

## 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. **Swandhika Ninggar dan Sri Rahayu (2017)**

Tujuan penelitian ini memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Swandhika Ninggar dan Sri Rahayu (2017) menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Variabel sosialisasi antisipatif juga berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Swandhika Ninggar dan Sri Rahayu (2017) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- b. Menggunakan variabel independen komitmen profesional.
- c. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Hakim Purwantini dkk (2017) terletak pada:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen sosialisasi antisipatif yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
- b. Sampel penelitian sebelumnya adalah mahasiswa akuntansi, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

**2. Anissa Hakim Purwantini dkk (2017)**

Tujuan penelitian ini menguji secara empiris dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi intensi *whistleblowing* internal pada perusahaan industri yaitu, komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *self efficacy*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional, pertimbangan etis, *self efficacy*, dan norma subjektif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan Annisa Hakim Purwantini dkk (2017) menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku dan *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Hakim Purwantini dkk (2017) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing*
- b. Menggunakan variabel independen sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional, dan pertimbangan etis.
- c. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Hakim Purwantini dkk (2017) terletak pada:

- c. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen norma subjektif dan *self efficacy* yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
- d. Sampel penelitian sebelumnya adalah karyawan dari perusahaan industry yang berada di Magelang, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

### 3. Wimpi Abhirama Janitra (2017)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh orientasi etika idealism, orientasi etika relativisme, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan sensitivitas etis terhadap internal *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah orientasi etika idealism, orientasi etika relativisme, komitmen profesional, komitmen organisasi, dan sensitivitas etis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wimpi Abhirama Janitra (2017) adalah orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Komitmen profesional berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Sensitivitas etis berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wimpi Abhirama Janitra (2017) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing*
- b. Menggunakan variabel independen komitmen profesional
- c. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wimpi Abhirama Janitra (2017) terletak pada:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen orientasi etika idealism, orientasi etika relativisme, dan sensitivitas etis yang tidak digunakan dalam penelitian ini.
- b. Sampel penelitian sebelumnya adalah pegawai perangkat daerah yang berada di Pekan Baru, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

#### 4. **Ilham Maulana Saud (2016)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sikap dan persepsi perilaku kontrol secara empiris terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, dan persepsi dukungan organisasi yang memoderasi variabel sikap dan persepsi kontrol perilaku. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji non response-bias, uji validitas, uji reabilitas, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan Ilham Maulana Saud (2016) adalah berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif

signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal. Hasil ini mengkonfirmasi *theory planned behavior*, jika seseorang memiliki keyakinan bahwa memutuskan menjadi *whistleblower* memberikan konsekuensi positif dan meyakini pentingnya konsekuensi tersebut, maka seseorang akan memiliki kecenderungan sikap yang positif untuk mendukung tindakan *whistleblowing*, dengan demikian kondisi tersebut dapat meningkatkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian persepsi kontrol perilaku menunjukkan tidak adanya berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal, namun, untuk pengujian moderasi variabel persepsi dukungan organisasi dengan variabel persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal menghasilkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistle-bowing* internal-eksternal.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ilham Maulana Saud (2016) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud (whistleblowing)*
- b. Menggunakan data primer sebagai sumber data.
- c. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ilham Maulana Saud (2016) terletak pada:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel moderasi, sedangkan dalam penelitian ini tidak ada variabel moderasi.

- b. Sampel penelitian sebelumnya adalah mahasiswa, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

**5. Annisa Hakim Purwantini (2016)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, persepsi kontrol perilaku dan norma subyektif terhadap *whistleblowing* internal. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara individual.

