

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai intensi *whistleblowing* bukanlah suatu penelitian yang baru karena topik mengenai *whistleblowing* telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian tersebut mendasari penelitian sekarang dan telah dirangkum sebagai berikut.

1. Napitupulu dan Bernawati (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi intensi seseorang melakukan *whistleblowing* yang ditinjau dari faktor individual, organisasional, maupun demografinya. Penelitian ini menggunakan sampel auditor internal yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Timur. Sebanyak 52 auditor internal yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Penelitian tersebut menggunakan alat uji teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti adalah komitmen organisasional dan *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing* auditor internal BPKP.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati yaitu:

- (1) variabel komitmen organisasional dan variabel *personal cost*,
- (2) sampel di sektor pemerintahan,
- (3) teknik analisis regresi berganda.

Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan variabel dari faktor individual dan demografi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan.

2. Setyawati, Ardiyani, dan Sutrisno(2015)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *ethical climate*, komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan pada intensi *whistleblowing* yang sampel penelitiannya adalah pegawai yang bekerja di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut adalah bahwa variabel komitmen organisasional dan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan, sedangkan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian saat ini adalah :

- (1) menggunakan tiga variabel yang sama yaitu komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan,

- (2) menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah penelitian ini :

- (1) menguji *ethical climate* serta,
- (2) berbeda pada sampel yang akan diteliti.

3. Bagustianto dan Nurkholis(2015)

Mereka melakukan penelitian mengenai intensi seorang pegawai untuk menjadi *whistleblower*. Mereka melakukan penelitian tersebut di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan RI dengan menggunakan sampel sebanyak 107 orang pegawai yang berasal dari 35 induk unit kerja yang berbeda. Variabel independen yang diuji adalah sikap terhadap *whistleblower*, komitmen organisasional, tingkat keseriusan kecurangan, dan *personal cost*. Seperti pada penelitian sebelumnya, penelitian oleh Bagustianto ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan sedangkan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian oleh Bagustianto dengan penelitian sekarang adalah :

- (1) variabel independennya yaitu komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan,
- (2) serta alat uji menggunakan regresi linier berganda.

Perbedaannya penelitian ini tidak menggunakan variabel sikap terhadap *whistleblowing* dan menggunakan sampel yang berbeda sedangkan penelitian ini menggunakan keduanya..

4. Krehastuti dan Prastiwi (2014)

Mereka melakukan penelitian tentang intensi *whistleblowing* dengan beberapa variabel independen sebagai berikut, *professional identity*, komitmen organisasional, intensitas moral, gender, usia, tingkat pendidikan, pengalaman, dan posisi. Menggunakan sampel 55 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Semarang. Menggunakan uji analisis regresi berganda yang sama juga dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya, dan begitu pun dengan yang dilakukan dalam penelitian saat ini. Dari penelitian ini Krehastuti menghasilkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian ini adalah variabel komitmen organisasional serta alat ujinya. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian yang dilakukan oleh Krehastuti dan Prastiwi ini adalah :

- (1) cenderung lebih banyak menguji variabel yang berkaitan dengan demografi auditor eksternal yang dinilai dapat menjadi seorang *whistleblower*
- (2) serta sampel penelitiannya menggunakan sampel auditor yang bekerja di kantor akuntan publik.

5. Ahmad, Ismail, dan Smith(2011)

Beberapa penelitian asing juga meneliti tentang faktor yang berpengaruh pada niat *whistleblowing*. Termasuk penelitian yang dilakukan Ahmad, dkk yang menguji beberapa variabel sebagai faktor penyebab timbulnya niat ‘meniup peluit’ oleh auditor internal yang bekerja di perusahaan/organisasi di Malaysia. Variabel tersebut ialah, jenis kelamin, usia, lama bekerja, ukuran perusahaan, status manajerial, status pelaku, dan tingkat keseriusan kecurangan. Penelitian ini menggunakan alat uji t-test one way ANOVA. Hasil yang diperoleh adalah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang adalah variabel tingkat keseriusan kecurangan, sedangkan perbedaannya adalah :

- (1) penelitian ini menggunakan variabel lain seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, ukuran perusahaan, status manajerial, dan statuspelaku,
- (2) sampel yaitu auditor internal yang diambil dari perusahaan atau organisasi di Malaysia,
- (3) dan alat uji yaitu t-test one way ANOVA.

