

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang di jelaskan berkaitan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang di jadikan rujukan untuk melakukan penelitian in, antara lain :

1. Astia Putriana, Bambang Hariadi, dan Yeney Widya Prihatiningtias (2018)

Tujuan dilakukan penelitian ini ialah untuk menguji memberikan bukti secara empiris tentang pengaruh dari tanggung jawab pribadi, *personal cost*, dan pendidikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, serta dampak saluran *whistleblowing* dalam memengaruhi *personal cost* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *whistleblowing intention*. Sedangkan variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini adalah tanggungjawab pribadi, *personal cost*, dan pendidikan. Penelitian ini juga menggunakan saluran pelaporan sebagai variabel moderasi. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *prosocial organizational theory*, *social learning theory* dan *utilitarian ethics theory*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partia Least Square (PLS)*.

Sampel penelitian terdiri atas atas 104 PNS yang berasal dari bagian keuangan dan pengadaan barang dan jasa di pemerintah Kota Banjarmasin. Sampel penelitian dipilih melalui teknik *sampling* jenuh. Penelitian ini

memberikan bukti secara empiris bahwa tanggungjawab pribadi berpengaruh terhadap terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel independen lain, yaitu pendidikan dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga menemukan bahwa saluran pelaporan tidak dapat memoderasi pengaruh antara *personal cost* terhadap niat pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan sumber data primer.
- b. Kedua penelitian ini menggunakan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen, dan *personal cost* sebagai variabel independen.
- c. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan variabel moderasi.
- d. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *prosocial organizational theory*.
- e. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *partial least square (PLS)*.

Perbedaan :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 140 orang pegawai negeri sipil yang berasal dari bagian keuangan dan jasa pengadaan di

pemerintah kota Bajarmasin. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.

- b. Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian sekarang, yaitu tanggung jawab pribadi dan pendidikan.
- c. Variabel moderasi yang digunakan penelitian terdahulu adalah saluran peaporan. Penelitian sekarang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Penelitian terdahulu memasukkan, *social learning theory* dan *utilitarian ethics theory* sebagai landasan teori.
- e. Penelitian terdahulu menggunakan teknik sampel jenuh, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *convenience sampling*.

2. Azwar Iskandar, Rahmaluddin Saragih (2018)

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh sikap kearah perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol atas perilaku terhadap niat dan perilaku *whistleblowing* para CPNS menggunakan *Theory of Planned behavior*. Penelitian ini menggunakan variabel independen sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dipersepsikan. Variabel dependen yang digunakan adalah *whistleblowing intention* dan *whistleblowing behavior*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *partial least square (PLS)*.

Penelitian ini menggunakan sampel 199 pegawai CPNS alumni pelatihan dasar (Latsar) kementerian keuangan di balai diklat keuangan Makassar Tahun 2016 dan 2017. Teknik pemilihan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan jika sikap tidak berpengaruh terhadap niat untuk

melakukan pengungkapan, karena para CPNS belum memiliki keyakinan terhadap keamanan serta perlindungan hukum ketika akan mengungkapkan adanya kecurangan terutama di lingkungan publik. Variabel norma subjektif dan kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap minat CPNS untuk melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing intention* dari hasil penelitian ini memengaruhi para CPNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara kontrol perilaku terhadap *whistleblowing behavior*. Presepsi kontrol perilaku seperti sikap tidak menghiraukan pendapat orang lain, merasa siap untuk menanggung risiko atas tindakan yang di perbuat belum mampu untuk mendorong para CPNS untuk melakukan *whistleblowing*, melainkan mereka hanya mempunyai niat untuk sekedar melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Penelitian Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data.
- b. Variabel independen dalam penelitian sekarang dan penelitian terdahulu menggunakan sikap dan kontrol perilaku. Dan variabel dependen dalam penelitian sekarang dan terdahulu menggunakan *whistleblowing intention*.
- c. *Theory planned of behavior (TPB)* merupakan teori yang digunakan oleh penelitian terdahulu dan penelitian sekarang.
- d. Teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *partial least square (PLS)*.