Hasil penelitian yang dilakukan Annisa Hakim Purwantini (2016) adalah hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal. Hasil pengujian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa pertimbangan etis tidak berpengaruh secara signifikan dan arahnya negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian untuk hipotesis ketiga menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Hakim Purwantini (2016) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud*.
- b. Teknik analisis yang sama, yaitu analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Annisa Hakim Purwantini (2016) terletak pada:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel norma subjektif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel tersebut.
- b. Sampel data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah mahasiswa akuntansi yang telah menempuh mata kuliah Pengauditan, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

#### **6. Chintya Joneta (2016)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh komitmen profesional, pertimbangan etis, *locus of control* yang memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap *whistleblowing*, dan *locus of control* yang memoderasi hubungan antara pertimbangan etis terhadap *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah komitmen profesional, pertimbangan etis, dan *locus of control* sebagai variabel moderasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan analisis regresi moderat.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Chintya Joneta (2016) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki auditor maka akan semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing*. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa pertimbangan etis berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hipotesis ketiga dan keempat membuktikan bahwa variabel *locus of control* tidak memoderasi hubungan antara komitmen profesional dan pertimbangan etis terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Chintya Joneta (2016) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai intensi untuk melakukan *whistleblowing*.
- b. Teknik analisis yang sama, yaitu analisis regresi berganda.
- c. Menggunakan variabel independen yang sama yaitu, komitmen profesional dan pertimbangan etis.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Chintya Joneta (2016) terletak pada:

- a. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel *locus of control* sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.
- b. Sampel data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah auditor eksternal, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.



## 7. Ni Putu Ika Parianti dkk (2016)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *Whistleblowing* mahasiswa akuntansi. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sikap ke arah perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis jalur (*path analysis*). Pada model ini, pola hubungan antar variabel di analisis untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Hasil penelitian yang dilakukan Ni Putu Ika Parianti dkk (2016) adalah sikap kearah perilaku, norma subjektif serta persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *Whistleblowing*. Begitu juga dengan persepsi kendali atas perilaku dan niat berpengaruh positif terhadap perilaku *Whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ni Putu Ika Parianti dkk (2016) terletak pada:

- a. Variabel dependen niat (*intention*) *whistleblowing*.
- b. Variabel independen sikap dan persepsi kontrol perilaku.
- c. Sumber data yang digunakan adalah data primer.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ni Putu Ika Parianti dkk (2016) terletak pada:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel norma subjektif, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel tersebut.

- b. Subjek penelitian sebelumnya adalah mahasiswa akuntansi, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitiannya adalah karyawan bank Jatim.
- c. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah *path analysis*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

#### 8. Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor yang terdapat dalam Teori Terencana Perilaku, yaitu sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap niat dan perilaku *whistleblowing*. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, niat *whistleblowing*, dan perilaku. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dari paket statistik AMOS versi 16. Penggunaan SEM memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.

Hasil penelitian yang dilakukan Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih (2015) adalah hasil pengujian hipotesis pertama nilai probabilitas sebesar 0.448 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0.05 yang berarti bahwa tidak menerima hipotesis pertama. Hasil pengujian bukti empiris untuk hipotesis kedua memiliki nilai probabilitas sebesar 0.375 lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0.05 sehingga hasil pengujian ini tidak menerima hipotesis kedua. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh pada niat untuk *whistleblowing*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis

ketiga diterima karena memiliki nilai probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian atas variabel niat (*intention*) untuk melakukan *whistleblowing* pada perilaku untuk melakukan *whistleblowing* memiliki nilai probabilitas sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan menerima hipotesis keempat. Hasil pengujian atas hipotesis kelima memiliki nilai probabilitas sebesar 0.022 yang berarti bahwa persepsi kontrol atas perilaku berpengaruh secara langsung pada perilaku *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih (2015) terletak pada:

- a. Variabel dependen, mengenai faktor yang mempengaruhi intensi untuk melaporkan *fraud* (*whistleblowing*).
- b. Menggunakan data primer sebagai sumber data.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih (2015) terletak pada:

- a. Variabel independen dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel norma subjektif dan perilaku, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan variabel tersebut.
- b. Sampel penelitian dalam penelitian Ni Wayan Rustiarini dan Ni Made Sunarsih (2015) adalah auditor yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Bali, sedangkan pada penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.
- c. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah *Structural Equation Model* (SEM), sedangkan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