6. Menk (2011)

Melakukan penelitian yang menggunakan 352 responden mahasiswa akuntansi Mid-Atlantic University sebagai sampelnya dalam disertasi yang bertujuan untuk menguji determinan apa saja yang menjadi alasan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sifat personal, *ethical*

position, serta materialitas dalam hal ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat keseriusan kecurangan terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan alat uji SEM PLS. Hasil dari penelitian ini adalah semua variabel berpengaruh termasuk materialitas, meskipun *ethical position* yang berpengaruh paling besar. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Kaplan dan Whitecotton, 2001 yang menghasilkan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Persamaan dengan penelitian sekarang adalah menggunakan konsep materialitas untuk mengukur variabel tingkat keseriusan kecurangan. Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah terletak pada :

- (1) penelitian ini menggunakan sampel mahasiswa akuntansi sebagai responden,
- (2) alat uji penelitian ini menggunakan SEM PLS,
- (3) serta variabel-variabel selain materialitas atau tingkat keseriusan kecurangan, yaitu sifat personal dan *ethical position*.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel yang Diteliti	Sampel Penelitian	Hasil Penelitian	Research Gap
1.	Napitupulu dan Bernawati (2016)	faktor individual, organisasional, dan demografi	auditor internal BPKP Provinsi Jawa Timur	komitmen organisasional dan <i>personal cost</i> berpengaruh signifikan	variabel dari faktor individual dan demografi, sertasampel
2.	Setyawati, Ardiyani, dan	<i>ethical climate</i> , komitmen organisasional,	pegawai yang bekerja di	komitmen organisasional dan <i>personal</i>	variabel <i>ethical climate</i> dan sampel

	Sutrisno (2015)	<i>personal cost</i> , dan tingkat keseriusan kecurangan	Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)	<i>cost</i> tidak berpengaruh signifikan, sedangkan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .	
3.	Bagustianto dan Nurkholis (2015)	sikap terhadap <i>whistleblower</i> , komitmen organisasional, tingkat keseriusan kecurangan, dan <i>personal cost</i> .	Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan RI	komitmen organisasional dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan sedangkan <i>personal cost</i> tidak berpengaruh signifikan	variabel sikap terhadap <i>whistleblowing</i> dan menggunakan sampel yang berbeda
4.	Krehastuti dan Prastiwi (2014)	<i>professional identity</i> , komitmen organisasional, intensitas moral, gender, usia, tingkat pendidikan, pengalaman, dan posisi	auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di Semarang	komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan	1. Cenderung lebih banyak menguji variabel yang berkaitan dengan demografi auditor eksternal 2. Sampel penelitian
5.	Ahmad, Ismail, dan Smith	jenis kelamin, usia, lama bekerja,	auditor internal yang	tingkat keseriusan kecurangan	1. variabel lain seperti jenis kelamin, usia,

	(2011)	ukuran perusahaan, status manajerial, status pelaku, dan tingkat keseriusan kecurangan	bekerja di perusahaan/ organisasi diMalaysia	berpengaruh	lama bekerja, ukuran perusahaan, status manajerial, dan status pelaku 2. Sampel penelitian 3. alat uji yaitu t-test oneway ANOVA
6.	Menk (2011)	sifat personal, <i>ethical position</i> , serta materialitas atau tingkat keseriusan kecurangan	mahasiswa akuntansi Mid-Atlantic University	semua variabel berpengaruh	1. variabel sifat personal, <i>ethical position</i> 2. Alat uji yaitu SEM PLS 3. Sampel penelitian

Tabel 2.1

2.2 Landasan Teori

Penelitian hendaknya didasarkan atas suatu fenomena dan berangkat dari teori-teori yang telah ada. Adapun teori-teori yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut.

