

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tentu tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sehingga penelitian yang akan dilakukan memiliki keterkaitan yang sama beserta persamaan maupun perbedaan dalam objek yang akan diteliti.

1. **Lestari, R., & Yaya, R. 2017.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing*. Sampel yang digunakan 107 orang pegawai BPK RI yang berasal dari induk unik kerja yang berbeda. Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari & Yaya, 2017) adalah menunjukkan dua variabel independen yaitu sikap terhadap *whistle-blowing*, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran menjadi faktor yang mempengaruhi minat *whistle-blowing* PNS BPK-RI. Sementara faktor *personal cost*, *ethical climate* dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* PNS BPK-RI.

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

1. Kesamaan variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *personal cost, ethical climate egoism, ethical climate principle, personal cost* dan *locus of control* yang menjelaskan pengaruh Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* internal.
2. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada partisipan yang digunakan juga berbeda yaitu peneliti terdahulu menggunakan pegawai BPK RI yang berasal dari induk unik kerja yang berbeda sebagai partisipan dari penelitian eksperimen tersebut. Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan partisipan aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di kantor Wilayah Kementerian Keuangan RI sebagai partisipan yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini.

2. **Rianti, Desi. 2017.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dengan retalisasi sebagai variabel moderating. Sampel yang digunakan seluruh internal auditor pada BRI Provinsi Riau. Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier

berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rianti, 2017) adalah pada hipotesis pertama menunjukkan komitmen profesional auditor berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan pada hipotesis kedua komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada partisipan yang digunakan juga berbeda yaitu peneliti terdahulu menggunakan pegawai negeri sipil yang bekerja dalam satuan kerja perangkat daerah (SKPD). Sedangkan, peneliti sekarang menggunakan partisipan seluruh internal auditor pada BRI Provinsi Riau sebagai partisipan yang digunakan dalam penelitian eksperimen ini.

3. **Bagustianto, Rizki. 2012.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji faktor sikap terhadap *whistleblowing*, yang terdiri komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan pelanggaran terhadap PNS di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Sampel yang digunakan adalah PNS di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Bagustianto, 2014) adalah

menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sementara untuk *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

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

1. Kesamaan variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *personal cost* terhadap perilaku *whistleblowing*.
2. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yang berbeda dengan penelitian ini, yaitu komitmen organisasi dan tingkat keseriusan pelanggaran dan pada penelitian ini belum dibahas mengenai faktor kondisi organisasional terhadap perilaku *whistleblowing*.

4. **Giovani, Beatrice Napitupulu dan Yustrida, Bernawati. 2016.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya faktor organisasional, individual dan demografi terhadap intensi *whistleblowing* (pelaporan pelanggaran). Variabel yang digunakan dalam

penelitian tersebut adalah intensi *whistleblowing* sebagai variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, *personal cost*, *gender* dan suku bangsa. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Penelitian tersebut menggunakan sampel auditor internal yang bekerja di Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, *personal cost*, *gender* dan suku bangsa berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

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

1. Kesamaan variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan variabel independen *locus of control* dan *personal costs* yang mempengaruhi intensitas *Whistleblowing* Internal.
2. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.
3. Teknik analisis data yang sama pada peneliti terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah regresi linier berganda (*multiple regression*).

Terdapat Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

1. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah intensi *whistleblowing*, sedangkan variabel dependen yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.
2. Variabel independen yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah status manajerial, komitmen organisasi, *locus of control*, *personal cost*, *gender* dan suku bangsa, sedangkan variabel yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control* dan *personal costs*.

5. **Parianti Ika, Ni Putu dan Suartana, I Wayan. 2016.**

Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji pengaruh faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku *whistleblowing* mahasiswa akuntansi.. Sampel yang digunakan adalah mahasiswa akuntansi strata dua dan program PPAk. Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Parianti & Suartana, 2016) menunjukkan sikap ke arah perilaku, norma subjektif serta persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*.

Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk

menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen atau terikat.

Terdapat perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah mahasiswa akuntansi strata dua dan program PPAk, sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah PNS DJP Kota Surabaya.

6. Sugara, Yusar. 2013.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh profesionalisme internal auditor dan intensi melakukan *whistleblowing*. Sampel yang digunakan adalah Internal Auditor. Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusar Sugara (2013) menunjukkan profesionalisme internal auditor dimensi afiliasi komunitas berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, profesionalisme internal auditor dimensi kewajiban sosial berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, profesionalisme internal auditor dimensi dedikasi terhadap pekerjaan berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, profesionalisme internal auditor dimensi perarturan sendiri atau komunitas berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, profesionalisme internal auditor dimensi tuntutan untuk mandiri berpengaruh postitif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Terdapat perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah internal auditor pada kantor akuntan publik (KAP), sedangkan Sampel yang digunakan oleh penelitian sekarang adalah Internal auditor profesional pada instansi pemerintahan.

7. Intan, Setyawati., Komala, Ardiyani dan Catur, Ragil Sutrisno. 2015.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal. Sampel penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di lembaga kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah (LKPP). Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu pertama, *ethical climate-egoism* dan *ethical climate-benevolence* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Kedua *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Ketiga komitmen organisasi tidak berpengaruh. Keempat, *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Kelima, keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal.

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

1. Kesamaan variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti yang akan datang yaitu sama-sama menggunakan variabel *independent ethical climate egoism, ethical climate principle, personal cost* dan *locus of control*.
2. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada partisipan yang digunakan juga berbeda yaitu peneliti terdahulu menggunakan sampel pegawai BPK RI yang berasal dari induk unik kerja yang berbeda sebagai partisipan dari penelitian eksperimen tersebut. Sedangkan, peneliti yang akan datang menggunakan sampel PNS DJP Kota Surabaya.

8. Luh, Putu Setiawati dan Maria, M. Ratna Sari. 2016.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi profesionalisme, komitmen organisasi, intensitas moral dan tindakan akuntan melakukan whistleblowing. Sampel penelitian alumni PPAk. Teknik analisis data menggunakan alat statistik regresi linier berganda (*Multiple linier regresion*). Hasil penelitian ini menunjukkan profesionalisme, komitmen

organisasi, intensitas moral dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada kesamaan pengujian juga dapat dilihat antara peneliti terdahulu dengan peneliti sekarang yaitu sama-sama menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji beberapa variabel independen/bebas terhadap variabel dependen/terikat.

Terdapat perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada Penelitian terdahulu tidak menggunakan teori perilaku terencana sebagai variabel independen dan sampel yang digunakan oleh penelitian terdahulu adalah mahasiswa srata dua dan yang sedang menempuh PPAk, sedangkan sampel yang digunakan oleh penelitian sekarang adalah PNS DJP Kota Surabaya.

9. **Taufiq, Nugraha. 2017.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen profesional, etika lingkungan, sifat *machiavellian* dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*, dengan retaliasi sebagai variabel moderasi..Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode analisis regresi berganda.Penelitian tersebut menggunakan sampel auditor internal perusahaan perbankan yang berada di Kota Pekanbaru dengan lama bekerja minimal selama satu tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komitmen profesional, etikalingkungan, sifat *machiavellian* dan *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing* dan variabel komitmen profesional, etika

lingkungan, sifat *machiavellian* dan *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing* dengan dimoderasi oleh variabel retaliasi.

