

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Banyaknya penelitian terdahulu sangat penting untuk dijadikan sebagai referensi dan rujukan dalam melakukan sebuah penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ini memperoleh referensi dan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dan rujukan adalah sebagai berikut :

1. **Rheny Afriana Hanif dan Fajar Odlatma (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Rheny Afriana dan Fajar Odlatma (2017) berjudul “Pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap *Whistleblowing Intention*”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap *Whistleblowing Intentions*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *purposive sampling*, dengan menyebar sejumlah 120 kuisisioner keseluruhan staff keuangan Kepolisian di wilayah Kota Pekanbaru dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik.

Variabel yang digunakan pada penelitian kali ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari *Personal Cost*, *Status Wrong Doer*, dan Tingkat

Keseriusan Kesalahan. Variabel dependen yang digunakan adalah *Whistleblowing Intentions*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan pengujian berupa uji analisis statistika deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Status Wrong Doer* dan Tingkat Keseriusan Kesalahan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing Intentions* sedangkan *Personal Cost Reporting* berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing Intentions*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rheny Afriani Hanif dan Fajar Odlatma adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini sama-sama menggunakan penerapan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan menggunakan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel independen
- b. Kesamaan pengujian dapat dilihat dari data yang digunakan dalam penelitian didapat dengan cara penyebaran kuisioner.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rheny Afriani Hanif dan Fajar Odlatma adalah :

- a. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah *Personal Cost Reporting*, *Status Wrong Doer*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment* dan tingkat keseriusan kesalahan.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rheny Afriani Hanif dan Fajar Odlatma menggunakan staf keuangan Kepolisian di wilayah Kota Pekanbaru

sebagai sample penelitian sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sample penelitian.

- c. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

2. Priyastiwi (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Priyastiwi (2017) berjudul “Pengaruh Faktor Demografi dan Iklim Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* Internal”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya pengaruh Faktor Demografi dan Iklim Organisasi terhadap Niat *Whistleblowing* Internal. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *convenience sampling* dengan menyebar sejumlah 78 kuisisioner dengan alokasi 40 perempuan dan 38 laki-laki ke para akuntan yang bekerja pada organisasi swasta maupun pemerintah dengan adanya pertimbangan lama bekerja dimana sampel ini diambil dari para auditor junior yang sedang mengikuti *training*.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdapat variabel independen yang terdiri dari Faktor Demografi (*ethical-climate egoism, ethical-climate benevolence, ethical-climate principle*) dan Iklim Organisasi (komitmen organisasi, keseriusan pelanggan, dan *personal cost*) dengan variabel dependen

niat *Whistleblowing* Internal. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji anova dan t-test sebagai penentu perbedaan variabel menurut faktor demografi dan selebihnya menggunakan analisis validitas serta analisis deskriptif statistik. Hasil penelitian yang telah dilakukan menyatakan bahwa Faktor Demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal sedangkan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Priyastiwi adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki kesamaan pada penggunaan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan menggunakan *ethical-climate egoism*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel dependen.
- b. Kesamaan pengujian juga dapat dilihat melalui data yang digunakan dalam penelitian didapat dengan cara menyebar kuisisioner.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Priyastiwi adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan di penelitian terdahulu adalah Faktor Demografi (*ethical-climate egoism*, *ethical-climate benevolence*, *ethical-climate principle*) dan Iklim Organisasi (komitmen organisasi, keseriusan pelanggan, dan *personal cost*) sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment* dan tingkat keseriusan kesalahan

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Priyastiwi menggunakan staff akuntansi di organisasi pemerintah maupun swasta sebagai sampling penelitian, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sampling penelitian.
- c. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

3. Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2017)

Penelitian yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya (2017) berjudul “*Whistleblowing* dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan bukti empiris mengenai *Whistleblowing* dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi untuk Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan pengumpulan data dilakukan menggunakan metode *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar sejumlah 108 kuisisioner ke kantor wilayah Kementerian Keuangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel independen yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya adalah *Ethical-climate Egoism*, *Ethical-*

climate Benevolence, Ethical-climate Principle, Locus of Control, Komitmen Organisaai, Personal Cost, dan Keseriusan Kesalahan, sedangkan variabel dependen yang digunakan ialah niat untuk melakukan tindakan whistleblowing. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan teknik analisis yang digunakan berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedasitas. Hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa penelitian dengan variabel independen yang terdiri dari ethical-climate egoism, ethical-climate benevolence, ethical-climate principle, komitmen organisasi dan locus of control tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian saat ini memiliki kesamaan menggunakan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi, *ethical-climate egoism* dan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya menggunakan pegawai kantor wilayah Kementerian Keuangan di Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai sampling pada penelitian yang dilakukan

sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sampling.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmaida Lestari dan Rizal Yaya menambahkan variabel independen *Trust* dan Keandalan Sistem untuk menyempurnakan agar variabel *Ethical-climate Principle* lebih konsisten terhadap pengaruh signifikansinya sebagai variabel kontrol.
- c. Variabel independen yang digunakan dipenelitian terdahulu adalah *ethical-climate egoism*, *ethical-climate benevolence*, *ethical-climate principle*, komitmen organisasi dan *locus of control* sedangkan dipenelitian saat ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment* dan tingkat keseriusan kesalahan.
- d. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

4. **Muhammad Fajri Prasetyo, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah (2017)**

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fajri Prasetyo, Pupung Purnamasari, dan Mey Marmunah (2017) berjudul “Tingkat Keseriusan Pelanggan, Faktor Demografi, dan Faktor Organisasional terhadap Intensi *Whistleblowing*”. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh Fajri, Pupung dan Mey adalah untuk memperoleh informasi dan bukti empiris terkait dengan pengaruh

tingkat keseriusan pelanggan, faktor demografi, dan faktor organisasional terhadap intensi *whistleblowing*. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan sumber data primer menggunakan metode *purposive random sampling*. Responden yang menjadi sampel adalah sebanyak 57 orang namun pada penelitian ini tidak hanya menggunakan kuisioner sebagai pengambilan data, melainkan menggunakan metode survey langsung ke lapangan sebagai bukti dokumentasi atas penelitian yang dilakukan.

Variabel independen yang digunakan terdiri dari Tingkat Keseriusan Pelanggan, Faktor Demografi, dan Faktor Organisasional dengan variabel dependennya adalah Intensi *Whistleblowing*. Hasil penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa Faktor Demografi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* sedangkan Tingkat Keseriusan Pelanggaran dan Faktor Organisasional berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Muhammad Fajri Prasetyo, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah adalah :

- a. Kesamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini menggunakan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel independen.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Muhammad Fajri Prasetyo, Pupung Purnamasari, dan Mey Maemunah adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan Fajri menggunakan seluruh karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat sebagai sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sampling penelitian.
- b. Variabel independen yang digunakan peneliti terdahulu adalah tingkat keseriusan kesalahan, faktor demografi, dan faktor organisasional sedangkan peneliti saat ini menggunakan komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment* dan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel independen.
- c. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

5. Jamalia Said, Md Mahmudul Alam, Dar Irna Bt Mohamed, dan Marhamah Rafidi (2017)

Jamalia Said, Md Mahmudul Alam, Dar Irna Bt Mohamed, dan Marhamah Rafidi meneliti “*Job Satisfaction, Fair Treatment and Corporativeness Influence the Whistleblowing Practice*”. Tujuan dari penelitian yang dilakukan Said adalah untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction*, *Fair Treatment*, dan

Corporativeness terhadap *Whistleblowing Practice*. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan *purposive sampling* pada Perusahaan Pemerintah yang ada di Malaysia yang terhubung dengan industri berkembang di Malaysia dengan menggunakan teknik analisis hierarki

Said menggunakan beberapa variabel independen yaitu *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *corporativeness* dengan variabel dependennya *whistleblowing practice*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *Job Satisfaction* dan *Corporativeness* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing Practice* sedangkan *Fair Treatment* berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing Practice*. Terdapat persamaan pada penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan yaitu kesamaan variabel independen pada *Fair Treatment* serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan mempertimbangkan aspek kondisi organisasi dengan perbedaan pengambilan sampling pada tempat yang berbeda.