2.2.1 Theory of Planned Behaviour

Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) atau TPB telah dikemukakan oleh Ajzen pada tahun 1991 yang merupakan perkembangan dari *Theory of reasoned action* (TRA) oleh Ajzen dan Fishben pada tahun 1980.

Mereka menambahkan konstruk pada TPB yang belum ada di TRA yaitu *perceived behavioral control* atau persepsi kontrol perilaku. Pada TPB, Ajzen menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Munculnya TPB dikarenakan adanya kegagalan atas determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi perilaku/tindakan aktual (*actual behavior*) secara langsung. Tujuan dari TPB sendiri adalah untuk memahami dan memprediksi pengaruh niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku serta menjelaskan perilaku manusia yang nyata. TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) memprediksi lebih akurat perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual.

Pada teori perilaku terencana ini yang merupakan faktor sentral dari terbentuknya perilaku adalah niat individu terhadap perilaku tersebut. Individu dapat melakukan suatu perilaku atas keyakinan yang dimiliki, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit keyakinan tersebut yang muncul dan dapat mempengaruhi perilaku tersebut. Niat (*intention*) sendiri menurut Ajzen (1991) diasumsikan sebagai penangkap faktor motivasi yang berdampak pada sebuah perilaku, dan ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut.

Secara lebih dalam lagi, TPB menganggap bahwa secara konsep intensi mempunyai tiga faktor yang mempengaruhi, yaitu :

1. Sikap Terhadap Perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Kecenderungan bersikap individu untuk mendekat atau menghindari, merespon positif atau negatif dalam bermacam lingkup sosial. Individu

akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.

2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Menurut Ajzen, norma subyektif didefinisikan sebagai persepsi individu tentang apakah orang-orang yang baginya penting akan mendukung atau tidak terhadap suatu tindakan atau perilaku tertentu dalam kehidupannya. Norma subyektif yang diartikan sebagai persepsi tekanan sosial dalam melakukan tindakan tertentu. Sehingga muncul kesadaran bagi individu untuk mengatasi tekanan sosial yang ada sebagai dampak dari perilakunya.

3. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Kontrol perilaku mengacu pada berbagai persepsi individu akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Faktor ini dapat menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang sudah berpengalaman sebelumnya atas perilaku yang akan dilakukan masih merupakan hal yang asing atau baru bagi seseorang. Kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk melakukan tindakan dalam model *Theory of Planned Behavior*.

Pada penelitian ini konstruk yang terkait dengan variabel yang akan diteliti adalah norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku. Variabel yang termasuk dalam persepsi norma subyektif adalah komitmen organisasional. Konstruk yang didefinisikan sebagai persepsi individu tentang apakah orang-orang yang baginya

penting akan mendukung atau tidak terhadap suatu tindakan atau perilaku tertentu dalam kehidupannya, mengarahkan munculnya kesadaran bagi individu untuk mengatasi tekanan sosial yang ada sebagai dampak dari perilakunya. Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai serta kemauan untuk bekerja keras demi reputasi organisasi. Hal ini muncul berdasarkan persepsi terhadap sejauh mana lingkungan sosial dalam organisasi cukup berpengaruh terhadap perilaku tertentu. Karena jika individu memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan muncul tekanan sosial tersebut sehingga mendorong individu melakukan *whistleblowing*.

