekuasaan”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor senior. Sampel yang dipilih adalah 106 auditor senior tahun ketiga dari perusahaan Big 4, yang turut serta dalam sesi pelatihan tahunan sebagai perwakilan kantor-kantor akuntan publik di wilayah

Amerika Serikat. Data yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini adalah skema dan hasil survei atas responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah respon organisasi atas laporan *whistleblower* dan jarak kekuasaan yang diklasifikasikan menurut jenis kelamin, serta menambahkan kovariat intensitas moral, kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan ANCOVA dan MANCOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jarak kekuasaan mempengaruhi intensi auditor untuk melapor, sementara respon organisasi menunjukkan hasil yang sebaliknya. Selanjutnya ditemukan bahwa intensi perempuan untuk melapor lebih terpengaruh pada jarak kekuasaan dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu, perbedaan jenis kelamin hanya terkait dengan intensi untuk melapor di saat organisasi tidak responsif.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Taylor dan Curtis (2013) terletak pada variabel dependen, yaitu intensi untuk melaporkan *fraud* yang terikat dengan beberapa faktor yang menjadi prediktor..

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Taylor dan Curtis (2013) terletak pada variabel independen yang digunakan, tidak terdapat kovariat, dan tidak menggunakan metode eksperimen.

2.1.5 Kacmar, Carlson, dan Harris (2013)

Penelitian Kacmar *et al.* (2013) meneliti tentang “Dampak Interaktif atas Taktik Pengaruh dan *Ethical Leadership* Pemimpin terhadap Kinerja dan Perilaku Membantu”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan. Sampel yang dipilih adalah 175 karyawan dari cabang pemerintah negara bagian yang bertanggung jawab untuk menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan penyakit di seluruh negara bagian. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil survei yang dilakukan secara *online*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *ethical leadership* yang memoderasi hubungan antara pemberian panutan oleh pemimpin dengan kinerja pengikut, serta memoderasi hubungan antara permintaan bantuan oleh pemimpin dengan perilaku pengikut untuk memenuhi permintaan bantuan tersebut. Hasil pengujian dianalisis berdasarkan korelasi, rata-rata, serta standar deviasi dari data yang bersangkutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika pengikut membuat persepsi bahwa etika pemimpinnya rendah, terdapat hubungan negatif antara pemberian panutan oleh pemimpin dengan kinerja pengikut, menunjukkan rendahnya keinginan pengikut untuk meniru pemimpinnya. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa ketika etika pemimpin dianggap rendah, pengikut cenderung mengabaikan jika pemimpin meminta bantuan, namun jika etika pemimpin dianggap tinggi, banyaknya permohonan oleh pemimpin tidak terlalu mempengaruhi minat pengikut untuk membantu pemimpinnya.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Kacmar *et al.* (2013) terletak pada penggunaan *ethical leadership* sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku pengikut, meskipun terdapat perbedaan perlakuan variabel.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Kacmar *et al.* (2013) terletak pada variabel dependen, metode dan alat yang digunakan, serta perlakuan terhadap variabel *ethical leadership*, di mana Kacmar *et al.* (2013) memperlakukannya sebagai variabel moderasi.

2.1.6 Brink, Lowe, dan Victoravich (2013)

Penelitian Brink *et al.* (2013) meneliti tentang “Pengaruh Kuatnya Bukti dan *Internal Reward* terhadap Intensi untuk Melaporkan Kecurangan dalam Lingkungan Peraturan Dodd-Frank”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Magister Bisnis Administrasi (MBA). Sampel yang dipilih adalah sebanyak 81 mahasiswa MBA malam dan eksekutif dari dua universitas besar di Amerika Serikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil instrumen eksperimen yang dikerjakan oleh responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kekuatan bukti, yang dimoderasi oleh insentif internal, kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* melalui alternatif saluran pelaporan internal atau eksternal. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan ANOVA. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keberadaan insentif internal tidak secara signifikan mempengaruhi intensi karyawan untuk melapor, namun hasilnya akan

sedikit berbeda jika dikaitkan dengan kekuatan bukti yang mendukung klaim individu. Meskipun tidak secara signifikan mempengaruhi intensi untuk melapor secara internal, tetapi ketika bukti yang diperoleh kuat, kehadiran insentif internal meningkatkan kemungkinan pelaporan ke saluran pelaporan eksternal. Hal ini berlaku sebaliknya jika bukti yang diperoleh lemah.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Brink *et al.* (2013) terletak pada variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud*.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Brink *et al.* (2013) terutama terletak pada wilayah dilakukannya pengujian pengaruh insentif internal, di mana pada penelitian ini dilakukan di negara berkembang, sementara sebelumnya di uji coba pada negara maju.