6. Luh Putu Setiawati dan Maria M Ratna Sari (2016)

Penelitian Luh Putu Setiawati dan Maria M Ratna Sari (2016) berjudul “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan untuk Melakukan *Whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian Luh Putu adalah untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan untuk Melakukan *Whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dengan menyebarkan 59 kuisioner ke Alumni PPAk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya, Bali dengan terdapat

sepuluh pertanyaan terkait dengan niat untuk melakukan *whistleblowing-system* dibantu dengan *skala likert 5* dengan menggunakan metode *convenience sampling*.

Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan sedangkan variabel dependennya adalah pengaruh terhadap melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Tindakan Akuntan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing* sedangkan Profesionalisme, Komitmen Organisasi, dan Intensitas Moral berpengaruh signifikan terhadap *Whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Luh Putu Setiawati dan Maria M Ratna Sari adalah :

- a. Penelitian dahulu dan penelitian saat ini memiliki kesamaan menggunakan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi sebagai variabel independen.
- b. Data yang digunakan dalam penelitian didapat melalui penyebaran kuisioner.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Luh Putu Setiawati dan Maria M Ratna Sari adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Luh Putu menggunakan Alumni PPAk Universitas Udaya, Bali sedangkan penelitian yang akan dilakukan

menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sampling.

- b. Variabel independen dipenelitian terdahulu adalah Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan.
- c. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*.

7. Intan Setyawati, Komala Ardiyanti, dan Catur Ragil Sutrisno (2015)

Penelitian yang dilakukan Intan Setyawati, Komala Ardiyanti, dan Catur Ragil Sutrisno berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian yang dilakukan oleh Intan merupakan jenis penelitian Korelasional dengan pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan sejumlah 100 kuisioner ke Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) dengan jumlah yang kembali sebanyak 58 kuisioner dengan kriteria terdapat 48 kuisioner dapat

digunakan untuk keperluan penelitian dan 10 kuisioner tidak dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel independen terdiri dari *ethical-climate egoism*, *ethical-climate benevolence*, *ethical-climate principle*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan faktor keseriusan pelanggan, sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik analisis yang digunakan berupa uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil pengujian dan pembahasan yang dilakukan dapat dinyatakan bahwa *ethical-climate egoism*, *ethical-climate benevolence*, komitmen organisasi, dan *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Intan Setyawati, Komala Ardiyani, dan Catur Ragil Sutrisno adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian saat memiliki kesamaan penggunaan *whistleblowing-system* sebagai variabel dependen dan komitmen organisasi serta *ethical-climate egoism* sebagai variabel independen
- b. Data yang digunakan dalam penelitian didapat melalui penyebaran kuisioner.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Intan Setyawati, Komala Ardiyani, dan Catur Ragil Sutrisno adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Intan Setyawati, Komala Ardiyani, dan Catur Ragil Sutrisno menggunakan pegawai Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) sebagai sample penelitian, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan seluruh anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sample penelitian.
- b. Variabel independen yang digunakan di penelitian terdahulu adalah komitmen organisasi, *Ethical-climate Benevolence*, *Ethical-climate Principle*, *Ethical-climate egoism*, *Personal Cost* dan Faktor Keseriusan Pelanggan sedangkan variabel independen yang digunakan pada penelitian saat ini adalah komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan.
- c. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

8. Ferri Dwi Raharjo (2015)

Penelitian Ferri Dwi Raharjo (2015) berjudul “Pengaruh Faktor yang mempengaruhi Pelaporan *Whistleblowing Internal* dengan tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan di PT Krakatau Steel Tbk”. Tujuan

penelitian ini untuk mendapatkan informasi dan bukti empiris adanya pengaruh faktor yang mempengaruhi pelaporan *whistleblowing* internal dengan tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi persepsi karyawan di PT Krakatau Tbk. Penelitian yang dilakukan oleh Ferri merupakan penelitian korelasi dengan menggunakan *purposive sampling methode* melalui sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan 140 kuisioner kepada karyawan unit PT Krakatau Tbk dengan total kuisioner yang kembali sebanyak 121 kuisioner dengan alokasi terdapat 113 kuisioner yang dapat digunakan untuk diolah sedangkan 13 kuisioner yang diolah menggunakan data outlier yang berfungsi sebagai penyempurnaan hasil dari olahan data.

Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada variabel independen dan variabel dependen serta variabel moderasi. Variabel independen terdiri dari *Ethical-climate Egoism*, *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, dan Keseriusan Pelanggaran dan variabel dependennya adalah niat untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel moderasi yang digunakan adalah tingkat pendidikan. Pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel moderasi. Hasil pengujian dalam penelitian yang dilakukan Fajri menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Keseriusan Pelanggaran dan *Personal Cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* sedangkan *Ethical-climate Egoism* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Adanya variabel moderasi tidak mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga

dengan adanya tingkat pendidikan sebagai variabel moderasi tidak berpengaruh terhadap hasil yang sebelumnya sudah dipaparkan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ferri Dwi Raharjo adalah :

- a. Variabel independen yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Komitmen Organisasi, *Ethical-climate Egoism*, *Fair Treatment*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan sedangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ferri adalah *Ethical-climate*, *Personal Cost*, Komitmen Organisasi, dan Keseriusan Pelanggaran. Kesamaan variabel yang digunakan adalah *Ethical-climate Egoism* dan Komitmen Organisasi

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ferri Dwi Raharjo adalah :

- a. Penelitian yang dilakukan Ferri menggunakan karyawan unit kerja PT Krakatau Steel (persero) Tbk sebagai sampling penelitian sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sebagai sampling penelitian.
- b. Penelitian yang dilakukan Ferri menggunakan variabel moderasi (tingkat pendidikan) dengan asumsi bahwa tingkat pendidikan seseorang akan mempengaruhi tindakan dalam menjalankan *whistleblowing-system*.
- c. Variabel independen yang tidak digunakan untuk penelitian yang akan datang pada penelitian yang sudah dilakukan oleh Ferri ialah *Personal Cost* dan Keseriusan Pelanggaran.