Perbedaan :

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah sebanyak 199 orang pegawai kementerian keuangan alumni latihan dasar di balai diklat keuangan Makassar periode 2016-2017 yang masih berstatus CPNS. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Penelitian terdahulu memasukkan norma subjektif, sebagai salah satu dari variabel independen. Pada penelitian sekarang tidak menggunakan norma subjektif sebagai variabel independen, serta penelitian terdahulu menggunakan variabel *whistleblowing behavior*, yang tidak digunakan dalam penelitian sekarang.
- c. Penelitian terdahulu tidak adanya variabel moderasi, namun penelitian sekarang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Penelitian sekarang menggunakan teori *theory of planned behavior* dan *prosocial organizational behavior theory*, penelitian terdahulu hanya menggunakan *theory of planned behavior* dan *social exchange theory*.
- e. Teknik pemilihan sampel penelitian terdahulu menggunakan adalah *simple random sampling*, penelitian sekarang menggunakan teknik *convenience sampling*.

3. Dekar Urumsah, Briyan Efflin Syahputra, dan Aditya Pandu Wicaksono (2018)

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh variabel intensi moral, komitmen organisasi, dan komitmen profesional terhadap

niat untuk melakukan *whistleblowing*. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory of planned behavior (TPB)*. Penelitian ini menggunakan intensitas moral, komitmen organisasi, dan komitmen profesional sebagai variabel independen, sedangkan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *partial least square (PLS)*.

Sampel dalam penelitian adalah 160 pegawai pemerintah di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa intensi moral dan komitmen profesional merupakan faktor yang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil lain membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak memberikan pengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Jenis penelitian terdahulu dan penelitian sekarang merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer yang didapat menggunakan penyebaran kuesioner.
- b. Variabel independen yang terdapat dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah komitmen organisasi dan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen.
- c. Landasan teori yang digunakan adalah *theory of planned behavior (TPB)*.
- d. Teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *Partial Least Square (PLS)*.

- e. Teknik pengambilan sampel penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *convenience sampling*.

Perbedaan :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 160 orang pegawai pemerintah yang terdapat di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu adalah dengan penelitian sekarang adalah intensitas moral, komitmen organisasi dan komitmen profesional. Penelitian sekarang menggunakan variabel komitmen organisasi, *personal cost*, sikap dan kontrol perilaku. Penelitian sekarang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel moderasi.
- c. Penelitian menggunakan tiga landasan teori, antara lain : *theory of planned behavior (TPB)*, dan *prosocial organizational behavior theory*.

4. Tito Agung Yuswono dan Yanki Hartijasti (2018)

Penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan organisasi sebagai variabel moderasi antara sikap dan kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap intensi pegawai publik untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sikap dan kontrol perilaku sebagai variabel independen dengan intensi *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Landasan teori dalam penelitian ini adalah *Theory of Planned Behavior (TPB)* dan

teori dukungan organisasi. Teknik analisis regresi hirarki menjadi teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Responden dalam penelitian menggunakan 286 Aparatur Sipil Negara dengan jabatan struktural dan fungsional. Penelitian ini mendapatkan bukti bahwa sikap terhadap perilaku serta kontrol perilaku yang dipersepsikan memang dapat mendorong intensi pegawai publik untuk melakukan *whistleblowing*, namun dukungan organisasi ternyata dapat melemahkan pengaruh antara variabel sikap dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Kedua penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan menyebarkan kuesioner dalam pengumpulan data penelitian, serta menggunakan alat statistik untuk pengujian data.
- b. Kedua penelitian menggunakan variabel sikap dan kontrol perilaku yang dipersepsikan sebagai variabel independen, serta intensi *whistleblowing* sebagai variabel dependen.
- c. Kedua penelitian ini juga menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Landasan teori yang digunakan adalah *Theory of Planned Behavior (TPB)*.

Perbedaan :

- a. Perbedaan pertama terletak pada sampel yang digunakan, yaitu jika penelitian terdahulu menggunakan sampel Aparatur Sipil Negara dengan jabatan struktural dan fungsional. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.

- b. Penelitian sekarang menambahkan satu teori ke dalam penelitian, yaitu *social exchange theory*.
- c. Perbedaan yang ketiga terletak pada teknik analisis yang digunakan, yaitu teknik regresi hirarki untuk penelitian terdahulu dan teknik *partial least square* untuk penelitian sekarang.