Terdapat persamaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada variabel independen yang sama pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah *personal cost* dan Teknik analisis data yang sama pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah regresi linier berganda (*multiple regression*).

Terdapat perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

1. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *whistleblowing*, sedangkan variabel dependen yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah minat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.
2. Variabel independen yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah komitmen profesional, etika lingkungan, sifat *machiavellian* dan *personal cost*, sedangkan variabel independen yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control* dan *personal cost*.
3. Penelitian terdahulu menggunakan variabel pemoderasi, yakni retaliasi, sedangkan penelitian yang akan datang tidak menggunakan variabel.

10. Ferri, Dwi Raharjo. 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan pelanggaran terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *ethical climate* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, sedangkan variabel komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal, dan dengan adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh pada semakin kuatnya hubungan *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

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

1. Variabel dependen yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah intensitas untuk melakukan *whistleblowing* internal.
2. Variabel independen yang digunakan pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah *ethical climate egoism*, *ethical climate principle*, *locus of control* dan *personal cost*.
3. Teknik analisis data yang sama pada penelitian terdahulu dan penelitian yang akan datang adalah regresi linier berganda (*multiple regression*).

Terdapat perbedaan antara peneliti sekarang dengan peneliti terdahulu yang terletak pada variabel independen yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost* dan keseriusan pelanggaran, sedangkan variabel independen yang digunakan pada penelitian yang akan datang adalah *ethical cliam*, *locus of control* dan *personal cost*, serta pada penelitian terdahulu menggunakan variabel pemoderasi, yakni tingkat pendidikan, sedangkan penelitian yang akan datang tidak menggunakan variabel pemoderasi.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

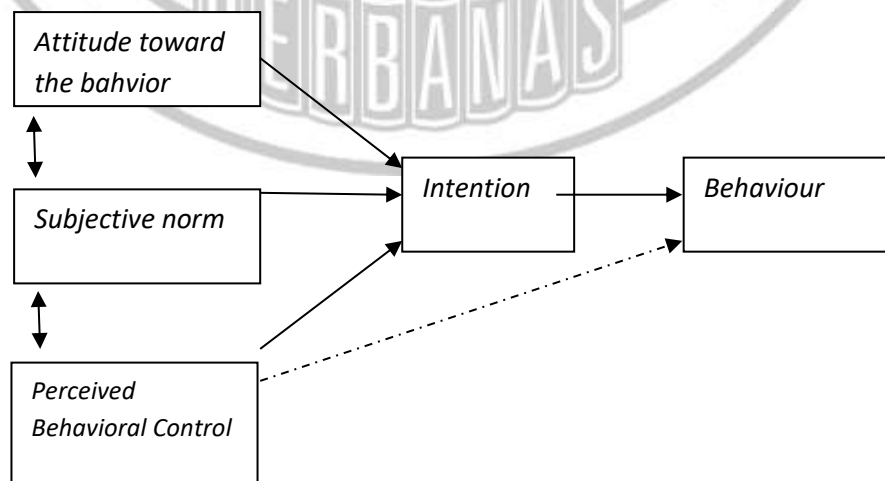
2.2.2 *Theory Of Planned Behaviour*

Theory of Planned Behavior atau teori perilaku terencana yang selanjutnya disingkat TPB menyatakan bahwa faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku tersebut dipengaruhi oleh niat individu terhadap perilaku tertentu (Brief dan Motowidlo, 1986). Niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh variabel sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*).

Teori ini dilandasi pada postulat teori yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari informasi, keyakinan atau kepercayaan yang menonjol mengenai perilaku tersebut. Orang dapat saja memiliki berbagai macam keyakinan terhadap suatu perilaku, namun ketika dihadapkan pada suatu kejadian tertentu, hanya sedikit dari keyakinan tersebut yang timbul untuk mempengaruhi

perilaku. Sedikit keyakinan inilah yang menonjol dalam mempengaruhi perilaku individu.

Keyakinan yang menonjol ini dapat dibedakan menjadi *behavioral belief*, *normative belief* dan *control belief*. *Behavioral belief* adalah keyakinan individu akan hasil suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut. *Behavioral belief* akan mempengaruhi sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*). Selanjutnya adalah *normative belief* adalah keyakinan individu terhadap harapan normatif orang lain yang menjadi rujukannya, seperti keluarga, teman dan motivasi untuk mencapai harapan tersebut. Harapan normatif ini membentuk variabel norma subjektif (*subjective norm*) atas suatu perilaku. Terakhir adalah *control belief* adalah keyakinan individu tentang keberadaan hal-hal yang mendukung atau menghambat perilakunya dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal tersebut mempengaruhi perilakunya. *Control belief* membentuk variabel kontrol perilaku yang dipersepsikan (*perceived behavioral control*). Secara skematis, hubungan antara konstruk atau variabel laten yang terdapat dalam *Theory of Planned Behavior* dapat dijelaskan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 2.1

Theory of Planned Behaviour

Gambar di atas menjelaskan setidaknya ada tiga hal yang berkaitan dengan perilaku manusia. Penjelasan pertama adalah hubungan langsung antara perilaku dengan niat. Hal ini berarti bahwa niat merupakan faktor yang dapat memprediksi munculnya perilaku yang akan ditampilkan individu. Penjelasan kedua adalah niat dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sikap individu terhadap perilaku yang dimaksud (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*) dan persepsi terhadap kontrol yang dimiliki (*perceived behavioral control*). Penjelasan ketiga mengenai peranan PBC pada Gambar 2.1 dapat dilihat bahwa terdapat dua jalan yang menghubungkan perilaku dengan PBC.

Pertama, diwakili dengan garis penuh yang berhubungan dengan perilaku secara tidak langsung melalui perantara niat. PBC mempunyai implikasi motivasional pada niat (Brief dan Motowidlo, 1986). Individu yang percaya bahwa tidak memiliki sumber daya atau kesempatan untuk menampilkan perilaku tertentu cenderung tidak memiliki sikap yang positif dan dia percaya bahwa orang lain akan mendukung perilakunya itu. Kedua, hubungan secara langsung antara PBC dengan perilaku yang digambarkan dengan garis putus-putus, tanpa melalui niat. Garis putus-putus pada Gambar 2.1 menandakan bahwa hubungan antara PBC dengan perilaku diharapkan muncul hanya jika ada kesepakatan antara persepsi terhadap kontrol dengan kontrol aktualnya dengan derajat akurasi yang cukup tinggi (Brief dan Motowidlo, 1986).

Berdasarkan pendapat dari beberapa peneliti tentang *Theory of planned behaviour* dapat disimpulkan bahwa teori ini menyatakan perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian yang dilihat sehingga pernyataan ini mendukung dengan ketiga faktor pada penelitian ini yaitu *ethical climate-egoism*, *ethical climate principle* dan *personal cost* yang ketiganya merupakan sikap maupun pandangan yang timbul disebabkan oleh niat terhadap suatu keadaan lingkungan maupun kejadian yang terjadi di sekitarnya.

2.2.1 Teori Atribusi

Menurut Fritz Haidar sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjalankan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internalnya misalnya sifat, karakter, sikap ataupun eksternalnya misal tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik

orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti suhu dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Menurut Dayaksini (2006: 52) Atribusi merupakan proses dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Atribusi merupakan analisis kausa, yang penafsiran terhadap sebab-sebab dari mengapa sebuah fenomena menampilkan gejala-gejala tertentu (Sarwono, 2009). Atribusi berarti upaya kita untuk memahami penyebab di balik perilaku orang lain, dan dalam beberapa kasus juga penyebab dibalik perilaku kita sendiri (Baron, 2004).

Atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab, yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa, dengan atau tanpa disadari. Atribusi terdiri dari tiga dimensi, yaitu :

1. Lokasi penyebab, masalah pokok yang paling umum dalam persepsi sebab akibat adalah apakah suatu peristiwa atau tindakan tertentu disebabkan oleh keadaan internal dalam hal ini disebut atribusi internal atau kekuatan eksternal (atribusi eksternal).
2. Stabilitas, dimensi sebabakibat yang kedua adalah berkaitan dengan pertanyaan apakah penyebab dari suatu peristiwa atau perilaku tertentu itu stabil atau tidak stabil. Dengan kata lain stabilitas mengandung makna seberapa permanen atau berubah-ubahnya suatu sebab.
3. Pengendalian, dimensi ini berkaitan dengan pertanyaan apakah suatu penyebab dapat dikendalikan oleh seorang individu (Nurhayati, 2005).

Berdasarkan pendapat dari beberapa peneliti tentang Teori atribusi dapat disimpulkan bahwa seseorang dalam bertindak disebabkan oleh kemauannya sendiri atau melihat penyebab perilaku orang lain dimana keputusan dalam bersikap tergantung pada sifat, karakter, tekanan situasi atau keadaan tertentu, sehingga pernyataan ini mendukung salah satu faktor pada penelitian ini yaitu *locus of control* internal seseorang yang memiliki pandangan bahwa kegagalan maupun keberhasilan yang didapat merupakan potensi dan kemampuan dari dalam dirinya selain itu juga terdapat faktor luar yang mendukung yaitu, nasib keberuntungan dan dukungan dari pihak luar. Seseorang dengan *locus of control* yang tinggi memiliki kepedulian yang tinggi dengan lingkungan kerjanya.

2.2.2 Whistleblowing (Y)

Whistleblowing dapat didefinisikan sebagai pengungkapan yang dilakukan oleh anggota maupun mantan karyawan atas *illegal act*, *immoral acts*, dan *illegal*

practices kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk menanganinya (Near dan Miceli, 1985). *Whistleblower* berbeda dengan saksi. *Whistleblower* adalah orang yang melaporkan adanya tindak pelanggaran, tetapi mungkin dia tidak melihat dan mendengar sendiri pelaksanaan tindak pelanggaran tersebut, namun dia memiliki bukti-bukti baik berupa surat-surat, rekaman maupun gambar yang menunjukkan telah terjadi pelanggaran. Berbeda dengan *whistleblower*, saksi adalah seseorang yang melihat, mendengar dan bahkan mengalami sendiri tindak pelanggaran yang dilakukan oleh terlapor dan bersedia memberikan keterangannya di depan sidang pengadilan.

Whistleblowing terdiri atas *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal (Keraf, 2000 : 32). *Whistleblowing* internal terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan dalam suatu organisasi mengetahui adanya kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada pimpinan yang lebih tinggi. Sedangkan *whistleblowing* eksternal adalah seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan nya, lalu membocorkan pada masyarakat, karena dia tahu bahwa kecurangan tersebut dapat merugikan masyarakat.

Pendapat lain menyebutkan bahwa *whistleblower* adalah sebuah sistem dimana pegawai atau pihak-pihak lain yang melihat tindakan yang salah secara independen dan tidak dipublikasikan untuk melaporkan kejadian tersebut kepada manajemen perusahaan atau kepada pihak yang berwenang tanpa takut adanya aksi timbal balik. Laporan yang diperoleh dari ACFE, sekitar setengah dari kasus *fraud* terungkap karena laporan dari *whistleblower* dan hanya sekitar seperempat

dari kasus *fraud* terungkap karena internal audit dan seperempatnya lagi terungkap oleh *internal control* dan bahkan terjadi tanpa adanya unsur kesengajaan.

Sedangkan seorang *whistleblower* seringkali dipahami sebagai saksi pelapor. Orang yang memberikan laporan atau kesaksian mengenai suatu dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum dalam proses peradilan pidana. Namun untuk disebut sebagai *whistleblower*, saksi tersebut setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang dalam yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal lalu mengungkapkan kejahatan yang terjadi (Semendawai, 2011).

Seorang *whistleblower* akan menghadapi risiko besar, terutama jika yang dilaporkan adalah pihak manajemen. Kekhawatiran dalam diri seorang *whistleblower* akan muncul karena pada dasarnya manajemen memiliki posisi tinggi dalam suatu organisasi. Hal tersebut menjadikan seorang *whistleblower* menjadikan seorang *whistleblower* mengurungkan niatnya untuk melakukan

pengaduan, meskipun tidak menutup kemungkinan adanya respon positif yang justru dapat menguntungkan *whistleblower*.

Whistleblowing akan dapat memberikan manfaat yang baik, apabila perusahaan menerapkan beberapa hal sebagai berikut:

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 tidak memberikan identitas diri sapat 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 tersebut dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan menyimpang atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan maupun *non-anggota* organisasi. *Whistleblower* merupakan orang yang melapor adanya tindakan kecurangan tersebut, akan tetapi *whistleblower* berbeda dengan seorang saksi. Saksi adalah orang yang melapor atas suatu kejadian tertentu dengan mencantumkan identitas pribadi, sedangkan *whistleblower* adalah orang yang mengungkap suatu kejadian menyimpang tanpa mem-*publish* identitas pribadi. Pemerintah memberikan wadah bagi *whistleblower* untuk mengungkapkan hal-hal menyimpang yang terjadi melalui *whistleblowing-system*.

2.2.3 *Ethical Climate Work Theory*

Ethical climate work theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen di tahun 1988 sebagai pengembangan teori moral kognitif. Terdapat duadimensi dari teori ini, yaitu *ethical approach dimension* dan *ethical referent dimension*.

Tabel 2.1

Tipe Iklim Etis Victor dan Cullen (1998)

<i>Ethical Criteria</i>	<i>Locus of Analysis</i>		
	<i>Individual</i>	<i>Local</i>	<i>Cosmopolitan</i>
<i>Egoism</i>	<i>Self-interest</i>	<i>Company Profit</i>	<i>Efficiency</i>
<i>Benevolence</i>	<i>Friendship</i>	<i>Team interest</i>	<i>Social responsibility</i>
<i>Principle</i>	<i>Personal Morality</i>	<i>Rules, standard operating procedures</i>	<i>Laws, professional Codes</i>

Dalam konsep teoritikal yang dikembangkan kemudian oleh VanSandt (2006) dinyatakan bahwa arti dari kedua dimensi tersebut disebut sebagai *criteria* dan *locus of analysis*. *Criteria* yang dikembangkan melibatkan unsur perolehan dan perlindungan diri, kriteria kebaikan, dan kriteria aturan untuk pengambilan keputusan. Sedangkan dimensi kedua disebut sebagai *locus of analysis* yang menjelaskan apa atau siapa yang dipengaruhi oleh kejadian dengan cara yang etikal. Hal itu dapat terjadi pada tingkat individual, kelompok ataupun masyarakat umum.