2.1.7 Kaplan, Pope, dan Samuels (2010)

Penelitian Kaplan *et al.* (2010) meneliti tentang “Pengaruh Konfrontasi Sosial terhadap Intensi Individu untuk Melaporkan *Fraud* secara Internal”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Magister Bisnis Administrasi (MBA). Sampel yang dipilih adalah sebanyak 96 mahasiswa MBA yang berasal dari universitas besar. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari hasil instrumen eksperimen yang dikerjakan oleh responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kecurangan dan konfrontasi sosial, kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk melakukan

whistleblowing melalui saluran pelaporan internal, dengan kovariat pengalaman kerja dan tanggung jawab. Alat uji yang digunakan adalah dengan menggunakan ANCOVA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kovariat pengalaman kerja dan tanggung jawab cukup signifikan, kemudian pengaruh utama dari aksi kecurangan maupun interaksi antara aksi kecurangan dan konfrontasi sosial juga signifikan. Ketika terjadi konfrontasi sosial dengan pelanggar maka kecenderungan individu untuk melapor kepada pengawas *supervisor* akan lebih kuat dibandingkan dengan melapor kepada internal auditor. Sebaliknya, niat melaporkan responden kepada pengawas *supervisor* tidak lebih kuat dari niat untuk melaporkan ke auditor internal ketika tidak terjadi konfrontasi sosial.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Kaplan *et al.* (2010) terletak pada variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi karyawan untuk melaporkan *fraud*.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Kaplan *et al.* (2010) terletak pada variabel independen yang digunakan, tidak terdapat kovariat, dan tidak menggunakan metode eksperimen.

2.1.8 Taylor dan Curtis (2010)

Penelitian Taylor dan Curtis (2010) meneliti tentang “Sebuah Pemeriksaan Pengaruh Lapisan Kerja dalam Pengambilan Keputusan Etis: Kemungkinan dan Kegigihan Whistleblowing di Akuntan Publik”. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah auditor senior. Sampel yang dipilih adalah sejumlah seratus

dua puluh auditor senior pada kantor akuntan publik Big 4 yang mengikuti program pelatihan khusus auditor senior. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian, di mana masing-masing bagian memiliki cara menjawab tersendiri. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah identitas profesional, lokus komitmen, dan intensitas moral sebagai variabel independen. Variabel tersebut kemudian diuji pengaruhnya terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*, yang terbagi menjadi kemungkinan dan kegigihan untuk melakukan hal tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan pengecualian, yaitu identitas profesional tidak berpengaruh terhadap kegigihan *whistleblowing*, meski berpengaruh signifikan terhadap kemungkinan *whistleblowing*. Namun, hasil analisis lain menunjukkan bahwa kemungkinan dan kegigihan melapor meningkat seiring adanya peningkatan identitas profesional.

Persamaan :

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Taylor dan Curtis (2010) terletak pada variabel dependen, mengenai intensi *whistleblowing* yang terbagi dalam kemungkinan dan kegigihan untuk melakukan hal tersebut.

Perbedaan :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Taylor dan Curtis (2010) terletak pada variabel independen yang digunakan, menunjukkan bahwa penelitian ini menguji faktor-faktor yang berbeda.