5. M. Wahyuddin Abdullah dan Hasma (2017)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh faktor komitmen organisasi, *personal cost of reporting*, tingkat keseriusan kecurangan, dan sikap profesionalisme terhadap intensi auditor melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan perlindungan hukum sebagai variabel moderasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing intention* dan variabel independen dalam penelitian ini menggunakan komitmen organisasi, *personal cost of reporting*, keseriusan kesalahan, dan profesionalisme. Terdapat variabel moderasi yaitu perlindungan hukum yang digunakan untuk memoderasi hubungan antara variabel independen dengan dependen. Penelitian ini menggunakan dua landasan teori, yaitu: *theory of planned behavior* dan *prosocial organizational behavior theory*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linier berganda.

Sampel yang digunakan adalah 33 auditor yang bekerja di lingkungan inspektorat provinsi Sulawesi Selatan dengan kriteria memiliki jabatan fungsional auditor dan memiliki masa kerja sebagai auditor minimal tiga tahun. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dua variabel independen, yaitu tingkat keseriusan kecurangan dan sikap profesionalisme menjadi faktor yang

memengaruhi auditor melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil lain menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap auditor melakukan tindakan *whistleblowing*. Pada penelitian ini juga menjelaskan bahwa perlidungan hukum dapat memperkuat hubungan antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Namun perlidungan hukum tidak dapat memperkuat hubungan antara komitmen organisasi, *personal cost*, dan sikap profesionalisme terhadap intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Penelitian terdahulu merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner.
- b. Penggunaan dukungan organisasi, dan *personal cost of reporting* sebagai variabel independen dalam penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, serta *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen.
- c. Landasan teori yang digunakan penelitian terdahulu sama dengan penelitian sekarang, yaitu: *theory of planned behavior (TPB)*, dan *prosocial organizational behavior theory*.
- d. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang menggunakan variabel moderasi.

Perbedaan :

- a. Penelitian terdahulu menggunakan 33 auditor yang bekerja di lingkungan inspektorat provinsi Sulawesi Selatan dengan kriteria memiliki jabatan fungsional auditor dan memiliki masa kerja sebagai auditor minimal tiga

tahun. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.

- b. Variabel independen penelitian terdahulu yang berbeda dengan penelitian sekarang adalah keseeriusan kesalahan dan profesionalisme.
- c. Penelitian terdahulu perlindungan hukum sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian sekarang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Selain TPB dan teori prososial, penelitian seakarang menggunakan *social exchange theory* sebagai landasan teori penelitian.
- e. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *purposive sampling* sebagai metode pengambilan sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *convenience sampling*.
- f. Penelitian terdahulu menggunakan teknik *muttiple regression analysis* untuk menganalisis data, sedangkan penelitian sekarang adalah menggunakan *partial least square (PLS)*.

6. Giovani Beatrice Napitupulu dan Yustrida Bernawati (2016)

Penelitian bertujuan untuk memperoleh bukti mengenai pengaruh antara faktor organisasional, individual dan faktor demografi terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *whistleblowing intention*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah status manajerial, *locus of control*, komitmen organisasi, *personal cost*, *gender*, dan suku bangsa. Penelitian ini menggunakan 3 landasan teori, yaitu: akuntansi

keperilakuan, teori moral kognitif, dan teori *virtue*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

Sampel penelitian terdiri atas 52 auditor internal yang bekerja di Badan BPKP provinsi Jawa Timur, yang dipilih melalui teknik pemilihan sampel jenuh. Hasil penelitian meemukan bahwa komitmen organisasi, dan *personal cost*, *gender* serta suku bangsa berpengaruh positif terhadap intensi auditor internal BPKP untuk melakukan *whistleblowing*. Status manajerial dan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap intensi auditor internal untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Penelitian terdahulu dan sekarang merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei atau penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer.
- b. Peneliti terdahulu dengan penelitian sekarang menggunakan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi serta *personal cost* sebagai variabel independen.

Perbedaan :

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah sebanyak 52 auditor internal yang bekerja di BPKP provinsi Jawa Timur. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.

- b. Penelitian terdahulu memasukkan status manajerial, *locus of control*, *gender*, dan suku bangsa sebagai variabel independen tidak digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian sekarang.
- c. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel moderasi, berbeda dengan penelitian sekarang yang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Penelitian terdahulu menggunakan teori akuntansi keperilakuan, teori *virtue*, dan teori moral kognitif. Penelitian sekarang menggunakan *theory of planned behavior (TPB)* dan *prosocial organizational theory* serta *social exchange theory*.
- e. Teknik pemilihan sampel yang digunakan penelitian terdahulu adalah teknik sampel jenuh, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *convenience sampling*.
- f. Teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu adalah *multiple regression analysis*. Penelitian sekarang menggunakan *partial least square (PLS)*.