Selain itu terdapat konstruk lain yang dapat dikaitkan dengan variabel penelitian ini seperti yang disebutkan sebelumnya, yaitu Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*). Kontrol perilaku mengacu pada berbagai persepsi individu akan kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu dan dapat menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang belum berpengalaman sebelumnya atas perilaku yang akan dilakukan masih merupakan hal yang asing atau baru bagi seseorang. Kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk melakukan tindakan dalam model *Theory of Planned Behavior*. Terkait dengan penelitian ini, variabel yang merepresentasikan persepsi kontrol perilaku adalah *personal cost*, karena dengan adanya penilaian yang berbeda antara individu dalam menilai akibat dari tindakan *whistleblowing*, maka akan mempengaruhi apakah niat *whistleblowing* tersebut dapat terwujud atau tidak. Hal ini dikarenakan adanya pertentangan *judgment* dalam masing-masing pemikiran individu untuk mengambil suatu keputusan.

2.2.2 *Theory of Justice*

Theory of justice atau teori keadilan yang dikemukakan oleh John Rawls merupakan konsep keadilan tentang keharusan mendistribusi nilai-nilai sosial dalam masyarakat secara *fair* atau adil agar dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat dan berdasarkan pada kesepakatan bersama yang telah disetujui. Rawls sendiri mengakui bahwa untuk mewujudkan keadilan itu sulit karena dalam suatu perkumpulan manusia, kondisinya memiliki banyak perbedaan, kepentingan, kekuatan, dan pretensi dalam kehidupan bermasyarakat. Menurut Rawls (2001), nilai-nilai yang ingin dicapai bersama dalam kehidupan bermasyarakat adalah nilai-nilai sosial primer, bukan nilai-nilai natural primer. Nilai-nilai sosial primer yang dimaksudkan adalah pendapatan, kekayaan, kesempatan, kekuasaan, hak, dan kebebasan. Sedangkan nilai-nilai natural primer merupakan nilai-nilai yang meliputi kesehatan, kecerdasan, kekuatan, imajinasi, dan bakat-bakat ilmiah.

Berdasarkan penjelasan singkat teori keadilan tersebut, maka dapat dikaitkan dengan penelitian ini yaitu keterkaitannya dengan variabel tingkat keseriusan kecurangan. Pada teori ini, individu menjunjung dan mengupayakan kesamaan, kesederajatan, hak-hak, dan nilai-nilai sosial primer termasuk pendapatan, kekayaan, dan kekuasaan. Jika terdapat individu yang mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasinya, maka ia akan merasakan suatu ketidakadilan yang menimpa baik pada dirinya maupun kelompok. Begitupun dengan adanya tingkat keseriusan kecurangan yang diketahuinya, maka akan semakin dapat mendorong individu tersebut untuk

menegakkan keadilan karena tindak kecurangan tersebut. Sehingga individu tersebut akan semakin termotivasi untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan atau *whistleblowing*.

2.2.3 Intensi Whistleblowing

Intensi atau niat merupakan keinginan kuat oleh individu untuk melakukan sesuatu yang timbul dari dalam individu itu sendiri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, intensi merupakan kehendak atau keinginan melakukan sesuatu. Menurut Ajzen (1975) dalam Krehastuti (2014), menyatakan bahwa intensi sebagai disposisi tingkah laku hingga mendapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan. Hal ini didukung dengan pernyataan oleh Feldman (1995) dalam Krehastuti (2014) yang menyatakan bahwa intensi merupakan rencana atau resolusi individu untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan sikap mereka. Intensi dapat terwujud pada tindakan nyata bila terdapat kesempatan yang baik dan waktu yang tepat untuk merealisasikannya. Di samping itu, intensi juga mampu untuk memprediksi tingkah laku bila diukur dengan tepat. Intensi merupakan suatu proses individu untuk menunjukkan perilakunya. Seseorang akan mempunyai suatu niatan dalam dirinya sebelum melakukan suatu tindakan tertentu. Ketika seseorang mempunyai persepsi dan sikap positif, dan mempunyai keyakinan bahwa tindakan tersebut akan bisa diterima oleh lingkungannya, dan yakin bahwa perilaku tersebut adalah hasil dari kontrol dirinya sendiri, maka ia akan mempunyai niatan yang kuat untuk melakukan tindakan tersebut.