Tabel 2.1
RINGKASAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Seifert, Stammerjohan, dan Martin	2014	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - keadilan organisasi <p>Mediasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kepercayaan terhadap <i>supervisor</i> - kepercayaan terhadap organisasi <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> secara internal. 	<p>Kemungkinan <i>whistleblowing</i> yang terbesar terjadi ketika terdapat tiga komponen keadilan organisasi yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaktif. Kepercayaan terhadap organisasi secara signifikan berkorelasi dengan ketiga komponen keadilan tersebut dan menjadi mediasi terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> secara internal, sementara kepercayaan terhadap <i>supervisor</i> hanya berkorelasi signifikan dengan keadilan interaktif dan menjadi mediasi terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> secara internal.</p>
2	Wolde, Groenedaal, Helsloot, dan Schmidt	2014	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>ethical leadership</i> <p>Mediasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>prototypicality</i> <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - perilaku buruk organisasi 	<p>Perilaku buruk organisasi pada awalnya tidak dipengaruhi oleh tingkat kepemimpinan etis atasan, namun hasilnya berbeda jika dimediasi oleh variabel <i>prototypicality</i>. <i>Prototypicality</i> menjadi media yang menyebabkan <i>ethical leadership</i> berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku buruk organisasi.</p>
3	Zhang, Pany, dan Reckers	2013	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jenis saluran pelaporan - proaktivitas individu <p>Moderasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - hasil <i>whistleblowing</i> sebelumnya <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> secara internal. 	<p>Individu yang lebih proaktif akan memiliki intensi untuk melapor yang lebih besar daripada yang tidak proaktif, serta lebih cenderung untuk memilih saluran pelaporan eksternal. Ketika terdapat hasil negatif dalam peristiwa <i>whistleblowing</i> internal sebelumnya, intensi untuk melapor melalui saluran eksternal akan lebih besar. Selain itu, individu yang tidak proaktif adalah yang paling terpengaruh dengan jenis saluran pelaporan.</p>

4	Taylor dan Curtis	2013	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - respon organisasi - jarak kekuasaan <p>Kovariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensitas moral <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> 	<p>Jarak kekuasaan mempengaruhi intensi auditor untuk melapor, sementara respon organisasi menunjukkan hasil yang sebaliknya. Selanjutnya ditemukan bahwa intensi perempuan untuk melapor lebih terpengaruh pada jarak kekuasaan dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu, perbedaan jenis kelamin hanya terkait dengan intensi untuk melapor di saat organisasi tidak responsif.</p>
5	Kacmar, Carlson, dan Harris	2013	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pemberian panutan - permintaan bantuan <p>Moderasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>ethical leadership</i> <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kinerja karyawan - perilaku membantu 	<p>Ketika pengikut membuat persepsi bahwa etika pemimpinnya rendah, terdapat hubungan negatif antara pemberian panutan oleh pemimpin dengan kinerja pengikut, menunjukkan rendahnya keinginan pengikut untuk meniru pemimpinnya. Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa ketika etika pemimpin dianggap rendah, pengikut cenderung mengabaikan jika pemimpin meminta bantuan, namun jika etika pemimpin dianggap tinggi, banyaknya permohonan oleh pemimpin tidak terlalu mempengaruhi minat pengikut untuk membantu pemimpinnya.</p>
6	Brink, Lowe, dan Victoravich	2013	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kekuatan bukti <p>Moderasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - insentif internal <p>Dependen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> melalui alternatif saluran pelaporan internal atau eksternal 	<p>Insentif internal tidak secara signifikan mempengaruhi intensi karyawan untuk melapor, namun hasilnya akan sedikit berbeda jika dikaitkan dengan kekuatan bukti yang mendukung klaim individu. Meskipun tidak secara signifikan mempengaruhi intensi untuk melapor secara internal, tetapi ketika bukti yang diperoleh kuat, kehadiran insentif internal meningkatkan kemungkinan pelaporan ke saluran pelaporan eksternal. Hal ini berlaku sebaliknya jika bukti yang diperoleh lemah..</p>

7	Kaplan, Pope, dan Samuels	2010	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - jenis kecurangan - konfrontasi sosial <p>Kovariat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pengalaman kerja - tanggung jawab <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> melalui saluran pelaporan internal 	<p>Kovariat pengalaman kerja dan tanggung jawab cukup signifikan, kemudian pengaruh utama dari aksi kecurangan maupun interaksi antara aksi kecurangan dan konfrontasi sosial juga signifikan. Ketika terjadi konfrontasi sosial dengan pelanggar maka kecenderungan individu untuk melapor kepada pengawas <i>supervisor</i> akan lebih kuat dibandingkan dengan melapor kepada internal auditor. Sebaliknya, niat melaporkan responden kepada pengawas <i>supervisor</i> tidak lebih kuat dari niat untuk melaporkan ke auditor internal ketika tidak terjadi konfrontasi sosial</p>
8	Taylor dan Curtis	2010	<p>Independen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identitas profesional - lokus komitmen - intensitas moral <p>Dependen :</p> <ul style="list-style-type: none"> - intensi melaporkan <i>fraud</i> yang terbagi menjadi kemungkinan dan kegigihan untuk melapor 	<p>Seluruh variabel independen berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. Dengan pengecualian, yaitu identitas profesional tidak berpengaruh terhadap kegigihan <i>whistleblowing</i>, meski berpengaruh signifikan terhadap kemungkinan <i>whistleblowing</i>. Namun, hasil analisis lain menunjukkan bahwa kemungkinan dan kegigihan melapor meningkat seiring adanya peningkatan identitas profesional.</p>