7. Hengky Latan, Christian M. Ringle, dan Charbel Jose Chiappetta Jabbour (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai hubungan antara tingkat antesenden individu dan untuk mengetahui bagaimana dukungan organisasi, *team norms*, dan intesitas moral dapat memoderasi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan *internal whistleblowing* dan *external whistleblowing* sebagai variabel dependen, serta sikap, kontrol

perilaku yang dipersepsikan, komitmen independen, tanggungjawab pelaporan, dan *personal cost* sebagai variabel independen. Penelitian ini juga menggunakan dukungan organisasi, *team norms*, dan intensitas moral sebagai variabel moderasi. *Theory of planned behavior (TPB)*, dan *prosocial behavior theory* merupakan landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menganalisis data digunakan teknik *partial least square-structural equation modeling*.

Sampel penelitian yang digunakan adalah sebanyak 256 akuntan publik yang bekerja di perusahaan Big 4, maupun akuntan publik yang tidak berafiliasi dengan perusahaan Big 4. Penelitian ini memberikan hasil bahwa seluru tingkat atesenden individu, antara lain: sikap, kontrol perilaku, komitmen independen, tanggungjawab pelaporan dan *personal cost* dapat meningkatkan niat auditor eksternal untuk melakukan *whistleblowing*. Demikian juga hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi *team norms*, dan intensitas moral dapat meningkatkan hubungan antara tingkat atesenden individu dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan :

- a. Penelitian terdahulu dan sekarang merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei atau penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer.
- b. Variabel independen yang digunakan oleh peneliti terdahulu dan peneliti sekarang adalah sikap, kontrol perilaku dan *personal cost*. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian terdahulu maupun sekarang adalah *internal whistleblowing*.

- c. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan variabel moderasi yang sama, yaitu: dukungan organisasi.
- d. Teori yang digunakan penelitian terdahulu maupun penelitian sekarang adalah *theory planned of behavior (TPB)* dan *prosocial behavior theory*.
- e. Teknik analisis yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *partial least square (PLS)*.

Perbedaan :

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah sebanyak 256 auditor eksternal yang bekerja di kantor akuntan publik Big 4 dan non-Big 4. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan komitmen independen dan tanggungjawab pelaporan sebagai variabel independen, yang tidak digunakan dalam penelitian sekarang.
- c. Penelitian terdahulu menggunakan dukungan organisasi, *team norms* dan *perceived moral intensity* sebagai variabel moderasi. Penelitian sekarang hanya menggunakan variabel dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Selain menggunakan teori TPB dan teori *prosocial organizational*, penelitian sekarang menggunakan teori *social exchange*.

8. Ilham Maulana Saud (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Maulana Saud bertujuan untuk menguji pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku secara empiris terhadap niat

whistleblowing internal-eksternal dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Sikap, kontrol perilaku sebagai variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, internal dan eksternal *whistleblowing* sebagai variabel dependen, dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan dua landasann teori, yaitu: *theory planned of behavior (TPB)* dan *social exchange*. Penelitian ini menggunakan teknik regresi hirarki.

Sampel penelitian adalah 127 karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Sampel dipilih melalui teknik pemilihan sampel *convenience sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Kontrol perilaku dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal maupun eksternal. Hasil pengujian untuk variabel moderasi menunjukkan jika dukungan organisasi dapat memperkuat pengaruh sikap dan kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal dan eksternal.

Persamaan :

- a. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer.
- b. Variabel independen yang digunakan dalam kedua penelitian ini yaitu sikap dan kontrol perilaku.
- c. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan sekarang adalah dukungan organisasi.

- d. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *theory of planned behavior (TPB)* dan *social exchange theory*.
- e. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang menggunakan teknik *convenience sampling*.