Tipe-Tipe Iklim Kerja Etikal (*Ethical Work Climates Types*)

Victor and Cullen (1987:56) dikutip oleh VanSandt *et al.*(2006) mengkombinasikan dua dimensi dari *moral reasoning (ethical criteria and locus of analysis)* ke dalam bentuk tipologi teoritik yang membentuk *ethical work climate*, yang telah disajikan pada Tabel 2.1.

1. *Ethical Criteria*

Dalam banyak hal *moral philosophy* dapat dikategorikan dalam dua golongan utama, yaitu *teleological* dan *deontological*. *Teleological moral philosophies* merupakan filosofi yang menaruh perhatian utama pada dampak atau konsekuensi dari sebuah situasi etika. Sementara itu *deontological philosophies* tidak hanya semata-mata perhatian pada konsekuensi, namun lebih pada prinsip-prinsip dan situasi yang lebih menekankan kewajiban. *Teleological moral philosophies* terbagi dalam dua kelas yang dinamakan sebagai “*the moral agent primary consideration (egoistic) and utilitarian or benevolent*” (Rachels, 1989, 1999; Brandt, 1995, dalam VanSandt *et al.* (2006).

Victor and Cullen (1987, 1988) dikutip oleh VanSandt *et al.*(2006) menggunakan tiga klasifikasi *moral philosophy* untuk mendesain dimensi criteria dari EWC. Deskripsi dari pelabelan *criteria* adalah :

- a. *Egoism* – memaksimalkan kepentingan pribadi
- b. *Benevolence* – memaksimalkan kepentingan bersama
- c. *Principle* – ketaatan pada tugas, peraturan, hukum atau standar yang berlaku

2. *Locus of Analysis*

Dimensi kedua adalah pertimbangan dari apa atau siapa yang dilibatkan dalam analisis. Pada tingkatan pertimbangan dapat dijabarkan mulai dari yang paling bawah, yaitu *local individual*, the *local organization*, serta *cosmopolitan*. Menurut Merton (1957) dikutip oleh VanSandt *et al.*(2006) dinyatakan bahwa peran kerja pada organisasi dan identifikasi perbedaan referensi kelompok kerja berpengaruh pada perilaku seseorang dan sikap dalam organisasi. Seseorang kemudian akan mengelola informasi untuk membedakan antara peran *local* dan *cosmopolitan*. Pada peran lokal referensi kelompok berpengaruh dalam organisasi, sementara itu peran kosmopolitan adalah didefinisikan sebagai peran di luar organisasi.

a) *Locus of analysis* tingkatan individual

Self interest adalah salah satu tipe kriteria etika yang mementingkan proteksi diri yang disebut sebagai kriteria etika *egoism* dalam bisnis. *Friendship* adalah ranah atau lingkup kepentingan individual yang menggunakan kriteria etika *benevolence* (kebajikan atau kebaikan) dalam hal pengutamaan sikap persahabatan. *Personal morality* adalah moralitas individual yang menunjukkan etika yang memegang teguh pada *principle* (akidah) yang bersifat perorangan.

b) *Locus of analysis* tingkatan local

Pada kolom kedua disajikan tentang kaitan antara iklim etikal pada lingkup organisasional yang dihubungkan dengan kriteria etika *egoism*, *benevolence* (kebajikan) dan *principle* (prinsip).Dikaitkan dengan kriteria etika *egoism* dalam

lingkup *intern* organisasional ditunjukkan oleh perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *company interest* (kepentingan perusahaan). Sementara itu dikaitkan dengan kriteria etika *benevolence* dalam lingkup *intern* organisasional ditunjukkan perilaku *team play* (kerjasama orang-orang dalam organisasi dalam bergaul dengan kelompok atau tim). Selanjutnya dikaitkan dengan kriteria *principle* dalam lingkup *intern* organisasional ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang patuh dan mengikuti aturan dan prosedur yang akan menjadi pedoman bagi anggota organisasi (*rules and procedures*).

c) *Locus of analysis* tingkatan kosmopolitan

Pada kolom ketiga pada Tabel 2.1 disajikan tentang kaitan antara ranah atau lingkup *cosmopolitan* yang dihubungkan dengan kriteria etika *egoism*, *benevolence* (kebajikan) dan *principle*. *Cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *egoism*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *efficiency* (etika menjalankan pekerjaan dengan benar). Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *benevolence*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mengutamakan *social responsibility* (tanggung jawab sosial). Lingkup *cosmopolitan* dikaitkan dengan kriteria etika *principle*, ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang mematuhi *the law or professional code* (hukum atau kode etik profesional yang umum berlaku).

3. *Moral Awareness*

Moral awareness didefinisikan sebagai derajat dimana seseorang mengenali aspek-aspek situasi yang dapat dikategorikan sebagai moral yang salah

dan merugikan bagi orang lain, sekelompok orang, atau masyarakat lebih luas (VanSandt *et al.* 2006). *Moral awareness* di sini didefinisikan dalam bentuk derajat, bukan sebagai sesuatu yang ada atau tiada. Definisi tersebut merujuk pada definisi dari Blum (1991) yang membahas moral sebagai suatu proses.

Hubungan *Ethical Work Climate* Dengan *Moral Awareness* (Wimbush dan Shepard 1994) menyatakan bahwa studi yang dilakukan menyediakan bukti-bukti substansial yang menunjukkan hubungan langsung antara iklim organisasi dengan perilaku. Dengan demikian dinyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh pengaruh lingkungan dan hal lain yang menciptakan suatu iklim tertentu. Sementara itu Blum (1991) dan Rest (1994) menyatakan bahwa *moral awareness* sangat dibutuhkan dan merupakan bagian integral dari *moral behavior*. Hasil penelitian Victor and Cullen (1987: 55) dikutip oleh VanSandt *et al.* (2006) menghasilkan temuan: “*The dominant type of ethical climate in an organization may influence the types of ethical conflicts considered,*”. Disampaikan bahwa tipe yang dominan dari *ethical climate* dalam organisasi bisa jadi mempengaruhi tipe konflik yang terjadi.

Lebih jauh Cullen, Victor, and Stephens (1989: 51) menyatakan, *ethical climate* perusahaan membantu menentukan isu-isu yang penting dan muncul pada anggota organisasi yang berhubungan dengan etika. Dalam iklim etikal tertentu, timbul suatu interaksi antar manusia atau diantara anggotanya dengan cara tertentu pula. Dengan cara itu akan terpelihara dan tumbuh kembang suatu kesadaran moral akibat dari interaksi itu. Maka itu sangat dimungkinkan bahwa

lingkungan etikal dapat berpengaruh terhadap tingkat kesadaran moral (*moral awareness*) seseorang.

Whistleblowing erat hubungannya dengan dilema etis. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *ethical climate egoism* adalah keadaan lingkungan organisasi yang membentuk anggota organisasinya menjadi seseorang yang mengedepankan kepentingan pribadi sehingga hal ini membuat seseorang lebih cenderung tidak menjadi *whistleblower* dikarenakan hanya akan merugikan dirinya sendiri, sedangkan *ethical climate principle* adalah keadaan lingkungan organisasi yang membentuk anggota organisasinya menjadi seseorang yang berpegang teguh pada aturan, norma dan hukum yang berlaku di lingkungan kerjanya, tentunya sikap demikian dapat meningkatkan kesadaran akan pelanggaran yang terjadi sehingga niat untuk menjadi *whistleblower* lebih tinggi jika dibandingkan *ethical climate egoism*.