- d. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

9. Peter Yeoh (2014)

Peter meneliti “Pengaruh *Whistleblowing : Motivations, Corporate Self-Regulation, and The Law*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *motivations, corporate self-regulation and the law* terhadap *whistleblowing-system*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *a mix of legal examination* pada perusahaan atau lembaga keuangan yang di UK. Variabel yang digunakan pada penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen, dimana variabel independennya terdiri dari *Motivations, Corporate Self-Regulation* dan *The Law* sedangkan variabel dependennya terhadap *Whistleblowing-system*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Peter menyatakan bahwa *motivations* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing-system* sedangkan *corporate self-regulation* dan *the law* berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing-system*.

10. Julia Zhang, Randy Chiu, dan Li-Qun Wei (2013)

Zhang meneliti “Pengaruh *On Whistleblowing Judgement and Intentions*”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memperoleh informasi dan bukti empiris adanya pengaruh *whistleblowing judgement and intentions* terhadap

whistleblowing-system. Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *convenience sampling* pada sepuluh bank terbesar di China. Variabel independen yang digunakan Zhang terdiri dari *Whistleblowing Judgement*, *Postive Mood*, dan *Organizational Ethical Culture* dengan variabel dependen yang digunakan ialah *Whistleblowing Intentions*. Hasil dari penelitian yang dilakukan Zhang adalah menyatakan bahwa *positive mood* tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intentions* sedangkan *whistleblowing judgement* dan *organizational ethical culture* berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intentions*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julia Zhang, Randy Chiu, dan Li-Qun Wei adalah :

- a. Kesamaan variabel yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan adalah *Organizational Ethical Culture (fair treatment)*

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Julia Zhang, Randy Chiu, dan Li-Qun Wei adalah :

- a. Zhang menggunakan sepuluh bank terbesar di China sebagai sampling penelitian sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan anggota organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III sampling
- b. Perbedaan pengujian juga dapat dilihat pada penelitian yang sudah dilakukan menggunakan pengujian regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan pada peneliti yang akan datang menggunakan pengujian dengan *Structural Equation Modelling – Partial Least Square*

2.2 Landasan Teori

2.2.1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of reasoned action menyatakan bahwa sikap akan mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan etis. Menurut Grizzell (2010) *theory of planned behavior* merupakan *theory of reasoned action* yang disempurnakan dengan menambah komponen *perceived behavior control*. Selain itu *theory of planned behavior* memiliki keunggulan dibandingkan dengan teori berperilaku lainnya, hal ini disebabkan karena *theory of planned behavior* merupakan teori perilaku yang dapat mengidentifikasi keyakinan seseorang terhadap pengendalian atas sesuatu yang akan terjadi dari hasil perilaku seseorang, sehingga tentunya hal ini akan membedakan antara perilaku seseorang yang berkehendak dan yang tidak berkehendak, Wellington *et al* (2006)

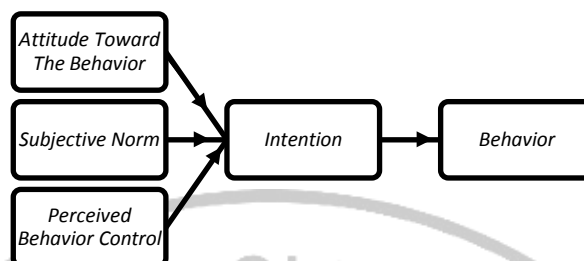
Sedangkan menurut Ajzen (1991), *theory of planned behavior* merupakan teori psikologis yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku, karena dinilai adanya perbedaan pemahaman antara sikap dengan perilaku, dimana teori ini digunakan untuk memprediksikan perilaku yang dikaitkan dengan menghubungkan sikap dan tindakan aktual lainnya, sehingga dari beberapa definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa *theory of planned behavior* merupakan teori yang mendasarkan pada sikap seseorang dalam pengambilan keputusan etis, dimana keputusan ini tetap akan mempertimbangkan gaya tiap organisasi.

Menurut Ajzen (1991) *theory of planned behavior* memiliki tiga komponen utama, diantaranya adalah sikap terhadap perilaku yang mencerminkan

penilaian terhadap sesuatu yang menguntungkan atau yang tidak menguntungkan, faktor sosial yang merupakan reaksi dari suatu aksi yang ditimbulkan, dan komponen yang terakhir adalah niat yang merupakan pengendalian atas persepsi perilaku yang ditimbulkan untuk mencerminkan masa lalu dimasa yang akan datang. Seseorang akan termotivasi untuk mengungkap tindak kecurangan (*whistleblowing-system*) dengan asumsi bahwa ada beberapa aspek yang harus dipenuhi, salah satunya seberapa besar faktor x dapat mempengaruhi seseorang untuk menerapkan *whistleblowing-system*. *Whistleblowing-system* merupakan suatu usaha untuk mengungkap adanya tendensi kecurangan pada kegiatan perekonomian, sehingga Ajzen (1991) menyatakan bahwa *theory of planned behavior* sangat tepat digunakan untuk menjelaskan seluruh perilaku yang memerlukan perencanaan, hal ini sangat sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang dalam intensitas penerapan *whistleblowing-system*.

Whistleblowing-system juga harus dapat direncanakan sesuai dengan kondisi atau lingkungan masing-masing organisasi karena antara satu organisasi dengan organisasi lainnya memiliki karakteristik yang berbeda pula dalam penerapan *whistleblowing-system*. Komponen pertama dalam *theory of planned behavior* adalah sikap, dimana sikap merupakan suatu reaksi untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu. Pada pernyataan yang diatas menunjukkan bahwa apabila seseorang mendapatkan perilaku positif maka dia akan bersikap positif pula terhadap perilaku yang didapatkannya, sedangkan

apabila seseorang mendapatkan perilaku negatif secara otomatis orang tersebut akan bersikap negatif sesuai dengan perilaku yang diberikan.



Gambar 2.1
THEORY OF PLANNED BEHAVIOR

Pada Gambar 2.1 menunjukkan bahwa *attitude toward the behavior* menjelaskan bahwa adanya reaksi atas aksi berupa sikap. Dimana munculnya sikap pada individu yang mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan dapat dipertanggungjawabkan. Adapun beberapa keterbatasan pada *attitude toward the behavior* yaitu perilaku tidak hanya dipengaruhi oleh sikap dan sikap terhadap perilaku dengan norma subyektif membentuk intensitas untuk melakukan suatu perilaku atas sikap yang telah dibentuk. Sikap terhadap suatu perilaku merupakan fungsi yang didasarkan pada *behavior belief*.

Subjectice norm menjelaskan bahwa suatu perilaku didasarkan pada sikap setuju dan tidak setuju oleh seseorang. Kedua hal tersebut mengarah pada penghargaan atau hukuman atas perilaku yang ditampilkan oleh individu sehingga *theory of planned behavior* juga memperhatikan aspek sosial sebagai salah satu landasan *theory of planned behavior*. *Subjective norm* didasarkan pada *normative belief*. *Perceived behavioral control* merupakan moderasi atas intensi pada perilaku yang dilakukan individu. Ajzen (2006) menyatakan bahwa intensitas dan

perceived behavioral control tidak memiliki pengaruh secara signifikan yang disebabkan karena tiap individu memiliki kontrol terhadap perilaku yang ditunjukkannya.

Anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih intens dalam penerapan *whistleblowing-system* dibandingkan dengan rendahnya komitmen organisasi pada anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena keadaan yang membuat anggota yang memberikan kontribusi penuh pada organisasi karena mereka merupakan bagian dari organisasi tersebut. Semakin kuat komitmen individu dalam suatu organisasi menyebabkan individu tersebut berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Ethical-climate egoism sendiri merupakan bagaimana cara anggota organisasi dapat memprioritaskan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan etis sesuai dengan budaya organisasi. Seseorang dengan rendahnya tingkat *egoism*, maka anggota organisasi tersebut akan cenderung melakukan *whistleblowing-system* hal ini disebabkan karena pengambilan keputusan etis tersebut atas dasar kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan mengungkap tindak kecurangan yang dapat merugikan organisasi bukan atas dasar kepentingan individu (*egoism*).

Suatu organisasi yang memiliki tingkat keadilan yang tinggi, maka akan cenderung lebih intens dalam melakukan *whistleblowing-system* hal ini disebabkan karena terkait dengan sifat dan perilaku seseorang dan adanya kaitan dengan sebab akibat. Anggota organisasi akan merasa bahwa kedekatan dan keadilan ini akan memberikan dampak yang berkaitan dengan profesionalitas. Ini

juga ada kaitannya dengan tingkat keseriusan kesalahan, apabila semakin besar tingkat keseriusan kesalahan maka anggota cenderung untuk melaporkan tindak kecurangan yang ada pada perusahaan. Hal ini disebabkan karena apabila kecurangan tersebut memberi dampak buruk pada organisasi, otomatis akan juga berdampak pada anggota organisasi juga dimasa yang akan datang.

2.2.2. *Fraud* (kecurangan)

The Institute of Internal Auditor (IIA) mendefinisikan *fraud* sebagai *An array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception* dimana maksud dari pernyataan tersebut merupakan sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja, pernyataan tersebut didukung dengan adanya definisi dari *International Standards of Auditing* seksi 240 - *The Auditor's Responsibility to Consider Fraud in an Audit of Financial Statement paragraph 6* mendefinisikan *fraud* sebagai suatu tindakan yang disengaja oleh anggota organisasi, pihak yang berperan dalam *governance* organisasi, karyawan, atau pihak ketiga yang melakukan pembohongan atau penipuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak adil atau ilegal.

James Hall (2011) mendefinisikan kecurangan sebagai kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain mengalami kerugian. Di dalam dunia industri, *fraud* diasumsikan sebagai penipuan dengan niat, penyalahgunaan aset, atau manipulasi laporan keuangan untuk kepentingan pribadi. Pada literatur akuntansi menyebutkan bahwa *fraud* atau kecurangan disebut juga sebagai

kejahatan kerah putih (*white collar crime*). Sehingga dari beberapa definisi yang sudah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa *fraud* disebut sebagai kejahatan kerah putih yang merujuk pada tindakan kecurangan dan berdampak merugikan bagi pihak lainnya.

Tindak kecurangan harus bisa diungkapkan oleh semua pihak yang memiliki informasi terkait dengan kecurangan tersebut. *Fraud Triangle* menggambarkan mengapa seseorang melakukan aksi kecurangan, dimana pada *fraud triangle* terdiri dari tiga motivasi kecurangan, yaitu tekanan, kesempatan, dan motivasi. Terdapat pandangan baru yang merupakan penyempurnaan dari *fraud triangle* yang disebut sebagai *fraud diamond*, dimana dalam konsep *fraud diamond* menambahkan satu elemen kualitatif yang diyakini memiliki pengaruh signifikan dalam tindak kecurangan yang terjadi, yang mana elemen ini tentunya akan sangat mampu untuk meningkatkan pencegahan dan pendeteksian kecurangan, elemen ini adalah kemampuan individu (*capability*). *Capability* merupakan sifat individu dan kemampuan yang memainkan peran utama dalam kecurangan yang mungkin benar-benar terjadi bahkan dengan bantuan pihak ketiga.

Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) 2011 menjelaskan bahwa tindakan kecurangan dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu korupsi, penyalahgunaan kekayaan, dan kecurangan pada laporan keuangan. Namun di Indonesia berdasarkan Survei *Fraud* Indonesia 2016 menyatakan bahwa kecurangan banyak terjadi pada kecurangan laporan keuangan organisasi, hal ini tentunya akan sangat merugikan kebanyakan organisasi. Terdapat beberapa alasan

kecurangan pada laporan keuangan yaitu agar mendorong investasi melalui penjualan saham, menghilangkan persepsi negative dari pasar, hingga menerima bonus yang dikaitkan dengan kinerja anggota organisasi. Umumnya kecurangan pada laporan keuangan ini dilakukan dengan cara memperbesar aktiva, penjualan, dan laba serta memperkecil hutang, biaya, dan kerugian.

Apabila organisasi membiarkan tindak kecurangan (*fraud*) terus berkembang dilingkungan organisasi, ini akan menjadi *boomerang* bagi organisasi sendiri dan tentunya akan sangat merugikan organisasi itu sendiri. Jika dikaitkan dengan intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*, kecurangan akan dapat dengan mudah untuk dicegah bahkan dihilangkan dengan menerapkan sistem pengungkapan tindak kecurangan pada organisasi, sistem ini tentunya membutuhkan anggota organisasi sebagai peran utama dalam pengungkapan praktik ilegal. Semakin intens anggota organisasi dalam mengungkap tindak kecurangan melalui *whistleblowing-system* maka kecurangan yang ada di organisasi akan dapat diminimalisir dengan mudah. *Theory of Planned Behavior* juga menjelaskan bahwa akan adanya reaksi setelah aksi yang timbul dalam organisasi, hal ini tentunya semakin mendukung pernyataan bahwa tindak kecurangan akan dapat dicegah dan diminimalis melalui intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*.

2.2.3. Whistleblowing-system

Mustapha (2014) mendefinisikan whistleblower sebagai mata-mata organisasi yang bertanggungjawab dan memiliki keberanian untuk melakukan tindakan sesuai hati nurani. Menurut Near (1996) menyatakan bahwa

whistleblowing adalah pengungkapan yang dilakukan oleh seseorang atas *illegal act*, *immoral acts*, dan *illegal practice*. Sehingga *whistleblowing-system* merupakan suatu sistem pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral, atau melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota organisasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Pada dasarnya *whistleblowing-system* adalah suatu sistem pencegahan dan identifikasi terhadap kecurangan yang akan terjadi dalam suatu organisasi. (ACFE, 2012) menyatakan bahwa *whistleblowing-system* adalah suatu metode umum yang digunakan dalam mendeteksi kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi dalam organisasi. Dalam penerapannya *whistleblowing-system* membutuhkan peranan *Whistleblower* dalam pengungkapan praktik ilegal terhadap kecurangan dimana dapat diperankan oleh anggota organisasi bahkan masyarakat. Sebagian besar penelitian telah terkonsentrasi pada identifikasi profil psikologis dan sosiologis *whistleblower* atau mengidentifikasi kondisi organisasi yang mengarah pada pelaporan eksternal (Vandekerckhove dan Lewis, 2012). *Whistleblowing* merupakan pelaporan sukarela dari tindakan ilegal atau tidak benar kepada pihak yang berwenang (Courtemanche, 1988).