Sehingga intensi *whistleblowing* sendiri merupakan keinginan, rencana untuk mengadukan atau melaporkan segala bentuk tindakan kecurangan dalam suatu organisasi pada pihak ketiga atau pihak yang lebih berwenang, yang apabila terdapat kesempatan dan waktu yang bagus dan tepat, akan direalisasikan tindakan pengaduan tersebut.

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Septianti (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan pemahaman bahwa organisasi sebagai entitas yang berhubungan dengan *whistleblowing*. Komitmen organisasional mencerminkan sejauh apa tingkat loyalitas dan perasaan pegawai/anggota terhadap perusahaan atau organisasinya. Individu yang menginginkan keterlibatannya dalam memajukan organisasi menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasionalnya adalah tinggi. “Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu mementingkan pencapaian organisasi dan selalu berusaha untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi,” (Septianti, 2013).

Murthy (2007) mengungkapkan definisi dari komitmen organisasi yaitu sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Apabila komitmen berorganisasi seorang pegawai tinggi maka pegawai tersebut akan semakin berusaha keras, menunjukkan sikap dan perilaku yang positif kepada organisasi, selalu memberikan kontribusi dalam rangka mewujudkan visi, misi, serta tujuan organisasi, berupaya untuk membawa perusahaan menjadi lebih baik, adanya rasa memiliki organisasi, sehingga timbul jiwa yang akan selalu membela organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Demikian pula dengan timbulnya niat atau intensi pegawai untuk menjadi seorang *whistleblower* akan lebih besar jika ia memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi. Karena bila seorang pegawai dengan komitmen organisasional tinggi mengetahui adanya kecurangan atau praktik ilegal terjadi dalam perusahaannya, tentu dia tidak akan berdiam diri karena ada dorongan dari dalam dirinya untuk menyelamatkan perusahaan tersebut dari kehancuran.

2.2.5 Pengaruh *Personal cost* Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut Schutlz, et al (1993) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) *personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi yang dapat mengurangi minat melakukan pelaporan *wrongdoing*. Anggota organisasi yang dimaksud bisa saja berasal dari berbagai kalangan seperti manajemen, atasan, dan rekan kerja. Persepsi masing-masing individu terhadap *personal cost* bisa berbeda-beda, tergantung faktor yang mempengaruhinya, sehingga penilaian *personal cost* merupakan penilaian subjektif.

Beberapa risiko pembalasan yang ditakuti oleh anggota organisasi dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud seperti, penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji maupun jabatan, pemutusan hubungan kerja, atau dipindahkan ke posisi yang tidak diharapkan (Curtis, 2006). Parmerlee et al, (1982) dalam Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyebutkan beberapa tindakan balasan lainnya yang mungkin diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pencemaran karakter atau nama baik, mempersulit atau bahkan memermalukan *whistleblower*, pengecualian dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya.

Individu yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki posisi dan kewenangan yang kuat cenderung memandang bahwa *personal cost* yang akan ditimbulkan dari perilaku *whistleblowing* relatif rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat dalam perilaku *whistleblowing* (Napitupulu, 2016). Dengan demikian, *personal cost of reporting* akan dinilai berbeda-beda oleh masing-masing individu, tergantung dari beberapa faktor sehingga dapat mempengaruhi besar kecilnya niat individu tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini seperti hasil dari penelitian Napitupulu dan Bernawati (2016) yang menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh signifikan terhadap intensi individu melakukan *whistleblowing*.

2.2.6 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Individu yang tergabung dalam suatu organisasi akan memiliki kecenderungan untuk melaporkan kecurangan atau tindakan ilegal yang terjadi dan yang ia ketahui apabila kecurangan tersebut dinilai material dan serius (Miceli dan Near 1985 dalam Bagustianto 2015). Organisasi akan menanggung kerugian yang lebih besar apabila keseriusan kecurangan tersebut lebih besar.