2.2.4 Locus of control (X3)

Locus of control adalah dimensi dalam diri individu yang bersifat bipolar, yang memiliki dua sisi yang berlawanan (Rotter, 1996). *Locus of control* didefinisikan sebagai hasil (*reward* atau *outcome*) yang dikendalikan oleh tindakan individu itu sendiri atau dari kekuatan lainnya. *Locus of control* merupakan salah satu karakteristik penting yang menjelaskan perilaku individu dalam organisasi.

Locus of control juga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah

hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari luar atau dari dalam dirinya sendiri (Apriyanti, 2014). *Locus of control* terkait dengan cara pandang seseorang mengenai kemampuannya untuk mengendalikan peristiwa yang terjadi (Septianti, 2013).

Locus of control memiliki dua dimensi, yaitu *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal (Rotter, 1996). *Locus of control* internal memandang keberhasilan (*reward*) atau gratifikasi (*gratification*) secara umum diakui oleh manusia sebagai hasil dari tindakannya sendiri, yaitu pengetahuan dan usaha. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung melakukan usaha yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungannya. Seseorang yang memiliki *locus of control* internal memiliki kemampuan dan usaha yang lebih dominan dan lebih bertanggung jawab atas konsekuensi tindakan yang diambilnya sebagai langkah mengendalikan aktivitas yang tidak disetujui (Septianti, 2013).

Locus of control eksternal menjelaskan hal yang berbeda, bahwa yang menentukan hasil maupun gratifikasi bukanlah hanya dari tindakannya sendiri, namun juga faktor-faktor dari luar yang tidak bisa dikendalikan, seperti nasib, kesempatan, keberuntungan dan hal lainnya yang tidak dapat diprediksi. Orang yang memiliki *locus of control* eksternal cenderung pasif terhadap lingkungannya.

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *locus of control* internal adalah keadaan individu yang menganggap keberhasilan atas prestasi yang diperoleh berasal dari dalam dirinya sendiri, yaitu potensi dan kecerdasan yang dimiliki sehingga hal ini menyebabkan seseorang dengan *locus of control* internal yang tinggi lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya, jika

dibandingkan dengan *locus of control* eksternal yang menganggap keberhasilan yang didapat berasal dari luar kemampuannya seperti nasib dan dukungan lingkungan sekitar sehingga hal ini menjadikan seseorang tidak begitu peduli dengan keadaan lingkungan organisasinya. Dari kedua *locus of control* tersebut yang lebih cocok dijadikan sebagai indikator minat seseorang menjadi *whistleblowing* adalah *locus of control* internal.

2.2.5 *Personal cost* (X5)

Retaliasi melawan *whistleblower* merepresentasikan hasil (*outcome*) dari suatu konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi mencoba untuk mengendalikan karyawan dengan mengancam untuk melakukan atau sudah melakukan tindakan yang merugikan karyawannya, sebagai respon atas pelaporan pelanggaran, baik melalui saluran eksternal maupun internal (Rehg, *et al*, 2008). *Personal cost* serupa dengan tindakan balas dendam dan terjadi karena motivasi untuk membalas dendam.

Personal cost of reporting adalah pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan atau balas dendam anggota organisasi yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan pelanggaran (Schultz, *et al*, 1993). Anggota organisasi yang dimaksud dapat saja berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja.

Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud, contohnya penilaian kinerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja atau dipindahkan ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis,

2006). Tindakan balasan lainnya mungkin termasuk langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pengucilan dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan dan bentuk diskriminasi atau gangguan lainnya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa *personal cost* merupakan pandangan seseorang bahwa jika ia melaporkan adanya tindakan penyimpangan atau menjadi *whistleblower* di lingkungan kerjanya maka konsekuensi negatif akan banyak didapat seperti, pengucilan dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan dan segala bentuk diskriminasi lainnya.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 **Pengaruh *Ethical Climate-Egoism* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing Internal*.**

Menurut (Cullen *et al.*, 2003) karyawan dengan karakter *egoism* akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis. Terbentuknya karakter *egoism* pada diri seorang karyawan disebabkan karena pimpinan menuntut hasil kinerja yang maksimal dari karyawan, sehingga karyawan harus berkonsentrasi untuk memenuhi tuntutan tersebut dan membuat karyawan cenderung pasif terhadap hal-hal yang tidak menjadi kepentingan pribadinya salah satunya adalah kasus pelanggaran atau penyimpangan etika yang terjadi di sekitarnya. Organisasi dengan karakteristik *egoism* yang tinggi, anggota organisasi akan cenderung tidak melaksanakan tindakan *whistleblowing internal*. Teori yang berkaitan dengan faktor *egoism* adalah *Theory Planned Of Behaviour*

yang menjelaskan bagaimana perilaku seseorang didasari atas niat karena suatu sebab dari kejadian sebelumnya.

Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berada pada lingkungan organisasi dengan *ethical climate-egoism* yang tinggi, karyawan akan cenderung tidak melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal. Adapun *ethical climate egoism* diukur menggunakan kuisisioner dengan tiga indikator yaitu (1) *self interest*, (2) *company interest* dan (3) *efficiency*.

Indikator pertama berkaitan dengan *self interest* atau yang berarti kriteria etika yang mementingkan proteksi diri. Seorang karyawan dengan tingkat *self interest* yang tinggi maka cenderung pasif terhadap lingkungan disekitarnya sehingga sikap yang demikian membentuknya menjadi pribadi yang tidak mau ikut campur terhadap hal-hal yang bukan menjadi urusannya termasuk adanya kecurangan atau penyimpangan. Semakin tinggi sikap *self interest* yang dimiliki karyawan maka sikap *egoism* yang dimilikinya juga tinggi sehingga menimbulkan sikap yang pasif terhadap lingkungan sekitar dan memperkecil minatnya untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Indikator pertama meliputi dua pernyataan pada nomor 1,3 dan 4. Pernyataan nomor 1 berisi tentang persepsi bahwa karyawan harus mampu bekerja secara mandiri. Seorang karyawan yang bekerja mandiri maka akan cenderung tidak membutuhkan bantuan orang lain dan dampaknya tidak terbiasa bersosialisasi dengan lingkungannya sehingga berpengaruh terhadap minatnya untuk melaporkan tindakan penyimpangan yang terjadi disekitarnya. Pernyataan nomor 3 berisi tentang persepsi bahwa tidak ada tempat yang disediakan untuk

memenuhi kebutuhan individu semata, melainkan untuk umum. Pernyataan nomor 4 berisi persepsi jika seorang yang melindungi kepentingan pribadi diatas kepentingan yang lainnya.

Indikator kedua berkaitan dengan *company interest* atau kriteria etika yang mengutamakan kepentingan perusahaan tempatnya bekerja. Seorang yang memiliki sikap mengutamakan kepentingan perusahaan disebabkan karena perintah yang tegas dari pimpinan untuk menyelesaikan dan bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan, sehingga memiliki tanggung jawab etis dalam menyelesaikan tugas dari pimpinan tersebut. Semakin tinggi sikap *company interest* yang dimiliki karyawan maka sikap *egoism* yang dimilikinya juga tinggi sehingga menimbulkan sikap yang pasif terhadap lingkungan sekitar dan memperkecil minatnya untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Indikator kedua meliputi tiga pernyataan pada nomor 2, dan 5. Pernyataan nomor 2 berisi persepsi bahwa seseorang diharapkan melakukan apa saja untuk kepentingan perusahaan. Pernyataan nomor 5 berisi persepsi jika seorang yang melindungi kepentingan perusahaan diatas kepentingan yang lainnya.