Penerapan *whistleblowing-system* juga merupakan suatu bentuk komitmen manajemen dalam akuntabilitas perusahaan demi membangun citra organisasi kepada para pemangku kepentingan. Pengungkapan *whistleblowing-system* oleh *whistleblower* dapat dikatakan lebih efisien dan efektif serta dapat dipertimbangkan nilai keakuratannya dibanding dengan menggunakan pemeriksaan melalui audit internal, audit eksternal, dan pengujian pengendalian pada suatu organisasi (Sweeney, 2009). Adanya peraturan dan ketentuan secara

detail dan menyeluruh terhadap *whistleblowing-system* akan memberi dampak pada kondisi suatu negara dengan terciptanya GCG (*good corporate governance*) serta mampu meningkatkan kualitas pengungkapan kecurangan.

Menjadi seorang *whistleblower* bukan merupakan suatu hal yang mudah hal ini disebabkan karena beberapa aspek yang membuat kecenderungan seseorang enggan untuk melakukan *whistleblowing-system*, faktor utama yang mempengaruhi tidak diterapkannya *whistleblowing-system* di suatu organisasi adalah sikap etis anggota organisasi kepada organisasi. Apabila anggota organisasi telah sukses untuk menjadi *whistleblower* untuk mengungkap adanya tendensi kecurangan maka akan timbul dua persepsi yang berlaku didalamnya, yaitu persepsi positif yang merupakan penyelamat organisasi karena telah mengungkap kecurangan dan menyelamatkan organisasi dari kerugian secara tidak langsung, atau persepsi negatif yang mengindikasikan bahwa dia sebagai “pengkhianat” suatu organisasi.

Dua persepsi yang sangat bertolak belakang ini tentunya akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan tindak pengungkapan kecurangan, persepsi atas seseorang tentunya akan berbeda bergantung pada bagaimana sudut pandang seseorang tersebut. *Whistleblowing-system* akan menjadi strategi utama yang dapat digunakan oleh organisasi untuk melakukan suatu perbaikan terkait dengan adanya tindakan kecurangan dilingkungan organisasi, dengan adanya *whistleblowing-system* akan membuat kualitas organisasi akan semakin baik dengan catatan bahwa perusahaan telah bersih dan bebas dari adanya tindak kecurangan maupun pelanggaran.

2.2.4. Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003 ; 160) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana anggota organisasi dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi yang sejati, dimana didalamnya mengandung sikap setia terhadap organisasi dan kesetiaan untuk organisasi namun menurut Streers dan Porter (1983 ; 442) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam mewujudkan tujuan organisasi, sehingga dari kedua definisi diatas bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan bagian dari anggota organisasi yang memiliki sikap komitmen dan loyalitas pada suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan suatu fakta dimana anggota organisasi sangat tertarik pada nilai, aturan, dan tujuan dari organisasi. Dimana seseorang secara profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan perilaku, sikap, dan orientasi terhadap profesinya. Anggota organisasi akan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi melalui keinginan untuk memberikan kontribusi tenaga dan tanggungjawab yang lebih dalam demi kesejahteraan dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi bukan semata keanggotaan formal karena hal ini menunjukkan sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi untuk kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yang disebutkan oleh Allen dan Meyer (1991) yaitu terdiri dari komitmen afektif yang mengacu pada hubungan emosional anggota organisasi terhadap organisasi dengan asumsi bahwa anggota organisasi sepakat dengan tujuan dari organisasi tersebut, komitmen berkelanjutan mengacu pada lama berkerja seseorang pada organisasi dengan perbandingan semakin lama anggota organisasi bekerja pada organisasi maka akan semakin ada rasa takut kehilangan apa yang telah mereka usahakan, dan dimensi yang terakhir adalah komitmen normatif mengacu pada perasaan anggota organisasi untuk tetap tinggal didalam organisasi tersebut. Melalui ketiga dimensi tersebut, maka akan semakin memperkuat makna dari pengertian komitmen organisasi. Apabila terdapat anggota organisasi yang memiliki ketiga dimensi tersebut maka sudah dapat dipastikan anggota tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasi.

Anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi akan lebih cenderung melakukan *whistleblowing-system* dibandingkan dengan rendahnya komitmen organisasi pada anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena keadaan yang membuat anggota organisasi memberikan kontribusi karena mereka merupakan bagian dari organisasi tersebut. Jika dikaitkan dengan logika berfikir, maka apabila anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang tinggi mengetahui adanya tindakan kecurangan (*fraud*) yang ada pada organisasi maka disitu anggota organisasi akan berfikir bahwa tentunya tindakan tersebut akan merugikan organisasi dan tindak tersebut sudah tidak sesuai dengan prinsip serta tujuan organisasi yang nantinya juga akan berdampak kesejahteraan anggota

organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh karena itu kecenderungan anggota organisasi akan lebih intens dalam penerapan *whistleblowing-system*.

2.2.5. *Ethical-climate Egoism*

Iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam perumusan masalah dan proses pengambilan keputusan etis (Dillard dan Yuthasm, 2012). *Egoism* merupakan perilaku yang dapat diterima tergantung pada konsekuensinya, sehingga konsep *egoism* sendiri berupa tindakan dari setiap anggota organisasi dengan tujuan untuk mengejar pribadi dan memajukan dirinya sendiri, Rachels (2005). *Ethical-climate* dalam suatu organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah hingga pada pengambilan keputusannya. Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan.

Cohen dan Bailey (1997) mengungkapkan bahwa jika manajemen dalam suatu organisasi berusaha untuk mendukung komponen *ethical-climate* dan budaya organisasi maka anggota organisasi harus meningkatkan komunikasi, kepuasan, dan kerjasama yang mengarah pada kinerja keseluruhan yang baik. Mengetahui bahwa pentingnya *ethical-climate* bagi organisasi, maka *top management* dalam organisasi harus mampu menentukan jenis *ethical-climate* dari organisasi. Menentukan jenis *ethical-climate* pada organisasi akan membantu

organisasi dalam pengambilan keputusan etis dengan memberi pedoman bagaimana cara untuk pengambilan keputusan etis tersebut.

Menurut Robert Stringer (Wirawan, 2007) untuk mengukur iklim organisasi terdapat beberapa dimensi yang diperlukan, antara lain :

- a. Struktur. Struktur organisasi akan merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran serta tanggungjawab yang jelas dalam lingkungan organisasi
- b. Standar. Standar dalam organisasi akan dapat mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik
- c. Tanggung jawab. Tanggung jawab akan dapat merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “pemimpin diri sendiri” dan tidak perlu keputusan legitimasi oleh anggota organisasi lainnya
- d. Penghargaan. Penghargaan akan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik
- e. Dukungan. Dukungan akan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung untuk terus berlangsungnya antar anggota kelompok kerja
- f. Komitmen. Komitmen akan merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasi dan derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ethical-climate egoism sendiri merupakan bagaimana cara anggota organisasi dapat memprioritaskan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan

keputusan etis sesuai dengan budaya organisasi. Seseorang dengan rendahnya tingkat *egoism*, maka anggota organisasi tersebut akan cenderung melakukan *whistleblowing-system* hal ini disebabkan karena pengambilan keputusan etis tersebut atas dasar kepentingan organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan mengungkap tindak kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Namun sebaliknya apabila tingkat *ethical-climate egoism* seseorang tinggi maka kecenderungan bagi anggota organisasi enggan untuk mengungkap praktik kecurangan yang ada pada organisasi. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tindak kecurangan (*fraud*) akan merugikan organisasi, dan kerugian itu akan berdampak pada keberlangsungan anggota organisasi, maka anggota organisasi akan cenderung mengambil keputusan etis untuk mengungkap tindak kecurangan melalui *whistleblowing-system*.