## 9. Rizky Bagustianto dan Nurkholis (2015)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji empat determinan minat *whistleblowing* pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia pada lingkup Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan Rizky Bagustianto dan Nurkholis (2015) adalah sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* sedang yang tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* adalah *personal cost*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rizky Bagustianto dan Nurkholis (2015) terletak pada:

- a. Penggunaan variabel dependen niat (*intention*) *whistleblowing* dan variabel independen sikap.
- b. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini juga menggunakan statistik regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Rizky Bagustianto dan Nurkholis (2015) terletak pada:

- a. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, dan *personal cost*, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut.
- b. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah pegawai BPK, sedangkan penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

#### **10. Fitri Yani Jalil (2013)**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kembali dan meng-extend pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dengan *locus of control* internal sebagai variabel pemoderasi. Pada penelitian ini variabel yang digunakan adalah komitmen profesional, niat (*intention*), dan *locus of control* sebagai variabel yang memoderasi niat dan komitmen profesional. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji non response-bias, uji validitas, uji reabilitas, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian yang dilakukan Fitri Yani Jalil (2013) adalah hasil untuk hipotesis pertama tidak menunjukkan pengaruh antara komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Hipotesis kedua juga menunjukkan hasil yang tidak signifikan untuk interaksi antara komitmen profesional dengan *locus of control* internal, dengan kata lain, *locus of control* internal tidak memperkuat hubungan antara komitmen profesional dengan intensi *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fitri Yani Jalil (2013) terletak pada:

- a. Variabel dependen intensi melakukan *whistleblowing* dan variabel independen komitmen profesional digunakan dalam penelitian ini.
- b. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Fitri Yani Jalil (2013) terletak pada:

- a. Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi.
- b. Sampel penelitian dalam penelitian Fitri Yani Jalil (2013) adalah auditor eksternal yang bekerja di KAP Jakarta, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan bank Jatim.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Tahun	Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen			
			Sikap	Persepsi Kontrol Perilaku	Komitmen Profesional	Pertimbangan Etis
2017	Swandhika Ninggar dan Sri Rahayu	Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>			S	
2017	Anissa Hakim Purwantini dkk		TS	S	TS	TS
2017	Wimpi Abhirama Janitra				S	

Bersambung di halaman selanjutnya.

**Tabel 2.1 (Lanjutan)**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Tahun	Peneliti	Variabel Dependen	Variabel Independen			
			Sikap	Persepsi Kontrol Perilaku	Komitmen Profesional	Pertimbangan Etis
2016	Ilham Maulana Saud	Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	S	TS		
2016	Anissa Hakim Purwantini		TS	TS	TS	TS
2016	Chintya Joneta			S		S
2016	Ni Putu Ika Parianti dkk		S	S		
2015	Ni Wayan dan Ni Made		TS	S		
2015	Rizki Bagustianto		S			
2013	Fitri Yani Jalil				S	

Sumber: Diolah oleh peneliti

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1. *Theory of Planned Behavior*

Menurut teori yang dikemukakan oleh Ajzen (2006), perilaku manusia dipandu oleh tiga macam pertimbangan: keyakinan tentang adanya kemungkinan konsekuensi dari perilaku (keyakinan perilaku), keyakinan tentang harapan normatif orang lain (keyakinan normatif), dan keyakinan tentang adanya faktor yang dapat memfasilitasi atau menghambat kinerja perilaku (keyakinan kontrol). Keyakinan perilaku jika ditelaah masing-masing, menghasilkan sikap menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap perilaku; keyakinan normatif mengakibatkan munculnya persepsi terhadap tekanan sosial dan norma subjektif; dan keyakinan kontrol menimbulkan persepsi kontrol perilaku. Sikap terhadap

perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku apabila digabungkan mengarah pada pembentukan intensi perilaku.