Indikator ketiga berkaitan dengan *efficiency* atau yang berarti iklim etika yang ditunjukkan perilaku orang-orang dalam organisasi yang menyelesaikan tugasnya mengutamakan ketepatan atau benar. Seseorang karyawan yang memiliki sikap *efficiency* yang tinggi maka akan terfokus pada apa yang menjadi tugasnya saja, sehingga hal demikian berpengaruh pada kepekapannya pada lingkungan disekitar. Semakin tinggi sikap *efficiency* yang dimiliki karyawan maka sikap *egoism* yang dimilikinya juga tinggi sikap kehati-hatian dalam

mengerjakan sesuatu sehingga diperlukan konsentrasi yang tinggi untuk memenuhi tuntutan tersebut. Sikap *efficiency* yang tinggi menimbulkan sikap yang pasif terhadap lingkungan sekitar dan memperkecil minatnya untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

Indikator ketiga meliputi dua pernyataan pada nomor 6 dan 7. Pernyataan nomor 6 berisi persepsi bahwa cara yang paling efisien adalah selalu dengan cara yang tepat. Pernyataan nomor 7 berisi persepsi bahwa setiap karyawan seharusnya dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ferri, 2015) yang menemukan bahwa semakin tinggi iklim etika *egoism* suatu lingkungan maka karakteristik dari anggota organisasinya adalah lebih mengedepankan kepentingan pribadinya dibanding organisasi sehingga hal ini berpengaruh terhadap kepedulian terhadap lingkungan organisasinya yang membentuk pribadi yang acuh dan berdampak rendahnya karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh *Ethical Climate-Principle* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Organisasi dengan *ethical climate-principle*, anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan standar. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat. Berdasarkan hal tersebut mereka akan mengambil keputusan salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Teori yang mendukung pernyataan diatas

adalah *theory planned of behaviour* yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang berada pada lingkungan organisasi dengan *ethical climate-principle* yang tinggi, karyawan akan cenderung melaksanakan tindakan *whistleblowing* internal. Adapun *ethical climate principle* diukur menggunakan kuisioner dengan tiga indikator yaitu (1) *personnal morality*, (2) *rules and procedure* dan (3) *law of professional code*.

Indikator pertama berkaitan dengan *personnal morality*, yaitu iklim etika dimana seorang individu berpegang teguh pada akidah atau prinsip yang dipegang atau diyakininya sejak lama. Di setiap lingkungan kerja setiap karyawan sudah memiliki bekal prinsip dan aturan yang menjadi keyakinan dalam dirinya yang akan mempengaruhi pengambilan keputusannya dengan mempertimbangkan keputusan etis berdasarkan apa yang diyakini. Semakin tinggi sikap *personal morality* yang dimiliki karyawan maka sikap *principle* yang dimilikinya juga tinggi. Karyawan yang berpegang teguh pada kebenaran yang diyakini akan memperbesar niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator pertama meliputi tiga pernyataan pada nomor 1,3 dan 4. Pernyataan nomor satu berisi bagaimana seorang karyawan mematuhi apa yang diyakininya. Pernyataan nomor 3 berisi persepsi tentang bagaimana seseorang menentukann yang benar dan yang salah. Pernyataan nomor 4 berisi persepsi mengenai pertimbangan setiap orang adalah berbeda-beda.

Indikator kedua berkaitan dengan *rules and procedure*, yaitu iklim etika dimana seorang karyawan harus benar-benar mempertimbangkan hal yang baik

atau peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang individu dengan sikap *rules and procedure* yang tinggi cenderung lebih aktif atau simpati dengan kedapan lingkungan kerjanya, sehingga hal ini berpengaruh positif pada tindakan *whistleblowing* internal. Karyawan yang berpegang teguh pada aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerjanya akan memperbesar niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator kedua meliputi dua pernyataan pada nomor 2 dan 9. Pernyataan nomor 2 berisi persepsi bahwa mematuhi peraturan yang dibuat perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Pernyataan nomor 9 berisi persepsi bahwa karyawan yang berhasil merupakan *feedback* positif dari ketaatannya pada peraturan di kantor.

Indikator ketiga berkaitan dengan *law of professional code*, yaitu iklim etika yang menunjukkan perilaku orang-orang dalam lingkungan kerja yang berpegang teguh terhadap hukum dan kode etik yang profesional yang berlaku didalamnya. Seorang dengan sikap *law of professional code* yang tinggi cenderung melihat sesuatu hal yang menyimpang dilihatnya merupakan hal yang harus segera diselesaikan, sehingga hal ini berpengaruh positif pada tindakan *whistleblowing* internal. Karyawan yang mengimplementasikan prinsip-prinsip dasar etika profesi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya akan lebih peka dengan hal-hal yang terjadi disekitarnya termasuk masalah pelanggaran, sehingga sikap ini akan memperbesar niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator tiga meliputi empat pernyataan pada nomor 5,6,8 dan 10. Pernyataan nomor 5 berisi persepsi mengenai pertimbangan pertama yang akan diputuskan oleh seseorang apakah hal tersebut melanggar atau aturan atau tidak. Pernyataan nomor 6 berisi persepsi bahwa setiap karyawan seharusnya patuh dan memprioritaskan aturan atau standar profesional diatas pertimbangan lain. Pernyataan nomor 8 berisi persepsi bahwa setiap karyawan harus berpegang teguh terhadap aturan hukum atau standar profesi. Pernyataan nomor 10 berisi persepsi penegasan bahwa yang paling utama dan menjadi pertimbangan utama adalah peraturan atau kode etik dari profesi. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, *et al.*, 2015) dan (Ahmad, 2011) yang menemukan bukti empiris bahwa lingkungan organisasi dengan *ethical climate principle* yang tinggi akan mengedepankan norma-norma, hukum dan aturan yang berlaku dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga karyawan akan menjunjung tinggi prinsip tersebut, hal ini tentunya berpengaruh terhadap semakin tingginya seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Ferri, 2015).

2.3.3 Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau hasil (*outcome*). *Locus of control* adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Locus of control memiliki dua sisi, yaitu internal dan eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal lebih dominan berpotensi untuk menjadi *whistleblower*, karena individu tersebut lebih bertanggung jawab dan berusaha untuk mengendalikan apa yang terjadi di sekitarnya, karena dia percaya bahwa segala sesuatu yang didapat oleh seseorang adalah hasil dari jerih payah dan usaha orang tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Giovani (2016) menyatakan bahwa internal *locus of control* memoderasi pengaruh pertimbangan etis terhadap intensi *whistleblowing*. Individu dengan *locus of control* internal berpotensi menjadi *whistleblower* karena dia akan berusaha mengendalikan situasi di sekitarnya. Teori yang mendukung pernyataan diatas adalah Teori atribusi yang menyatakan seseorang dalam bertindak disebabkan oleh kemauannya sendiri atau melihat penyebab perilaku orang lain dimana keputusan dalam bersikap tergantung pada sifat, karakter, tekanan situasi atau keadaan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *locus of control* yang dimiliki seseorang maka kepeduliannya terhadap lingkungan organisasi juga tinggi dengan kata lain kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga tinggi. Adapun *locus of control* diukur menggunakan lima indikator yaitu, (1) Segala yang dicapai individu dari hasil usaha sendiri (2) Menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri (3) Kemampuan individu karena bekerja keras, kemampuan individu dalam menentukann kejadian dalam hidup (4) Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya (5) Kehidupan individu karena faktor nasib.