Sumber : Berbagai Jurnal

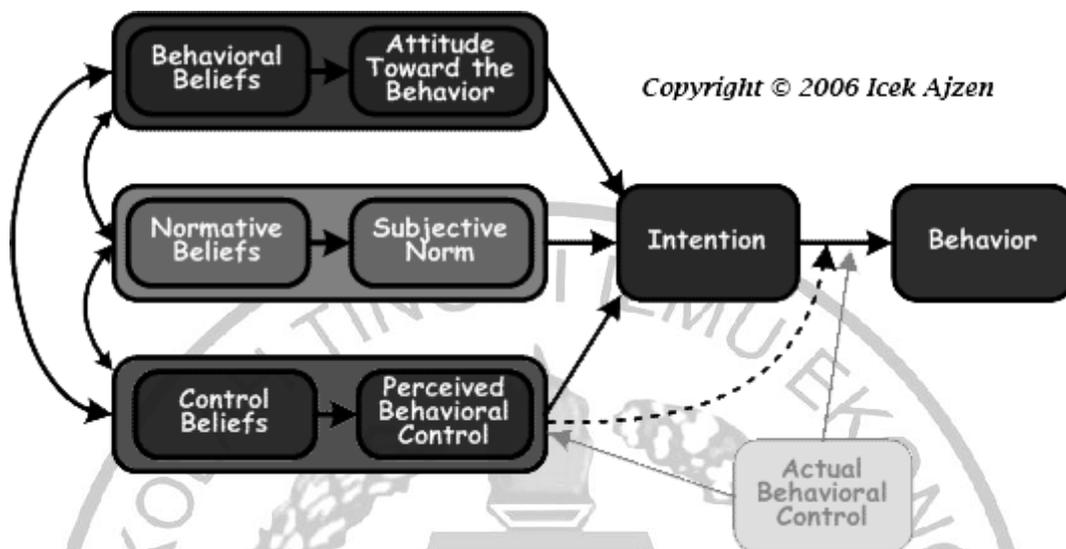
2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Theory of planned behaviour*

Menurut teori yang kemukakan oleh Ajzen (2006), perilaku manusia dipandu oleh tiga macam pertimbangan: keyakinan tentang adanya kemungkinan konsekuensi dari perilaku (keyakinan perilaku), keyakinan tentang harapan normatif orang lain (keyakinan normatif), dan keyakinan tentang adanya faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku (keyakinan kontrol). Jika ditelaah masing-masing, keyakinan perilaku menghasilkan sikap menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku; keyakinan normatif mengakibatkan munculnya persepsi terhadap tekanan sosial dan norma subjektif; dan keyakinan kontrol menimbulkan persepsi kontrol perilaku. Jika digabungkan, sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku mengarah pada pembentukan intensi perilaku. Secara umum dapat dikatakan bahwa, semakin menguntungkan sikap dan norma subjektif, dan semakin besar kontrol yang dirasakan, maka semakin tinggi intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Akhirnya, mengingat cukupnya tingkat kontrol aktual atas perilaku, manusia diharapkan untuk melaksanakan intensi mereka ketika ada kesempatan.

Intensi diasumsikan sebagai sesuatu yang mendahului munculnya perilaku. Namun, karena kebanyakan perilaku menghadapi kesulitan dalam eksekusi yang dapat membatasi kendali atas kehendak, penting untuk mempertimbangkan persepsi kontrol perilaku selain intensi. Jika persepsi kontrol perilaku benar, persepsi kontrol perilaku dapat berfungsi sebagai *proxy* untuk kontrol aktual dan

berkontribusi pada prediksi perilaku yang bersangkutan. Gambar berikut adalah representasi skematik dari teori ini :



Sumber : Jurnal Ajzen, I. (2006)