Secara umum dapat dikatakan bahwa, semakin menguntungkan sikap dan norma subjektif, dan semakin besar kontrol yang dirasakan, maka semakin tinggi intensi seseorang untuk melakukan perilaku yang bersangkutan. Mengingat cukupnya tingkat kontrol aktual atas perilaku, manusia diharapkan untuk melaksanakan intensi mereka ketika ada kesempatan. Menurut Park dan Blenkinsopp (2009), Terdapat tiga faktor yang menentukan niat individu untuk melakukan suatu perilaku dalam teori perilaku terencana, yakni :

- 1) Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*),  
Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk merespon positif atau negatif, mendekat atau menghindari terhadap berbagai keadaan sosial yang sedang terjadi. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif yang dinilai akan pilihan bagi seseorang untuk membimbingnya dalam berperilaku. Teori ini merujuk pada tingkatan yang dimiliki seseorang dalam mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak.
- 2) Norma subyektif (*subjective norms*)  
Mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dihadapi suatu individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 1991 dalam Park dan Blenkinsopp, 2009). Hal ini didasarkan pada keyakinan normatif, yang merupakan pikiran seseorang untuk mendukung atau tidak mendukung perilaku tersebut.



3) Persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*)

Dalam berperilaku seorang individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya perilakunya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya dimana seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keterampilan, kemauan, informasi, dan lain-lain. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada disekeliling individu tersebut. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

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

Kaitan *theory of planned behavior* dengan penelitian ini adalah semakin tinggi sikap dan persepsi kontrol perilaku seseorang akan menunjukkan bahwa intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar apapun tantangan dari faktor internal dan eksternal yang akan dialami oleh karyawan tidak akan mengurangi intensitas keinginan seseorang

untuk mengungkap adanya kecurangan. Kaitannya dengan komitmen profesional seorang individu adalah ketika seseorang sudah mempunyai niat untuk melakukan *whistleblowing*, tidak akan mengurangi tingkat profesionalisme individu tersebut bahkan akan berakibat sebaliknya, yang terakhir adalah pertimbangan etis dimana ketika seseorang melihat indikasi kecurangan dalam perusahaan seberapa besar pertimbangan mereka untuk mengungkapkan kecurangan tersebut.

### **2.2.2. Prosocial Organizational Behavior Theory**

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner *et al.*, 2005). Perilaku prososial dapat dilatarbelakangi motif kepedulian pada diri sendiri dan mungkin pula merupakan perbuatan menolong yang dilakukan murni tanpa adanya keinginan untuk mengambil keuntungan atau meminta balasan.

*Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Brief dan Motowidlo (1986) menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Miceli (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena perilaku tersebut memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping

juga bermanfaat bagi *whistleblower* itu sendiri. Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*. Miceli dan Near (1988) mengemukakan bahwa *whistleblower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan '*prosocial behavior*' yang menekankan untuk membantu pihak lain dalam menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan.

Kaitan *prosocial organizational behavior theory* dengan penelitian ini adalah bagaimana seorang individu yang telah mempunyai niat untuk melakukan *whistleblowing* akan mewujudkan tindakan tersebut. Ketika seseorang mempunyai persepsi kontrol perilaku yang tinggi, maka semakin positif tindakan yang akan dilakukannya, selain itu, ketika seseorang di klaim sebagai seseorang yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan atas tindakan yang telah dilakukannya, hal ini juga berarti bahwa loyalitas individu tersebut tinggi.

### 2.2.3 Kecurangan (*Fraud*)

ACFE dalam Tjahjono *et al.* (2013:21), mendefinisikan *fraud* sebagai semua tindakan ilegal dengan karakteristik penipuan, penyembuyian, atau pelanggaran atas kepercayaan yang diberikan, di mana tindakan ini dilakukan untuk memperoleh harta, mengurangi kerugian, atau untuk menjamin kelangsungan bisnis. Tjahjono *et al.* (2013:21) menyatakan bahwa *fraud* berbeda dengan *error*, di mana *error* terjadi karena faktor disengaja, sementara *error*

dilakukan secara tidak sengaja. Dari sudut pandang pemeriksa *fraud* dan hukum, ada empat karakteristik yang menunjukkan terjadinya *fraud*, yaitu :

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

SAS No.99 mendefinisikan kecurangan sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan. Tuanakotta (2010) menjelaskan bahwa kecurangan pelaporan keuangan adalah suatu kesengajaan atau kecerobohan dalam melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan, yang menyebabkan laporan keuangan menjadi menyesatkan secara material.