Pebedaan :

- a. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu meliputi 127 karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan masa kerja dua tahun. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Salah satu variabel dependen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah *external whistleblowing*. Penelitian sekarang hanya menggunakan *internal whistleblowing*.
- c. Teknik analisis data penelitian terdahulu adalah regresi hirarki, penelitian sekarang menggunakan teknik analisis linier berganda.
- d. Penelitian terdahulu menggunakan *theory of planned behavior (TPB)* dan *social exchange theory*. Penelitian ini menggunakan *prosocial organizational theory*.
- e. Teknik analisis hirarki merupakan teknik analisis data yang digunakan penelitian terdahulu, sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik *Partial Least Square (PLS)*.

9. Philmore Alleyne, Mohammad Hudaib, Rozaini Haniffa (2015)

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui niat para akuntan publik di Barbados dalam melaporkan adanya tindakan yang tidak etis, serta mengetahui sejauh mana dukungan organisasi dapat memoderasi niat para akuntan publik untuk melakukan *whistleblowing* internal maupun eksternal. Penelitian ini menggunakan lima tingkat antesenden individu sebagai variabel independen yaitu: sikap, kontrol perilaku, komitmen independen, tanggungjawab pelaporan, dan *personal cost*. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *internal-external whistleblowing*. Dukungan organisasi digunakan sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, serta menggunakan *social desirability bias*, *gender* dan *tenure* sebagai variabel kontrol. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *theory of planned behavior (TPB)* dan *organizational support theory*. Teknik analisis regresi hirarki merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 226 akuntan publik yang bekerja di KAP Big 4 dan KAP kecil lainnya di Barbados. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 5 tingkat antesenden individu yaitu: sikap, kontrol perilaku, komitmen independen, tanggungjawab pelaporan, dan *personal cost* secara signifikan memengaruhi niat para akuntan publik di Barbados untuk melakukan *internal whistleblowing* jika dukungan organisasi tinggi. Namun hasil lain menunjukkan bahwa hanya 3 tingkat antesenden individu, yaitu: sikap, kontrol perilaku dan *personal cost* memengaruhi niat akuntan publik untuk melakukan

external whistleblowing, ketika diintensifkan oleh dukungan organisasi yang rendah.

Persamaan :

- a. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data primer.
- b. Variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sikap, kontrol perilaku, dan *personal cost*, serta variabel dependen yang digunakan adalah *internal whistleblowing*.
- c. Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang menggunakan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.
- d. Landasan teori yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *theory of planned behavior (TPB)*.

Perbedaan :

- a. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu meliputi 226 akuntan publik yang bekerja di KAP Big 4 dan KAP kecil di Barbados. Penelitian sekarang menggunakan sampel PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independen komitmen independen dan tanggungjawab pelaporan yang tidak digunakan sebagai variabel independen dalam penelitian sekarang.
- c. Variabel dependen yang digunakan penelitian terdahulu adalah *internal* dan *external whistleblowing*. Penelitian sekarang hanya menggunakan *internal whistleblowing*.

- d. Penelitian terdahulu menggunakan variabel kontrol yaitu: *social desirability bias*, *gender* dan *tenure*. Penelitian sekarang tidak menggunakan variabel kontrol.
- e. Penelitian terdahulu menggunakan dua landasan teori, yaitu *theory of planned behavior (TPB)*, dan teori dukungan organisasi. Penelitian sekarang hanya menggunakan *theory of planned behavior (TPB)*.
- f. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi hirarki, sementara penelitian sekarang menggunakan teknik analisis *partial least square (PLS)*.

10. Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* oleh PNS di lingkungan BPK RI. Penelitian ini menggunakan komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan kesalahan sebagai variabel independen, dan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah *prosocial organizational theory* dan *theory of planned behavior (TPB)*. Penelitian menggunakan teknik analisis regresi berganda..

Sampel penelitian adalah 177 PNS BPK RI yang berasal dari 30 unit kerja yang berbeda, dengan tingkat pendidikan minimal D3 dan mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun. Sampel dipilih menggunakan teknik pemilihan sampel *purposive random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan jika sikap, komitmen organisasi dan keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap

niat PNS untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat PNS dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