Gambar 2.1
KERANGKA *THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR*

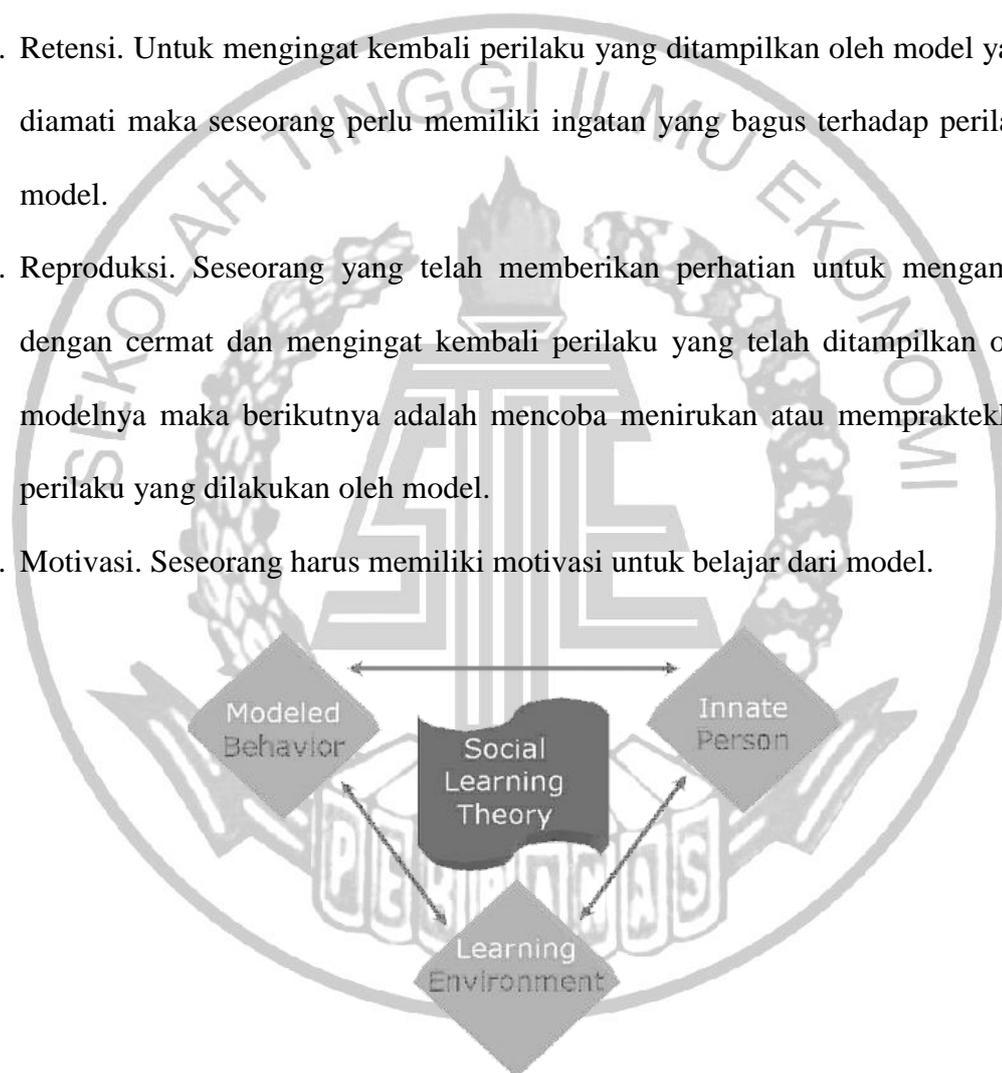
2.2.2 *Theory of social learning*

Teori Pembelajaran Sosial menyatakan bahwa manusia mempelajari beragam perilaku melalui perhatian, observasi, dan meniru seorang teladan, seperti yang ditunjukkan di dalam gambar 2.2 (Bandura, 1977, 1986 dalam Liu, Kwan, Fu, dan Mao 2013). Dalam penelitian ini lebih ditekankan pada bagaimana seseorang menjadikan orang lain sebagai teladan, atau yang biasa disebut sebagai permodelan. Dengan melihat perilaku teladan, individu membangun suatu skema dalam pikirannya yang mengarahkan untuk meniru suatu perilaku tersebut. Teori ini juga menjelaskan bagaimana perilaku manusia dalam hal interaksi timbal balik

yang terus-menerus antara pengaruh kognitif, berperilaku, dan lingkungan. Model atau teladan merupakan hal yang mempengaruhi sebagian besar perilaku.