Pricewaterhouse Coopers (PWC, 2009) melaporkan bahwa sebesar 30% responden dari survei yang dilakukan menyatakan pernah mengalami kecurangan dalam 12 bulan terakhir. Dari tiga jenis kecurangan yang terjadi seperti kecurangan akuntansi, suap dan korupsi, serta penyelewengan aset, jenis kecurangan yang banyak terjadi adalah kecurangan akuntansi yang mengalami peningkatan hampir empat kali lipat. KPMG (2009) juga melaporkan bahwa 65% dari eksekutif yang disurvei menyebutkan bahwa kecurangan merupakan risiko yang sering terjadi pada perusahaan mereka. Meskipun kasus kecurangan sering terjadi, namun seringkali auditor internal maupun eksternal tidak mampu mengungkapkan kecurangan tersebut. Hasil survei *Association of Certified Fraud*

*Examiners* (ACFE, 2010) menunjukkan bahwa internal audit hanya mampu mendeteksi kecurangan sebanyak 13,7% kasus, sedangkan auditor eksternal hanya mampu mendeteksi 4,2% dari total kasus kecurangan yang dilaporkan. Mengingat sulitnya untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi, maka perilaku whistleblowing dianggap merupakan metode yang paling efektif untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.

#### **2.2.4 Whistleblowing**

Menurut PP No. 71 Tahun 2000, *Whistleblowing* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. *Whistleblowing* dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. *Whistleblowing* Internal

*Whistleblowing* Internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya.

2. *Whistleblowing* Eksternal

*Whistleblowing* Eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan lalu membocorkannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat.

*Whistleblowing* merupakan pengungkapan informasi oleh anggota organisasi (atau mantan) yang dipandang sebagai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendala karyawan kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan (Miceli et al., 2008). Pentingnya

keberadaan whistleblowing dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck et al., 2010). Efektifitas *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan laporan keuangan tidak hanya diakui oleh akuntan dan regulator di Amerika Serikat, namun juga di negara-negara lain (Patel, 2003; Miceli et al., 2008). Adanya globalisasi perdagangan perusahaan sekuritas di bursa nasional juga telah memotivasi legislatif di berbagai negara untuk mengadopsi undang-undang yang dirancang untuk meningkatkan dan melindungi keberadaan whistleblowing (Lewis, 2008; Miceli et al., 2008; Schmidt, 2009). Mengingat pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan keuangan, maka pemahaman atas faktor-faktor yang mendasari niat untuk melaporkan kecurangan atau penyalahgunaan aset merupakan topik yang sangat penting (KPMG Forensik, 2008; Bame-Aldred et al., 2007).

Keruntuhan Enron dan Arthur Andersen merupakan suatu fenomena yang disebabkan perilaku *whistleblowing*. Spreitzer dan Sonenshein (2004) menyatakan bahwa ketika karyawan menyadari adanya praktek ilegal dalam organisasi dan berani mengungkapkan hal ini kepada pihak berwenang, maka *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan penyimpangan positif karena dilakukan dengan sengaja, dan berani keluar dari norma organisasi. Dalam literatur *whistleblowing*, terdapat perdebatan kontroversi mengenai faktor-faktor yang memotivasi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Beberapa orang mungkin melihat *whistleblower* sebagai pemberani atau terhormat sementara yang lain menganggap whistleblowing sebagai perilaku tidak etis terhadap organisasi

mereka (Gundlach et al., 2003). Meskipun demikian, beberapa pihak menyatakan tindakan *whistleblowing* sebagai perilaku menyimpang yang menguntungkan organisasi dan masyarakat (Appelbaum et al., 2007).