Indikator pertama berkaitan dengan Segala yang dicapai individu dari hasil usaha sendiri, pada indikator ini seseorang pada *locus of control* internalnya beranggapan bahwa apapun hasil pencapaiannya yang diperoleh merupakan murni dari usaha maupun kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuannya sendiri maka akan tinggi kepercayaan diri yang timbul dan semakin meningkatkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator pertama meliputi tiga pernyataan pada nomor 1, 3 dan 4. Pernyataan nomor 1 berisi persepsi bahwa hasil penugasan keluar kota seorang karyawan merupakan sesuatu yang diinginkan sejak lama. Pernyataan nomor 3 berisi pandangan bahwa promosi yang di dapat dari seorang karyawan merupakan *feedback* dari tugas baik yang dia kerjakan. Pernyataan nomor 4 berisi pandangan bahwa jika seorang karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik maka akan memperoleh penghargaan.

Indikator kedua berkaitan dengan menjadi pimpinan karena kemampuan sendiri merupakan pandangan dari *locus of control* dari dalam diri seseorang bahwa pencapaian atau keberhasilan yang dia dapatkan adalah tidak lain merupakan berasal dari kemampuannya sendiri. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuannya sendiri untuk memimpin sebuah tanggung jawab yang lebih tinggi dari sebelumnya maka akan tinggi kepercayaan diri yang timbul dan semakin meningkatkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator kedua meliputi dua pernyataan pada nomor 2 dan 10. Pernyataan pada nomor 2 berisi pandangan terhadap tindakan untuk melakukan sesuatu apabila tidak setuju dengan keputusan yang dibuat oleh pimpinannya. Pernyataan nomor 10 berisi persepsi bahwa sebagian besar keputusan seorang karyawan berpengaruh terhadap atasannya dalam membuat keputusan etis.

Indikator ketiga berkaitan dengan kemampuan individu karena bekerja keras, kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup merupakan kemampuan seseorang dalam menentukan hal apa saja yang akan diperoleh dari hasil usaha dan kemampuan yang dia miliki. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan maka akan tinggi kepercayaan diri yang timbul dan semakin meningkatkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang karyawan terhadap kemampuan dan sendiri maka akan tinggi kepercayaan diri yang timbul dan semakin meningkatkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator ketiga meliputi dua pernyataan pada nomor 5 dan 8. Pernyataan pada nomor 5 berisi pandangan bahwa seorang karyawan yang ingin mendapatkan posisi yang baik di perusahaan nya maka dia perlu memiliki koneksi untuk mewujudkan keinginannya. Pernyataan nomor 8 berisi pandangan bahwa jika seseorang ingin memperoleh penghasilan yang banyak maka perlu memiliki koneksi untuk melancarkan keinginannya.

Indikator keempat berkaitan dengan kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya, merupakan sikap *locus of control* internal yang melekat pada diri seseorang yang menganggap bahwa kehidupan yang dijalannya ditentukan dari apa tindakan yang diambil. Semakin tinggi tingkat kepercayaan seorang karyawan dalam menentukan tindakan apa yang diambil sesuai kemampuannya sendiri maka akan tinggi kepercayaan diri yang timbul dan semakin meningkatkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator keempat meliputi satu pernyataan pada nomor 7. Pernyataan pada nomor 7 berisi pandangan jika seorang karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang baik maka diperlukan lebih banyak koneksi daripada kemampuan.

Indikator kelima berkaitan dengan kehidupan individu karena faktor nasib, merupakan persepsi beberapa orang individu yang beranggapan bahwa faktor dominan yang menyebabkan keberhasilan seseorang dikarenakan nasib atau keberuntungan. Semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap nasib yang menentukan masa depan maka semakin menurunkan tingkat kepercayaan terhadap kemampuan personal yang dimilikinya sehingga menurunkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator kelima meliputi empat pernyataan pada nomor 6,9,11 dan Pernyataan 6 berisi persepsi bahwa kenaikan jabatan disebabkan karena faktor nasib, hal demikian mengartikan bahwa seorang dengan persepsi tersebut memiliki *locus of control* eksternal yang tinggi dalam dirinya. Pernyataan nomor 9 berisi pandangan bahwa seorang individu dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan apabila didukung oleh keberuntungan yang datang. Pernyataan nomor 11 berisi

persepsi bahwa tingkat penghasilan seseorang ditentukan karena masalah keberuntungan. Pernyataan nomor 12 berisi persepsi bahwa penghasilan yang didapat sangat bergantung dari nasib.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Setyawati, *et al.*, 2015) dan (Ahmad, 2011) yang menemukan bukti empiris bahwa oleh (Giovani, 2016) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *locus of control* yang tinggi cenderung lebih peduli dengan lingkungan organisasinya sehingga minat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal akan tinggi.

2.3.4 Pengaruh *Personal costs* Terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.

Personal cost dari pelaporan didefinisikan sebagai pandangan karyawan terhadap resiko dari retaliasi atau tindakan balasan dari karyawan (anggota organisasi) yang dapat mengurangi intensi pelaporan pelanggaran. Pada dasarnya penilaian *personal cost* antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya bisa berbeda, tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya (Rizki dan Nurkholis, 2015). *Personal cost* dapat didasari oleh penilaian subjektif. Artinya adalah bahwa persepsi *personal cost* antar karyawan berbeda-beda (Curtis, 2006). Retaliasi atau *personal cost* mempengaruhi individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan pertimbangan saluran pelaporan, status pelanggar dan kekuasaan yang dimiliki oleh pelapor (Rehg, *et al.*, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiq (2017) dan Giovani (2016) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dan memiliki posisi serta kewenangan yang kuat cenderung

memandang bahwa *personal cost* yang akan ditimbulkan dari perilaku *whistleblowing* relatif rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Niat anggota untuk melakukan *whistleblowing* lebih kuat ketika persepsi *personal cost* rendah. Teori yang mendukung pernyataan diatas adalah *theory planned of behaviour* yang menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan karena niat yang timbul dalam dirinya, sedangkan niat itu muncul karena suatu kejadian. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *personal cost* yang dimiliki seseorang maka kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan rendah. *Personal cost* diukur menggunakan empat indikator yaitu, (1) hubungan dengan rekan kerja menjadi renggang (2) pencemaran nama baik (3) hambatan promosi jabatan (4) pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan.