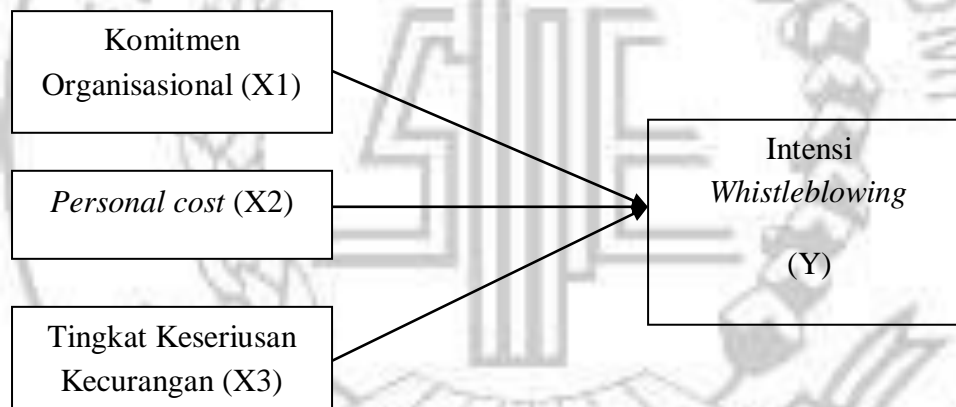
Anggapan tiap individu terhadap tingkat keseriusan kecurangan tentunya berbeda-beda. Hal ini didukung oleh pernyataan oleh Menk (2011), bahwa tiap anggota organisasi memiliki penilaian yang berbeda terhadap berbagai macam praktik kecurangan. Besarnya nilai kecurangan dan jenis kecurangan yang terjadi dapat membentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan. Meskipun demikian, jenis kecurangan tidak akan dapat mengukur tingkat keseriusan kecurangan.

Ukuran keseriusan kecurangan dapat diteliti dalam berbagai macam. Beberapa penelitian terdahulu sebagian melakukan pengukuran dengan perspektif kuantitatif yang dinilai lebih mudah dan lebih akurat seperti yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/ kecurangan/kerugian akibat kecurangan. Adapun yang melakukan pengujian dengan pendekatan kualitatif seperti yang dilakukan oleh Curtis (2006) seperti kemungkinan *wrongdoing* dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian *wrongdoing*.

Praktik kecurangan atau ilegal yang dilakukan di dalam suatu organisasi apabila dapat menyebabkan kerugian yang semakin besar pada pihak tertentu maupun organisasi, maka akan dianggap semakin serius tindakan kecurangan tersebut, dan akan mendorong seorang karyawan yang mengetahuinya untuk melaporkan tindak pelanggaran tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Menk (2011) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing*.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian sebelumnya maka dapat digambarkan secara ringkas bentuk kerangka pemikirannya sebagai berikut.



Gambar2.1

Seperti yang telah diuraikan sebelumnya, dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* adalah komitmen organisasional, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan.

1. Variabel independen (X1), komitmen organisasional : dinyatakan dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* (Y) karena semakin tinggi tingkat komitmen, rasa memiliki, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan maka

akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing* bila menemukan kecurangan.

2. Variabel independen (X2), *personal cost* : dinyatakan dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* (Y) karena masing-masing individu mempunyai penilaian terhadap risiko yang akan diterima setelah melakukan *whistleblowing*.
3. Variabel independen (X3), tingkat keseriusan kecurangan : dinyatakan dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* (Y) karena semakin besar dampak kerugian suatu kecurangan maka akan semakin mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing*.

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan beberapa penjelasan yang mendukung munculnya penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut.

H1 : Komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

H2 : *Personal cost* memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.

H3 : Tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh terhadap intensi seorang karyawan untuk melakukan *whistleblowing*.