### 2.2.5 Sikap terhadap Perilaku (*Attitude towards the Behavior*)

Sikap adalah derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Ajzen, 1991). Sikap dapat diartikan juga sebagai penilaian seseorang ketika melihat atau mengetahui suatu perilaku yang dilakukan. Penilaian yang diberikan dapat berupa penilaian positif ataupun negatif. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut. Seseorang yang yakin bahwa sebuah tingkah laku dapat menghasilkan *outcome* yang positif, maka individu tersebut akan memiliki sikap yang positif, begitu juga sebaliknya. Carpenter dan Reimers (2005) menunjukkan bahwa seseorang cenderung melakukan *whistleblowing* jika mengetahui bahwa konsekuensi dari perilaku tersebut adalah dihargai. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa perilaku tersebut berakibat hukuman maka sikap terhadap perilaku *whistleblowing* akan negatif.

Keyakinan yang mendasari sikap seseorang terhadap perilaku tersebut disebut dengan keyakinan perilaku (*behavioural beliefs*). Selain itu, faktor kedua yang menentukan sikap adalah evaluasi hasil (*outcome evaluation*). Evaluasi hasil yang dimaksud adalah pertimbangan pribadi bahwa konsekuensi atas perilaku yang diambil itu disukai atau tidak disukai. Konsekuensi yang disukai atas

tindakan perilaku tertentu cenderung meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Trongmateerut dan Sweeney, 2012).

Penelitian Park dan Blenkinsopp (2009) pada perilaku *whistleblowing* di Korea menyatakan bahwa *theory of planned behavior* mengasumsikan adanya keyakinan *whistleblowing* akan membentuk sikap terhadap perilaku. Hasil penelitian Uddin dan Gillet (2002; 2005) serta Carpenter dan Reimers (2005) menunjukkan bukti bahwa sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap intensi manajer untuk melakukan kecurangan. Hasil penelitian Hays (2013) juga menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku memiliki pengaruh kuat pada niat akuntan manajemen untuk melaporkan aktivitas kecurangan.

#### **2.2.6 Persepsi Kontrol Perilaku**

P. Robbins dan Timothy, dalam buku *Perilaku Organisasi*, pengertian persepsi adalah proses di mana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka. Namun, apa yang diterima seseorang pada dasarnya bisa berbeda dari realitas objektif. Oleh karena itu, setiap individu mempunyai stimulus yang saling berbeda meskipun objeknya sama, Cara pandang melihat situasi ini cenderung lebih penting daripada situasi itu sendiri.

Menurut Ajzen (1991), persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Beberapa individu akan terasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada niat *whistleblowing*, tidak



langsung melakukan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku menentukan seberapa besar kemampuan individu dalam membuat faktor-faktor yang ada dapat membantu pada saat dibutuhkan, sehingga memengaruhi keputusan seseorang untuk mewujudkan perilaku atau tidak.

Menurut penelitian Park dan Blenkinsopp (2009), dalam berperilaku seorang individu tidak dapat mengontrol sepenuhnya perilakunya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya dimana seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut. Pengendalian seorang individu terhadap perilakunya disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keterampilan, kemauan, informasi, dan lain-lain. Faktor eksternal berasal dari lingkungan yang ada disekeliling individu tersebut. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku memengaruhi niat *whistleblowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009). Dalton (2010) juga menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Harvey (2009) menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seorang saksi mata melaporkan suatu kejahatan. Randal dan Gibson (1991) juga menemukan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat profesional kesehatan dalam melaporkan rekan seprofesinya.

Keyakinan yang mendasari sikap seseorang terhadap perilaku tersebut disebut dengan keyakinan perilaku (*behavioural beliefs*). Faktor kedua yang menentukan sikap adalah evaluasi hasil (*outcome evaluation*). Evaluasi hasil yang dimaksud adalah pertimbangan pribadi bahwa konsekuensi atas perilaku yang diambil itu disukai atau tidak disukai. Konsekuensi yang disukai atas tindakan perilaku tertentu cenderung meningkatkan intensi seseorang untuk melakukan perilaku tersebut (Trongmateerut dan Sweeney, 2012).