Bandura (1977) mengungkapkan bahwa suatu proses permodelan dikatakan efektif jika mampu memenuhi empat kondisi berikut :

1. Atensi. Seseorang harus memberikan perhatian terhadap model dengan cermat.
2. Retensi. Untuk mengingat kembali perilaku yang ditampilkan oleh model yang diamati maka seseorang perlu memiliki ingatan yang bagus terhadap perilaku model.
3. Reproduksi. Seseorang yang telah memberikan perhatian untuk mengamati dengan cermat dan mengingat kembali perilaku yang telah ditampilkan oleh modelnya maka berikutnya adalah mencoba menirukan atau mempraktekkan perilaku yang dilakukan oleh model.
4. Motivasi. Seseorang harus memiliki motivasi untuk belajar dari model.



Sumber : Jurnal Bandura, A. (1971)

Gambar 2.2
SOCIAL LEARNING THEORY

2.2.3 *Fraud*

ACFE dalam Tjahjono *et al.* (2013:21), mendefinisikan *fraud* sebagai semua tindakan ilegal dengan karakteristik penipuan, penyembuyian, atau pelanggaran atas kepercayaan yang diberikan, di mana tindakan ini dilakukan untuk memperoleh harta, mengurangi kerugian, atau untuk menjamin kelangsungan bisnis. Tjahjono *et al.* (2013:21) menyatakan bahwa *fraud* berbeda dengan *error*, di mana *error* terjadi karena faktor disengaja, sementara *error* dilakukan secara tidak sengaja. Dari sudut pandang pemeriksa *fraud* dan hukum, ada empat karakteristik yang menunjukkan terjadinya *fraud*, yaitu :

1. Tindakan yang bersifat material dan keliru
2. Adanya kesepakatan/sepengetahuan bahwa tindakan tersebut keliru ketika dilakukan.
3. Adanya keyakinan atau pengakuan dari pelaku akan tindakan salah tersebut.
4. Adanya kerugian yang diderita oleh pihak lain.

Salah satu upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, dan sebenarnya dapat dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengurangi potensi terjadinya *fraud* menjadi semakin besar, adalah dengan menerapkan mekanisme *whistleblowing*, yang apabila dirancang dengan baik akan memberikan kontribusi yang besar terhadap pendeteksian kecurangan baik dalam skala individu, kelompok, maupun organisasi.

2.2.4 *Sistem whistleblowing*

Tjahjono *et al.* (2013:58) menyatakan bahwa *whistleblower* adalah fasilitas di mana pegawai dan atau stakeholder yang melihat beberapa tindakan yang salah

dapat secara independen dan tanpa dipublikasikan melaporkan aksi tersebut kepada manajemen perusahaan atau pada regulator tanpa takut adanya aksi timbal balik. Menurut laporan ACFE, sekitar setengah dari kasus *fraud* terungkap karena laporan dari *whistleblowers*. Hanya sekitar seperempat dari kasus *fraud* terungkap karena internal audit, dan seperempatnya lagi terungkap oleh adanya proses *internal control* atau bahkan secara tidak sengaja.

Lebih lanjut, Tjahjono *et al.* (2013:59) mengungkapkan bahwa pelapor menghadapi risiko besar untuk menjadi seorang *whistleblower*, terutama jika yang dilaporkan adalah pihak manajemen. Muncul kekhawatiran bahwa manajemen, yang pada dasarnya memiliki posisi tinggi dalam suatu organisasi, akan merespon adanya *whistleblowers* dengan cara yang negatif. Di lain sisi terdapat juga kemungkinan respon positif yang justru dapat menguntungkan pelapor.

Ketika ingin menciptakan fasilitas *whistleblowing* yang berhasil, perusahaan perlu menerapkan beberapa hal :

1. Dibukanya jalur komunikasi untuk melakukan pelaporan
2. Penerimaan laporan harus ditangani secara independen untuk mengurangi kemungkinan negatif.
3. Identitas dan informasi dari pelapor tidak disebarluaskan dan hanya disampaikan kepada beberapa pihak sesuai kebutuhan pemrosesan laporan, atau terdapat pilihan untuk tidak memberikan identitas diri saat memberi masukan.

4. Terdapat komunikasi yang jelas mengenai adanya jalur *whistleblowing*, perlindungan yang diberikan kepada pihak pelapor, dan bisa ditambahkan dengan hadiah atau kompensasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa reaksi pihak manajemen terhadap pelapor merupakan faktor yang penting dalam menentukan keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu variabel *ethical leadership*, yang terkait dengan karakter pihak manajemen, serta *prototype* yang terkait dengan kesamaan jalan pemikiran pihak manajemen dengan pengikutnya diduga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* dalam penelitian ini.