Indikator pertama berkaitan dengan hubungan rekan kerja menjadi renggang, merupakan akibat yang akan diperoleh oleh seseorang jika melakukan tindakan pelaporan terhadap adanya penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerjanya. Indikator pertama meliputi satu pernyataan pada nomor satu. Pernyataan nomor satu berisi persepsi atas kemungkinan terjadinya kerenggangan antar rekan kerja setelah adanya tindakan pelaporan terhadap adanya penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap kerenggangan yang akan terjadi pada karyawan dengan rekan kerjanya setelah melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi maka semakin menurunkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator kedua berkaitan dengan pencemaran nama baik, merupakan *feedback* negatif yang akan diperoleh dari seseorang jika berani melaporkan adanya penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja. Indikator kedua meliputi satu pernyataan pada nomor dua. Pernyataan nomor dua berisi persepsi atas kemungkinan terjadinya pencemaran nama baik kepada seorang yang berani melaporkan adanya penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi di lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap pencemaran nama baik yang akan diperoleh setelah melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi maka semakin menurun niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Indikator ketiga berkaitan dengan hambatan promosi jabatan, merupakan konsekuensi negatif yang akan dialami oleh setiap individu yang berani melaporkan tindakan penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Indikator ketiga meliputi satu pernyataan pada nomor tiga. Pernyataan nomor tiga berisi pandangan bahwa apabila seorang individu berani melaporkan adanya tindakan penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerjanya maka konsekuensi yang didapat adalah hambatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan dari rekan kerjanya.

Indikator keempat berkaitan dengan pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan merupakan konsekuensi yang akan dialami oleh setiap individu yang berani melaporkan tindakan penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Indikator keempat meliputi satu pernyataan pada nomor empat. Pernyataan nomor empat berisi pandangan bahwa apabila seorang individu berani

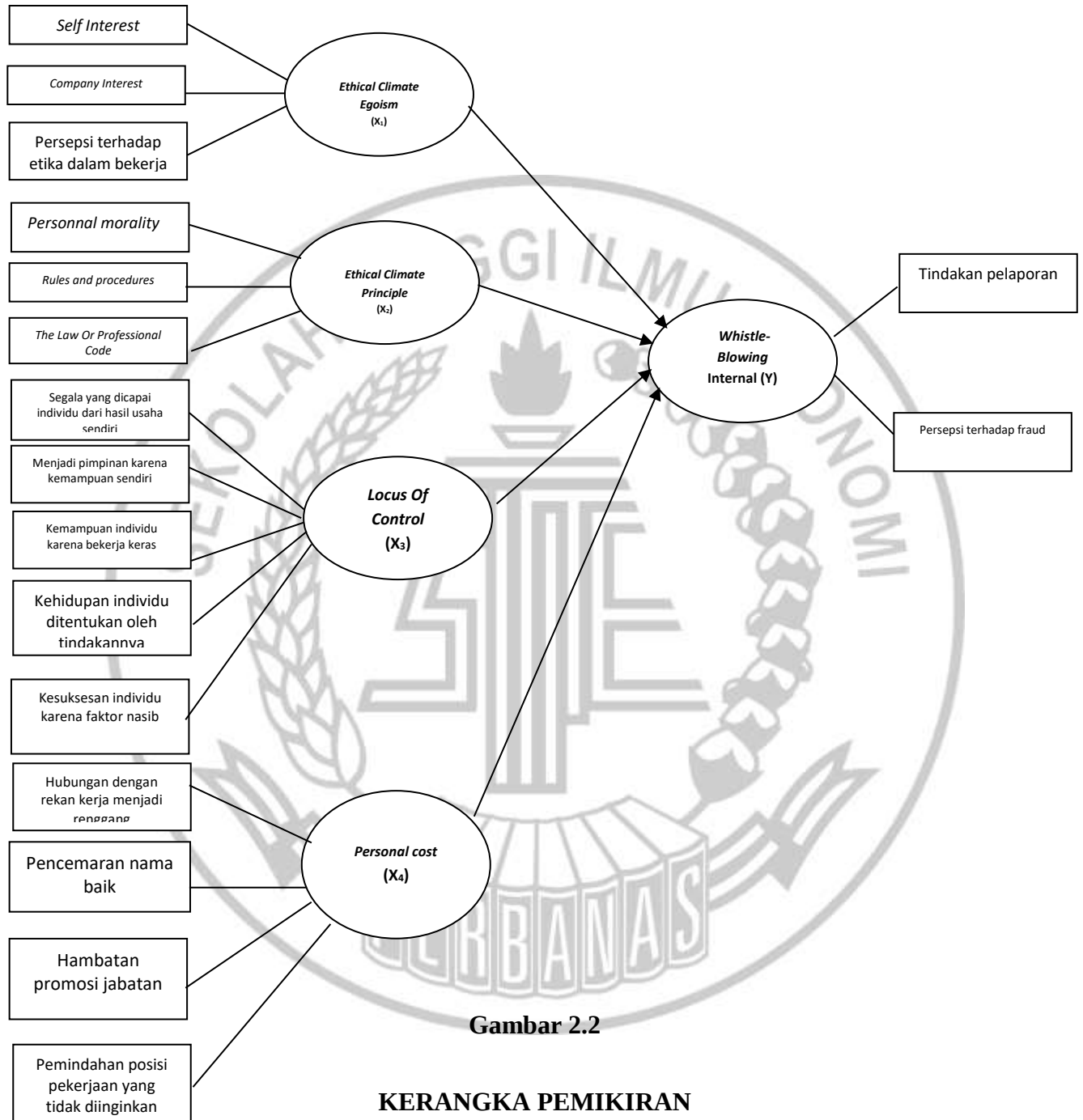
melaporkan adanya tindakan penyimpangan Semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan setelah melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi maka semakin menurunkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh oleh (Aliyah, 2015) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *personal cost* yang tinggi cenderung tidak tertarik untuk mengungkap tindakan penyimpangan atau menjadi pelapor atas *whistleblowing* internal.

Indikator keempat berkaitan dengan pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan merupakan konsekuensi yang akan di alami oleh setiap individu yang berani melaporkan tindakan penyimpangan yang terjadi di lingkungan kerjanya. Indikator keempat meliputi satu pernyataan pada nomor empat. Pernyataan nomor empat berisi pandangan bahwa apabila seorang individu berani melaporkan adanya tindakan penyimpangan Semakin tinggi tingkat persepsi karyawan terhadap pemindahan posisi pekerjaan yang tidak diinginkan setelah melakukan pelaporan atas pelanggaran yang terjadi maka semakin menurunkan niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing* internal.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh oleh (Aliyah, 2015) dan (Lestari, 2013) yang menunjukkan bahwa karyawan dengan *personal cost* yang tinggi cenderung tidak tertarik untuk mengungkap tindakan penyimpangan atau menjadi pelapor atas *whistleblowing* internal.

2.4 Kerangka Pemikiran



Pemahaman yang memadai dapat meningkatkan minat PNS untuk melakukan *whistleblowing* internal. Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah (1) *ethical climate-egoism*, (2) *ethical climate-principle*, dan (3) *locus of control* , (4) *personal cost* berpengaruh terhadap minat PNS untuk melakukan tindakan *whistle-blowing* internal.

2.5 Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakan enam hipotesis, yaitu 1) *ethical climate-egoism*, (2) *ethical climate-principle* (3) *locus of control*, dan (4) *personal cost*, Hipotesis yang digunakan adalah:

- H₁:** *Ethical Climate-Egoism* berpengaruh terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.
- H₂:** *Ethical Climate-Principle* berpengaruh terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.
- H₃:** *Locus Of Control* berpengaruh terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.
- H₄:** *Personal cost* berpengaruh terhadap Minat PNS Untuk Melakukan Tindakan *Whistle-Blowing* Internal.