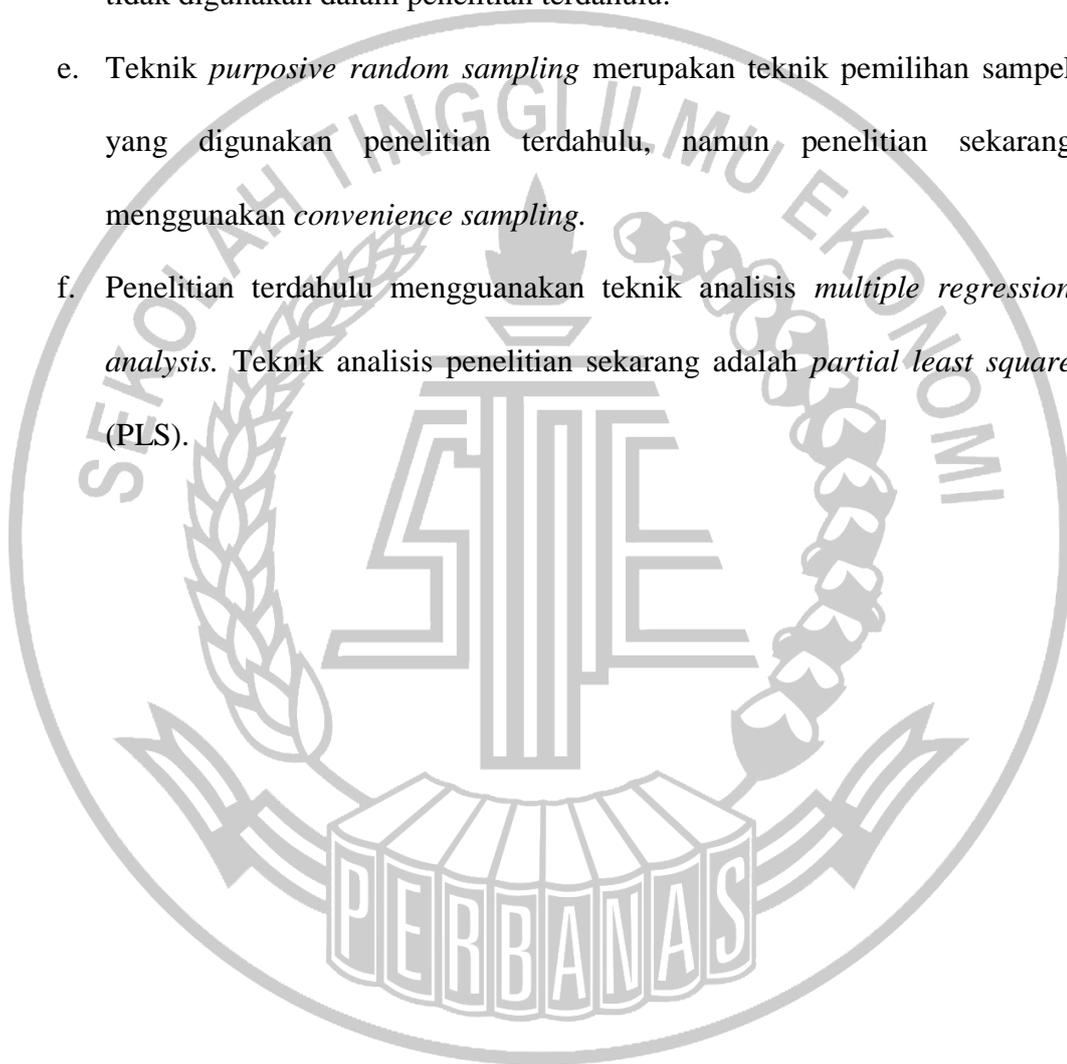
Persamaan :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) dengan penelitian sekarang merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data primer.
- b. Variabel dependen yang digunakan kedua penelitian sama, yaitu *whistleblowing intention*. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah sikap, komitmen organisasi dan *personal cost*.
- c. Landasan teori yang digunakan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah *prosocial organizational theory* dan *theory of planned behavior (TPB)*.

Perbedaan :

- a. Sampel yang digunakan penelitian terdahulu meliputi 177 PNS BPK RI dari 30 unit kerja yang berbeda, dengan tingkat pendidikan minimal D3 dan mempunyai pengalaman kerja minimal satu tahun. Sampel penelitian sekarang menggunakan PNS SKPD Kota Surabaya yang bekerja di bagian keuangan.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan keseriusan kesalahan sebagai variabel independen yang tidak digunakan dalam penelitian sekarang.