2.2.5 Ethical leadership

Ethical leadership diartikan sebagai demonstrasi perilaku normatif yang tepat melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal, dan menunjukkan perilaku tersebut kepada pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan (Brown, Trevino, dan Harrison 2005 dalam Liu *et al.* 2013). *Ethical Leadership* berkaitan dengan *tone of the top*, yang merupakan kepemimpinan dengan memberi contoh yang baik, dimana jika manajemen puncak menjalankan standar integritas dan etis yang telah ditetapkan dalam kode perilaku, pegawai dalam organisasi akan mendapat pesan bahwa terlibat dalam *fraud* termasuk dalam pelanggaran yang serius (Tjahjono *et al.* 2013:61).

Pemimpin etis yang menekankan konsep patuh terhadap peraturan dan selalu memastikan akuntabilitas akan berkontribusi terhadap munculnya rasa tanggung jawab atas tugas, kewajiban, dan kepatuhan terhadap standar tersebut.

Akibatnya, karyawan yang dipengaruhi oleh pemimpin etis cenderung berfokus pada pencegahan dan lebih kemudian akan memunculkan perilaku kepatuhan untuk mempertahankan dan memperkuat status quo (Neubert, Wu, dan Roberts 2013). Selanjutnya, seperti yang telah diungkapkan Kacmar *et al.* (2013), bahwa persepsi pengikut terhadap perilaku etis pemimpinnya dapat mempengaruhi kinerja dan keinginan untuk memenuhi permintaan pemimpinnya. Oleh karena itu bagaimana pihak manajemen berperilaku diduga akan menentukan keputusan karyawan untuk memilih saluran pelaporan yang terbaik.

2.2.6 Prototypicality

Prototype digunakan dalam mengekspresikan identitas informasi dan menggambarkan dan menetapkan apa perilaku yang sesuai untuk diaplikasikan bagi anggota kelompok dalam konteks tertentu (Giessner dan Van Knippenberg 2008 dalam de Wolde *et al.* 2014). *Prototype* merefleksikan identitas sosial dan merupakan titik acuan untuk orang-orang yang mengidentifikasi kelompok tertentu. Kelompok *prototypical* menunjukkan perilaku yang disukai.

Menurut *social identity theory*, setiap orang memiliki identitas yang bersifat dikotomis (Tajfel dan Turner 1986 dalam de Wolde *et al.* 2014). Salah satu bagian terbentuk dari identitas pribadi, yang berarti bahwa seseorang memiliki kehendak bebas, sedangkan bagian yang lain terdiri atas identitas sosial suatu individu yang terbentuk dalam nilai dan emosi saat menjadi anggota dalam suatu kelompok (Syroit, Van Dijke, dan Völink 2005 dalam de Wolde *et al.* 2014). Semakin banyak orang yang mengidentifikasi dirinya dengan kelompok

tertentu, maka semakin banyak keanggotaan kelompok membentuk sikap, keyakinan, dan perilaku.

Penjelasan mengenai *prototypicality* dalam *social identity theory* juga dijelaskan dalam artikel yang dibuat oleh Hogg (2001). Proses kategorisasi sosial membagi dunia sosial menjadi *ingroup* dan *outgroup* yang secara kognitif direpresentasikan sebagai *prototype*. *Prototype* ini adalah konteks yang spesifik, seperangkat multidimensional dari atribut yang mendefinisikan dan menentukan sikap, perasaan, dan perilaku yang menjadi ciri satu kelompok dan membedakannya dari kelompok lain. Dengan kata lain, seseorang akan termasuk ke dalam suatu kelompok jika memiliki ciri yang sama dengan kelompok tersebut. Kategorisasi sosial orang lain secara perseptual menggabungkan mereka ke dalam *prototype ingroup* atau *outgroup* yang relevan dan dengan demikian secara perseptual menonjolkan kesamaan di antara orang-orang dalam kelompok yang sama dan perbedaan di antara orang-orang dari kelompok yang berbeda; ada efek penekanan/aksentuasi (Tajfel 1959, 1969 dalam Hogg 2001) yang mendasari *stereotype*. Proses keseluruhan ini disebut depersonalisasi karena orang tidak dipandang sebagai individu yang unik dan beragam tetapi sesuai dengan *prototype ingroup* atau *outgroup* yang relevan; *prototypicality*, tidak secara individual, merupakan fokus perhatian. Depersonalisasi mengacu pada perubahan dasar persepsi; ia tidak memiliki konotasi negatif atas deindividualisasi atau dehumanisasi.