### **2.2.7 Komitmen Profesional**

Komitmen profesional didefinisikan sebagai kemampuan atau kekuatan identifikasi seseorang dan keterlibatannya dalam organisasi (Porter et.al., 1974) atau profesi (Aranya et.al., 1981). Komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntun oleh sistem, nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990). Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan itu Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Elias(2008) menunjukkan bukti adanya hubungan antara komitmen profesional dengan *whistleblowing*, serta menjelaskan adanya perbedaan persepsi diantara mahasiswa audit mengenai *whistleblowing*.

Profesionalisme menurut Tjiptohadi (1996) mempunyai beberapa makna yaitu pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesionalisme berarti moral. Penelitian Hall (1968) menyebutkan ada lima konsep profesionalisme yaitu:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan yang diterima dikurangi.

5. Kewajiban sosial (*social obligation*). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan hubungan positif antara komitmen profesional dan niat auditor terhadap *whistleblowing*. Akuntan yang memiliki komitmen profesional tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan itu Smith dan Hall (2008) menunjukkan pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional dengan kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Elias(2008) menunjukkan bukti adanya hubungan antara komitmen profesional dengan *whistleblowing*, serta menjelaskan adanya perbedaan persepsi diantara mahasiswa audit mengenai *whistleblowing*.

### **2.2.8 Pertimbangan Etis**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pertimbangan adalah bahan pemikiran, sedangkan pengertian etis adalah sesuatu yang berhubungan sesuai dengan etika atau asas perilaku yang disepakati secara umum. Menurut Chiu (2002), pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Menurut Zhang et.al., (2009), ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing*, tentunya memiliki makna yang khusus.

Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Tujuan perilaku

merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi yang pasti.

Barnett et.al., (1998) menemukan bahwa terdapat hubungan antara pertimbangan etis dan niat perilaku terkait dengan *whistleblowing*. Menurut Barnett et al (1998) individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Chiu (2002) melakukan penelitian terhadap para manajer dan profesional di Cina juga menemukan bahwa terdapat hubungan antara pertimbangan etis dan niat *whistleblowing*. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et.al., (2011) terhadap para auditor di Malaysia, bahwa pertimbangan etis memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *whistleblowing* internal.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1. Pengaruh Sikap Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing***

Menurut Park dan Blenkinshopp dalam Ilham Maulana Saud (2016) Sikap terhadap *Whistleblowing* terkait dengan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Seseorang untuk dapat menjadi pengungkap kecurangan (*whistleblower*) harus memiliki komponen keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki dampak positif

misalnya pencegahan pada sesuatu yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan korupsi, dan peningkatan kepentingan umum. Keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut akan menghasilkan sikap, sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menyebabkan semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Hubungan antara sikap dengan intensi *whistleblowing* adalah hasil yang mencerminkan tindakan seorang individu untuk melaporkan suatu tindakan yang mencurigakan di lingkungan organisasi. Sikap terhadap perilaku merupakan sikap individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu. Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan oleh perilaku tersebut. Seseorang yang yakin bahwa sebuah tingkah laku dapat menghasilkan *outcome* yang positif, maka individu tersebut akan memiliki sikap yang positif, begitu juga sebaliknya. Menjadi seorang *whistleblower* bukan perkara yang mudah, sehingga variabel sikap disini menunjukkan sifat untuk menjadi contoh yang baik untuk individu yang lain agar tidak takut untuk melakukan *whistleblowing*.

### **2.3.2. Pengaruh Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing***

Teori yang dikemukakan Ajzen (1988) menyatakan, semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar pula kontrol yang dirasakan atas tingkah laku tersebut.

Senada dengan teori tersebut, hasil penelitian Hays (2013) menyatakan bahwa persepsi kendali atas perilaku memiliki hubungan kuat dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Persepsi kendali atas perilaku ini dihasilkan dari persepsi seorang individu terhadap perilaku yang akan dilakukannya, dimana seseorang merasa yakin jika persepsi yang dimilikinya adalah hasil kontrol terhadap dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut.