- c. Penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel moderasi, namun penelitian sekarang menggunakan variabel moderasi, yaitu: dukungan organisasi.
- d. Dalam penelitian sekarang menggunakan teori *social exchange* yang mana tidak digunakan dalam penelitian terdahulu.
- e. Teknik *purposive random sampling* merupakan teknik pemilihan sampel yang digunakan penelitian terdahulu, namun penelitian sekarang menggunakan *convenience sampling*.
- f. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis *multiple regression analysis*. Teknik analisis penelitian sekarang adalah *partial least square* (PLS).



Tabel 2.1
INDIKATOR VARIABEL

No	Peneliti	Variabel Endogen: <i>Whistleblowing Intention</i>				
		Variabel Eksogen				
		Komitmen Organisasi	<i>Personal Cost</i>	Sikap	Kontrol Perilaku	Dukungan Organisasi
1	Astia Putriana, Bambang Hariadi, Yeney Widya Prihatiningtias (2018)		TB			
2	Azwar Iskandar, Rahmaluddin Saragih (2018)			TB	BP	
3	Dekar Urumsah, Briyan Efflin Syahputra, Aditya pandu Wicaksono (2018)	TB				
4	Tito Agung, Yanki Hartijasti (2018)			BP	BP	BN
5	M. Wahyuddin Abdullah, Hasma (2017)	TB	TB			
6	Giovani Beatrice Napitupulu, Yustrida Bernawati (2016)	BP	BP			
7	Hengky Latan, Christian M. Ringle, Charbel Jose Chiappetta Jabbour (2016)		BP	BP	BP	BP
8	Ilham Maulana Saud (2016)			BP	TB	BP
9	Rizki Bagustianto, Nurkholis (2015)	BP	TB	BP		
10	Philmore Alleyne, Mohammad Hudaib, Rozaini Haniffa (2015)		BP	BP	BP	BN

Keterangan: BP: Berpengaruh Positif TB: Tidak Berpengaruh BN: Berpengaruh Negatif

2.2 Landasan Teori

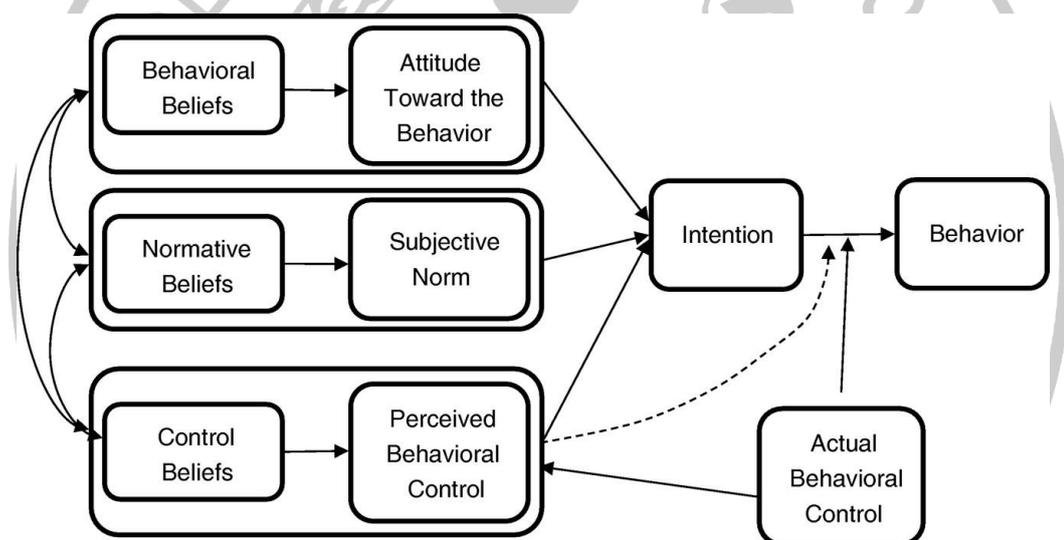
Terdapat tiga teori yang digunakan sebagai landasan penelitian yang berkaitan dengan intensi untuk melakukan *whistleblowing*, antara lain :