2.2.7 Hubungan *ethical leadership* dengan kemungkinan dan kegigihan untuk melakukan *whistleblowing*

Berdasarkan teori di atas, diketahui karyawan yang dipengaruhi oleh pemimpin etis cenderung berfokus pada pencegahan *fraud* dan kemudian akan memunculkan perilaku kepatuhan untuk mempertahankan dan memperkuat status quo (Neubert *et al.* 2013). Hasil penelitian Kacmar *et al.* (2013) juga menunjukkan bahwa ketika etika pemimpin dianggap rendah, pengikut cenderung mengabaikan jika pemimpin meminta bantuan, namun jika etika pemimpin dianggap tinggi, banyaknya permohonan oleh pemimpin tidak terlalu mempengaruhi minat pengikut untuk membantu pemimpinnya. Dari hasil penelitian tersebut, dapat diambil hubungan antara keduanya yaitu bahwa persepsi terhadap pemimpin dapat mempengaruhi sikap yang diambil oleh karyawan saat menghadapi keadaan tertentu, dalam hal ini adalah upaya pencegahan *fraud*.

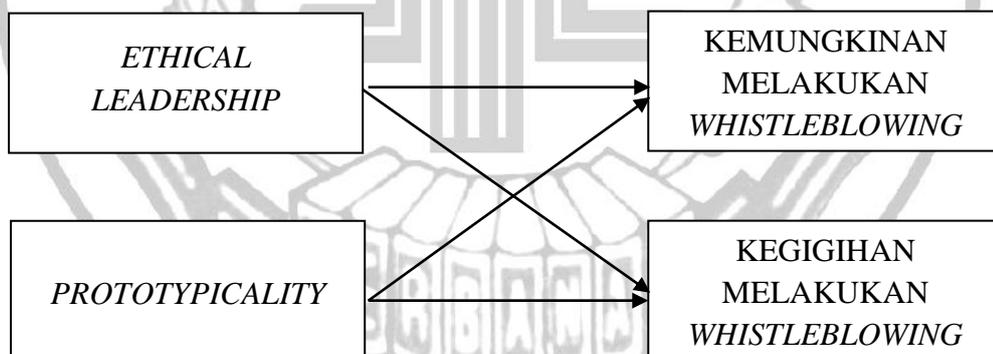
2.2.8 Hubungan *prototypicality* dengan kemungkinan dan kegigihan untuk melakukan *whistleblowing*

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, *prototype* digunakan dalam mengekspresikan identitas informasi dan menggambarkan dan menetapkan apa perilaku yang sesuai untuk diaplikasikan bagi anggota kelompok dalam konteks tertentu (Giessner dan Van Knippenberg 2008 dalam de Wolde *et al.* 2014). *Prototype* merefleksikan identitas sosial dan merupakan titik acuan untuk orang-orang yang mengidentifikasi kelompok tertentu. Kelompok *prototypical* menunjukkan perilaku yang disukai.

Seorang pemimpin dianggap sebagai *prototype* bagi pengikutnya. Sebagai model yang mewakili karakter seluruh kelompok akan semakin mempermudah relasi antara atasan dan karyawan. Dengan tingginya hubungan antara pemimpin dan pengikut, diiringi dengan kesamaan karakter maka diduga akan semakin mudah bagi karyawan untuk mengutarakan hal yang bersifat sensitif dan rahasia terhadap atasan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka ini menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam Gambar 2.3 bisa dilihat bagaimana intensi untuk melakukan *whistleblowing* secara internal dipengaruhi oleh faktor *ethical leadership* dan *prototypicality*. Kedua faktor tersebut diduga akan mempengaruhi intensi *whistleblowing*, baik secara parsial maupun secara simultan.



Gambar 2.3
KERANGKA PEMIKIRAN

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya mengenai masalah yang dipelajari, dimana suatu hipotesis selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Sejalan dengan pemikiran dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) dan teori pembelajaran sosial (*social learning theory*), hasil-hasil penelitian diharapkan akan menunjukkan adanya pengaruh antara *ethical leadership* dan *prototypicality* terhadap intensi auditor untuk melaporkan *fraud*. Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka terbentuklah hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Ada pengaruh *ethical leadership* terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
- H2 : Ada pengaruh *ethical leadership* terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
- H3 : Ada pengaruh *prototypical* terhadap kemungkinan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.
- H4 : Ada pengaruh *prototypical* terhadap kegigihan auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*.