Persepsi kontrol perilaku didefinisikan sebagai persepsi individu tentang derajat kesulitan dalam melakukan perilaku tertentu. Dimensi persepsi kontrol perilaku memuat keyakinan individu terkait rasa mampu atau tidak mampu dalam mengelola perilaku. Hubungan Persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing* terjadi ketika beberapa individu merasa sulit untuk melaporkan masalah, sehingga mengarah kepada intensi *whistleblowing*, tidak langsung melakukan *whistleblowing*.

### **2.3.3. Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing***

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Shaub *et al* (1993) menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran demi kepentingan publik.

Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

#### **2.3.4. Pengaruh Pertimbangan Etis Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing***

Menurut Barnett et al (1998) dalam Daivetri (2013) individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerjanya atau atasannya dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan tindakan tidak etis. Pertimbangan etis mengarah pada pertimbangan tindakan secara etis seperti apa yang seharusnya dilakukan individu untuk membuat suatu keputusan yang tepat. Pertimbangan etis adalah pertimbangan-pertimbangan apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi dilema etis (Chiu 2003).

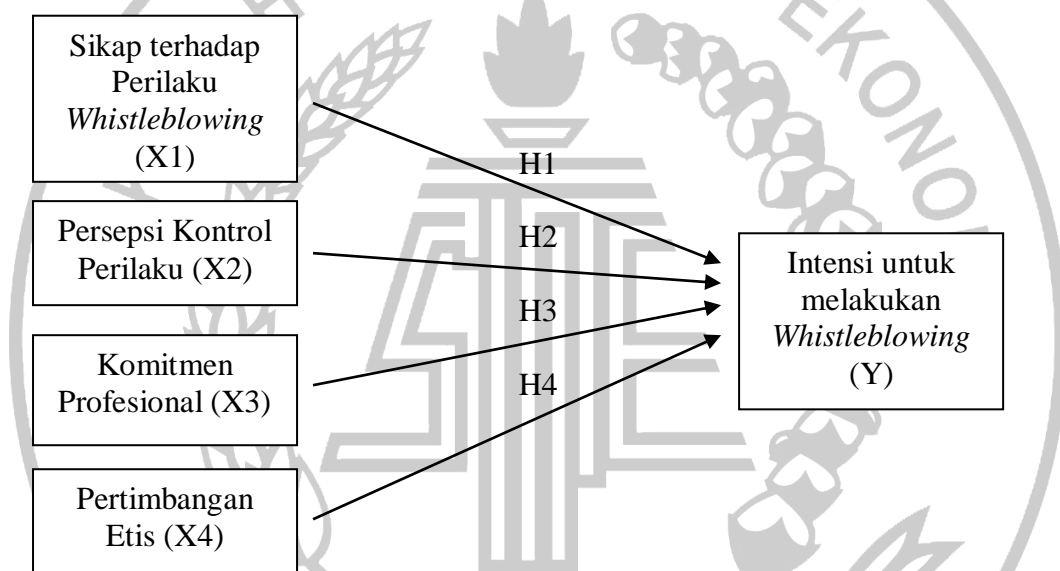
Hubungan Pertimbangan Etis dengan Intensi *Whistleblowing* terjadi ketika individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Individu yang memiliki pertimbangan etis yang



tinggi akan mempertimbangkan hal yang menurutnya etis atau tidak dalam setiap tindakannya dan akan menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan tindakan yang etis maka apabila ia melihat pelanggaran di lingkungan kerjanya ia akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

#### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan, maka dapat dibuat model kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 2.4**  
**Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menguji Sikap terhadap Perilaku *Whistleblowing*, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi untuk melakukan *Whistleblowing*. Kerangka konseptual ini dimaksud sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya, maka terbentuklah hipotesis sebagai berikut :

H1 : Ada pengaruh sikap terhadap intensi *whistleblowing*

H2 : Ada pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing*

H3 : Ada pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*

H4 : Ada pengaruh pertimbangan etis terhadap intensi *whistleblowing*