2.2.6. Fair Treatment

Fair treatment atau perlakuan adil merupakan bagian dari fungsi manajemen perusahaan terhadap anggota organisasi. Dengan adanya perlakuan adil pada anggota organisasi akan menumbuhkan sikap positif dalam perusahaan. Anggota organisasi ingin mendapatkan perlakuan adil dari seluruh pihak yang ada pada organisasi terutama oleh *top management*. Ketika anggota organisasi merasa diperlakukan adil, dalam persepsi mereka akan tumbuh dua jenis *outcomes* berupa kepuasan dan komitmen kerja yang baik terhadap organisasi. Apabila anggota organisasi mempersepsikan keadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan komitmen anggota

organisasi namun apabila anggota organisasi mempersepsikan ketidakadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan dan komitmen anggota organisasi.

Perlakuan adil oleh manajemen organisasi terhadap anggota organisasi akan menumbuhkan sikap positif dalam suatu organisasi, semakin adil perusahaan memperlakukan anggota organisasi maka kepuasan dan komitmen anggota organisasi akan semakin tinggi. Anggota organisasi tentunya sangat mengharapkan adanya perlakuan adil dari manajemen organisasi hal ini disebabkan karena ketika anggota organisasi memperoleh perlakuan adil maka dalam jiwa anggota organisasi akan tumbuh dua jenis *outcomes* berupa kepuasan dan komitmen kerja bagi anggota organisasi. Peraturan pemerintah yang mengatur tentang *fair treatment* ada pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pada Bab III pasal 5 dan 6 menyatakan bahwa “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dari pengusaha”

Perceived Justice terdiri dari beberapa dimensi didalamnya (Elisabeth, 2017), antara lain adalah *Distributive Justice* merupakan keadilan yang dirasakan oleh anggota organisasi terkait dengan isi dari sistem atau keputusan yang dibuat oleh organisasi, selain itu *distributive justice* juga memperhatikan konsistensi dari keputusan yang telah dibuat organisasi, dimensi selanjutnya yaitu *Prosedural Justice* merupakan keadilan yang dirasakan karyawan terkait bagaimana cara atau metode yang digunakan dalam pengambilan keputusan yang dibuat organisasi. *Prosedural Justice* juga mencakup konsistensi dari prosedur yang digunakan dan informasi akurat yang digunakan pada proses pengambilan keputusan. Dimensi

terakhir adalah *Interactional Justice* merupakan keadilan yang dirasakan anggota organisasi terkait dengan perlakuan individu yang diterima anggota organisasi pada saat penyampaian keputusan.

Perlakuan adil juga berkaitan erat dengan pengungkapan tindak kecurangan pada suatu organisasi hal ini didasarkan pada bagaimana anggota organisasi diperlakukan sebagaimana kebijakan dan prosedur seharusnya. Apabila anggota organisasi mendapatkan perlakuan yang adil dari suatu perusahaan kecenderungan mengungkapkan tindak kecurangan juga sebatas profesionalitas karena adanya kebijakan yang telah disalahi sedangkan apabila anggota karyawan tindak memperoleh perlakuan adil dalam suatu organisasi maka kecenderungan mengungkapkan tindak kecurangan didasarkan pada reaksi atas aksi yang diberikan. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi mendapatkan perlakuan adil dari suatu pihak organisasi, maka akan menimbulkan dua persepsi di dalamnya.

Persepsi awal terkait dengan kepuasan anggota organisasi dimana anggota organisasi akan cenderung lebih acuh terhadap tindak pelanggaran yang terjadi di lingkungan organisasi, hal ini disebabkan karena anggota organisasi memiliki pandangan bahwa tidak adanya intensi untuk dirinya berupa kepuasan pribadi atas tindak pengungkapan pelanggaran, sehingga enggan untuk mengungkapkan tindak kecurangan (*fraud*) hal ini tidak dapat digunakan sebagai acuan karena kepuasan tiap anggota organisasi berbeda, sedangkan persepsi kedua terkait dengan komitmen anggota organisasi yang menyatakan bahwa anggota organisasi akan cenderung mengungkap tindak kecurangan (*fraud*) dikarenakan terdapat jiwa

profesionalisme yang melekat didalam tiap diri anggota organisasi, tentunya profesionalisme ini akan membuat anggota organisasi berfikir terkait dengan keberlangsungan perusahaan maka akan cenderung menerapkan *whistleblowing-system*. Sehingga peneliti telah menentukan bahwa persepsi atau *outcomes* yang digunakan pada *fair treatment* kali ini menggunakan persepsi komitmen anggota organisasi bukan kepuasan anggota organisasi.

2.2.7. Tingkat Keseriusan Kesalahan

Jones (1991) mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian yang diterima oleh korban dari suatu perilaku moral yang harus dipertanyakan (Rheny, 2017). Keseriusan kesalahan dapat dinilai dari seberapa besar kerugian yang dialami oleh organisasi. Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih memungkinkan untuk melakukan *whistleblowing-system* jika pelanggaran tersebut serius.

Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa tingkat keseriusan kesalahan antar anggota organisasi mungkin saja dapat disebabkan adanya perbedaan antar satu dengan yang lainnya, tergantung dari sudut pandang tiap anggota organisasi. Persepsi dari tingkat keseriusan kesalahan sangat berkaitan dengan kecurangan yang ada pada organisasi. Anggota organisasi akan memiliki reaksi yang berbeda terhadap tiap jenis kecurangan yang terjadi. Sehingga pernyataan dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat keseriusan kesalahan merupakan suatu batasan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi,

dimana batasan tiap organisasi berbeda karena harus disesuaikan dengan tujuan organisasi dan budaya organisasi.

Organisasi akan mendapatkan hasil yang sangat merugikan jika tindak kecurangan dibiarkan untuk jangka yang lama, dan hal ini merupakan reaksi anggota organisasi terhadap aksi dari tindak kecurangan yang ada dalam organisasi. Persepsi anggota organisasi tentu sangatlah beragam dilihat dari bagaimana anggota organisasi menilai aksi kecurangan dengan seberapa besar kerugian yang diperoleh organisasi. Anggota organisasi akan cenderung melakukan *whistleblowing-system* pada kesalahan yang bersifat lebih serius daripada kesalahan yang tidak begitu serius, hal ini adanya persepsi bahwa berarti organisasi akan mengalami kerugian yang besar jika tidak segera dilaporkan, dan apabila organisasi mengalami kerugian yang cukup besar maka tentunya akan berdampak pada anggota organisasi itu sendiri. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka apabila dalam suatu organisasi tidak menetapkan batasan kesalahan, maka tentunya organisasi akan dirugikan dengan adanya kecurangan tersebut. Persepsi anggota organisasi apabila mengetahui adanya tingkat keseriusan kesalahan yang besar maka anggota organisasi akan beranggapan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang ujungnya juga akan berdampak pada keberlangsungan organisasi. Dengan begitu anggota organisasi akan cenderung untuk mengungkap tindak kecurangan melalui *whistleblowing-system*.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Menurut Streers dan Porter (1983 ; 442) komitmen organisasi merupakan suatu fakta dimana anggota organisasi sangat tertatik pada nilai, aturan dan tujuan dari organisasi yang secara langsung akan menumbuhkan jiwa komitmen dan loyalitas serta profesionalitas di dalam diri anggota organisasi untuk menjalankan tugas organisasi berdasarkan sikap, perilaku, dan orientasi untuk organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki anggota organisasi akan menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di dalam diri anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* juga akan semakin tinggi.

Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi melihat adanya suatu tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi akan memiliki persepsi bahwa tindakan tersebut tidak sesuai dengan nilai, aturan, dan tujuan dari organisasi. Anggota organisasi juga akan memiliki persepsi bahwa dengan adanya tindak pelanggaran tersebut dapat merugikan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga adanya niat dari anggota organisasi untuk mengungkap tindak pelanggaran yang terjadi melalui *whistleblowing-system*.

Sesuai dengan *theory of planned behavior*, ketika adanya aksi berupa tindak kecurangan (*fraud*) pada suatu organisasi maka anggota organisasi dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi memberikan reaksi berupa

pengungkapan tindak kecurangan (*fraud*) melalui *whistleblowing-system*. Intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system* ketika anggota organisasi tersebut memiliki pandangan bahwa komitmen organisasi yang diciptakan oleh organisasi akan mempengaruhi dirinya untuk menerapkan *whistleblowing-system* melalui niat untuk mengungkap tindak pelanggaran yang terjadi. Penelitian tentang komitmen organisasi telah dilakukan oleh Priyastiwi (2017) dan Luh Putu (2016) dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi untuk melakukan *whistleblowing-system*.

Komitmen organisasi diukur oleh beberapa indikator yang nantinya akan mempengaruhi signifikansi terhadap intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*, indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi terdiri dari *affective commitment* merupakan indikator ini menjelaskan hubungan emosional anggota organisasi terhadap kesepakatan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, *continuance commitment* merupakan gambaran dari lama bekerja anggota organisasi, dan *normative commitment* menggambarkan perasaan anggota organisasi untuk tetap tinggal dalam lingkungan organisasi, Allen dan Meyer (1991).

2.3.2. Pengaruh *Ethical-climate Egoism* Terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Ethical-climate egoism merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan etis dimana anggota organisasi diberikan kebebasan untuk menentukan bagaimana cara anggota organisasi dalam memprioritaskan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi yang disesuaikan dengan budaya organisasi (Dillard

dan Yustham, 2012). *Ethical-climate egoism* yang dimiliki anggota organisasi akan menunjukkan bahwa semakin rendah *ethical-climate egoism* yang dimiliki anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* akan semakin tinggi.

Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi melihat adanya suatu tindak kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi secara langsung harus dapat membuat keputusan etis terkait dengan perilaku tidak etis yang terjadi di dalam organisasi. Keputusan etis ini di dasarkan pada perilaku anggota organisasi dalam memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya. Hal ini disebabkan karena anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tindak pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi akan menyebabkan kerugian untuk organisasi dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada anggota organisasi sehingga anggota organisasi mempersepsikan bahwa mereka harus menghilangkan *egoism* untuk kesejahteraan bersama.

Theory of planned behavior menunjukkan bahwa bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical-climate*, dengan mempertimbangkan persepsi antara anggota organisasi. Keputusan etis yang dibuat oleh anggota organisasi tentunya dipusatkan pada pemikiran yang berasal dari *egoism* masing-masing anggota organisasi. Penelitian tentang *ethical-climate egoism* telah dilakukan oleh Ferri Dwi (2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh negative signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*.

Ethical-climate egoism diukur oleh beberapa indikator yang nantinya akan mempengaruhi signifikansi terhadap intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*, indikator yang mempengaruhi *ethical-climate egoism* terdiri dari struktur organisasi yang merupakan bagan hierari pertanggungjawaban yang ada didalam organisasi dan merefleksikan peranan serta tanggung jawab anggota organisasi, standar organisasi merupakan suatu ukuran keadaan organisasi yang diharapkan melalui proses operasional organisasi, tanggung jawab organisasi terletak pada bagaimana organisasi tersebut dapat menjaga lingkungan organisasi kepada para pemangku kepentingan, penghargaan yang diberikan oleh organisasi terhadap anggota organisasi yang diaktualisasikan dalam kegiatan sehari-hari, dukungan moral dan komitmen organisasi untuk seluruh anggota organisasi melalui *reward* untuk seluruh anggota organisasi yang memiliki prestasi, Robert Stringer (1991).

2.3.3. Pengaruh *Fair Treatment* Terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Fair treatment atau perlakuan adil merupakan bagian dari pemisahan fungsi oleh suatu organisasi sesuai dengan hierarki organisasi. Peranan manajemen juga sangat menentukan dalam perlakuan adil kepada anggota organisasi. *Fair treatment* akan menghasilkan dua persepsi di dalamnya yaitu kepuasan dan komitmen anggota organisasi, persepsi tersebut akan mempengaruhi bagaimana sikap anggota organisasi ketika mengetahui adanya pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi. *Fair Treatment* yang diterapkan oleh organisasi akan menunjukkan bahwa semakin tinggi *fair treatment* yang diterapkan organisasi

maka intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system* akan semakin tinggi pula.

Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi mengetahui adanya tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi akan memiliki kesadaran berupa persepsi dan reaksi atas aksi berupa pelanggaran untuk mengungkap tindak pelanggaran tersebut. Hal ini disebabkan karena adanya persepsi bahwa organisasi telah memberikan perlakuan adil kepada anggota organisasi yang mengisyaratkan bahwa adanya jaminan kepada para *whistleblower*.

Berdasarkan *theory of planned behavior* menyatakan bahwa anggota organisasi memiliki persepsi atas perilaku yang didapatkan di dalam manajemen organisasi. Anggota organisasi akan mengungkap tindak kecurangan hanya sebatas profesionalisme karena tidak sesuai dengan tujuan organisasi dan merugikan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Said (2017) menyatakan bahwa *fair treatment* memiliki pengaruh positif untuk melakukan *whistleblowing-system*.

Fair treatment diukur oleh beberapa indikator yang nantinya akan mempengaruhi signifikansi terhadap intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*, indikator yang mempengaruhi *fair treatment* terdiri dari *distributive justice* menggambarkan keadilan yang diberikan organisasi melalui suatu sistem keputusan untuk seluruh anggota organisasi, *proseduran justice* merefleksikan bagaimana anggota organisasi memilih keputusan secara prosuderal dengan berbagai metode untuk meningkatkan keadilan organisasi pada anggota

organisasi, dan *interactional justice* menggambarkan bagaimana keputusan yang telah dibuat oleh organisasi menjadikan lebih adil bagi anggota organisasi, Elisabeth (2017).

2.3.4. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Tingkat keseriusan kesalahan merupakan suatu ukuran keseriusan kesalahan yang dapat merugikan organisasi. Tingkat keseriusan kesalahan merupakan batasan kesalahan berupa kecurangan atau pelanggaran yang terdapat di dalam organisasi, dimana batasan untuk setiap organisasi berbeda karena adanya perbedaan tujuan organisasi (Miceli dan Near, 1985). Tingkat keseriusan kesalahan yang dilakukan oleh anggota organisasi menunjukkan bahwa semakin besar kesalahan yang dilakukan anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* juga akan semakin besar.

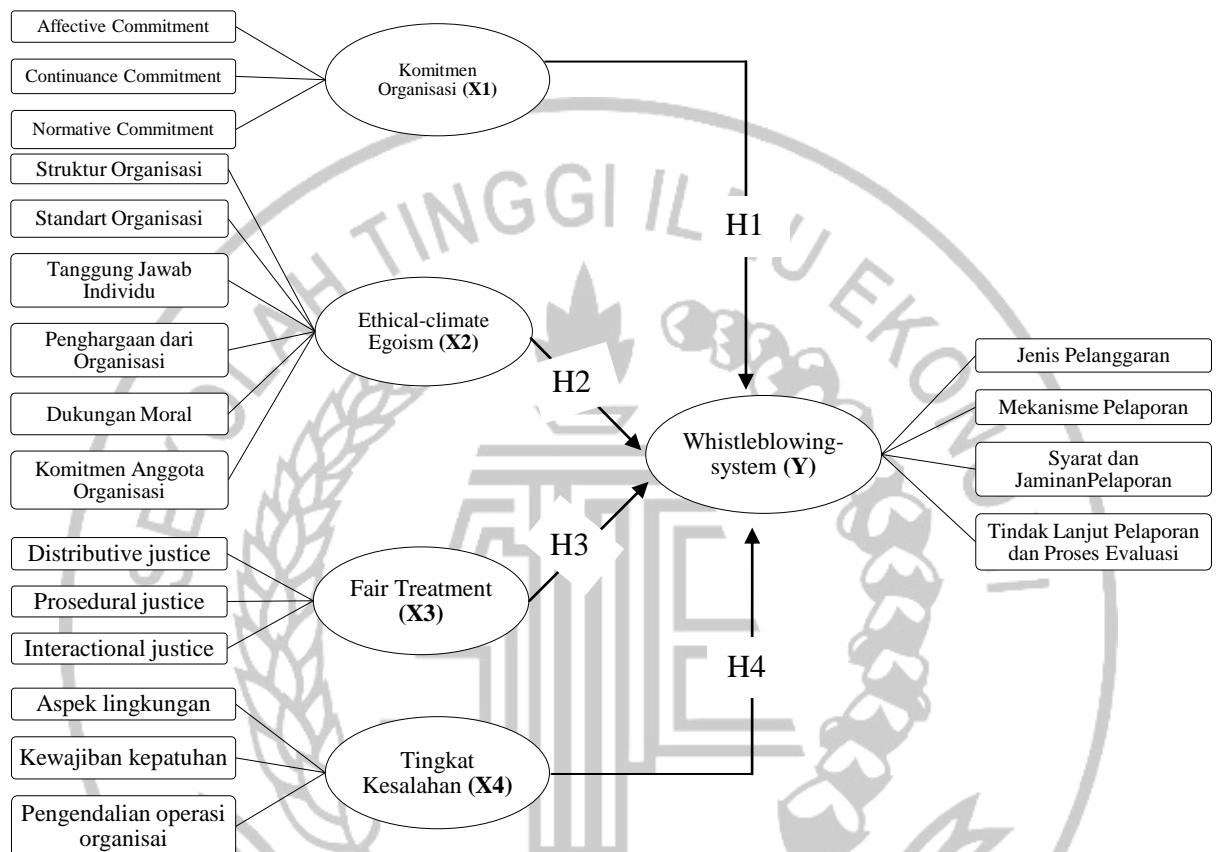
Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing-system* jika kecurangan tersebut memiliki tingkat kerugian cukup besar, dimana terdapat pembentukan persepsi anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan. Hal ini disebabkan karena anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tingkat keseriusan kesalahan akan berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap keberlangsungan anggota organisasi. Semakin tinggi tingkat keseriusan kesalahan yang dilakukan maka akan semakin besar pula kerugian yang akan ditanggung oleh organisasi.

Berdasarkan *theory of planned behavior*, anggota organisasi akan cenderung mengungkapkan tindak kecurangan (*fraud*) melalui *whistleblowing-system* dikarenakan adanya perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan dan prosedur perusahaan, hal ini menunjukkan adanya reaksi atas aksi kecurangan yang mana reaksi ini diasumsikan sebagai persepsi bahwa organisasi akan mengalami kerugian dan berdampak pada anggota organisasi. Rohmaida (2017) telah melakukan penelitian dengan menghasilkan pernyataan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*.

Tingkat keseriusan kesalahan diukur oleh beberapa indikator yang nantinya akan mempengaruhi signifikansi terhadap intensitas dalam penerapan *whistleblowing-system*, indikator yang mempengaruhi tingkat keseriusan kesalahan berupa aspek lingkungan yang mempengaruhi keadaan organisasi berupa kolaborasi antar budaya organisasi dengan karakteristik dari anggota organisasi, kewajiban kepatuhan harus mampu ditaati oleh anggota organisasi dalam rangka menciptakan lingkungan yang patuh akan prosedural, dan pengendalian operasional tentunya akan diawasi oleh pihak-pihak yang mampu untuk mengawasi dan mengevaluasi operasional dalam lingkungan organisasi.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang dapat digambarkan dalam penelitian ini adalah :



Sumber : Olahan Peneliti (2018)

Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan Gambar 2.2 menggambarkan bahwa terdapat empat variabel laten eksogen yang dapat berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* karena bagi anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi maka pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting (Ferri, 2015). Semakin kuat komitmen individu dalam suatu organisasi

menyebabkan individu tersebut berusaha keras untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Ethical-climate Egoism berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* karena anggota organisasi akan mempertimbangkan kepentingan mereka sendiri dalam pengambilan keputusan pada suatu organisasi. Rendahnya tingkat *ethical-climate egoism* membuat kecenderungan anggota organisasi melakukan *whistleblowing-system* (Intan, 2015)

Variabel *Fair Treatment* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* hal ini disebabkan karena perlakuan adil yang diterapkan dalam suatu organisasi akan mendorong individu untuk melakukan *positive mood* dan secara otomatis akan membuat individu mengaktualisasikan dirinya (Said, 2017). Rendahnya *Fair Treatment*, maka akan membuat seseorang mempersepsikan dirinya sendiri bahwa dalam organisasi tidak ada pengakuan atas individu itu sendiri.

Tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*, keseriusan kesalahan dapat dinilai dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Menurut Joners (1991) keseriusan kesalahan merupakan konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian yang diterima oleh korban dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, perumusan masalah, dan landasan teori diatas, maka hipotesis yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*
- H2 : *Ethical-climate egoism* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*
- H3 : *Fair treatment* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*
- H4 : Tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*