2.2.1 *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori psikologis yang di perkenalkan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini didasari atas asumsi manusia yang berperilaku sesuai dengan pemahaman mereka. Teori ini menambahkan faktor yang dapat memengaruhi intensi individu terhadap suatu perilaku, yaitu *perceived behavior control* yang sebelumnya tidak terdapat dalam *theory of reasoned action* (TRA). Teori ini menjelaskan hubungan antara intensi dengan perilaku. Menurut Ajzen (1991), intensi dapat diartikan sebagai konsep dari sebuah tindakan yang terencana untuk mencapai tujuan berperilaku. Intensi ini dapat terbentuk karena pengaruh dari tiga dasar penentu, yaitu: (a) *attitude toward behavior* (sikap) yang mengacu pada pandangan individu dalam menilai apakah suatu perilaku dapat menguntungkan jika dilakukan atau tidak dilakukan, (b) *subjective norms* (norma subjektif) yang berkaitan dengan pengaruh norma sosial atas perilaku yang akan di laksanakan, (c) *perceived behavior control* (kontrol perilaku yang dipersepsikan) berkaitan dengan kontrol perilaku atas perilaku yang akan dilaksanakan.

Sikap terbentuk karena adanya keyakinan berperilaku. Keyakinan ini dapat berupa keyakinan bahwa suatu perilaku dapat memberikan dampak positif atau negatif jika dilakukan, hal ini akan memberikan sikap positif atau negatif individu terhadap perilaku tersebut. Keyakinan ini dinamakan *behavior belief*. Norma

subjektif terbentuk karena adanya *normative belief*, yang merupakan pengaruh yang berasal dari luar individu yang memotivasi individu untuk melakukan sesuatu, mengikuti perilaku tertentu, sehingga menimbulkan adanya tekanan sosial bagi individu untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Kontrol perilaku yang dinamakan terbentuk karena adanya keyakinan individu atas sesuatu yang dapat memengaruhi perilakunya. Keyakinan ini dinamakan *Control beliefs* (Ajzen, 1991). Secara skematis konsep mengenai *theory of planned behavior* dapat dijelaskan seperti gambar berikut :



Sumber : Ajzen 1991

Gambar 2.1

Theory of Planned Behavior

Gambar di atas menjelaskan jika niat sangat berpengaruh dalam menentukan perilaku yang akan dilakukan oleh individu. Terdapat tiga faktor utama yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan, yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavior control*.

Tiga faktor ini terbentuk karena keyakinan individu atas suatu perilaku yaitu *behavior beliefs*, *normative beliefs* dan *control beliefs*.

2.2.2 Prosocial Organizational Theory

Umumnya perilaku prososial merupakan perilaku sosial yang bertujuan untuk menolong orang lain tanpa adanya suatu imbalan. Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan hubungan antara tindakan prososial yang dilakukan anggota organisasi kepada rekan kerja dan terhadap organisasinya. Segala tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang didasarkan untuk tujuan meningkatkan kesejahteraan organisasi dan anggota organisasi adalah tindakan prososial (Brief dan Motowidlo, 1986).

Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan bahwa salah satu bentuk tindakan prososial yang dapat dilakukan pegawai adalah bekerjasama yang baik dengan anggota organisasi lainnya, berupaya untuk melindungi organisasi dari segala ancaman atau berbicara hal yang positif terkait organisasi kepada orang luar. Teori ini juga menjelaskan bahwa tindakan prososial tidak hanya memberikan suatu keuntungan, namun terdapat tindakan prososial yang mungkin saja dapat mengurangi efektivitas organisasi, seperti memalsukan dokumen penting hanya untuk melindungi orang atau pihak tertentu, menyediakan layanan yang tidak sesuai dengan aturan organisasi, atau membantu rekan kerja dalam mencapai tujuan pribadi yang tidak selaras atau bertentangan dengan tujuan organisasi. Brief dan Motowidlo (1986), membagi tindakan prososial dalam organisasi kedalam 13 bentuk, yaitu :

- a. Membantu rekan kerja dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Saling membantu antar sesama rekan kerja dalam masalah pribadi mereka.
- c. Memberikan kelonggaran dalam keputusan personalia yang akan dibuat.
- d. Memberikan pelayanan terhadap konsumen sesuai dengan aturan organisasi.
- e. Memberikan pelayanan terhadap konsumen tanpa mengikuti peraturan yang ditetapkan organisasi.
- f. Mematuhi setiap nilai-nilai organisasi, kebijakan maupun peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi.
- g. Menyarankan setiap prosedur perbaikan dalam dalam organisasi.
- h. Kurang setuju atas kebijakan atau prosedur yang dibuat organisasi.
- i. Mengusahakan melakukan pekerjaan lebih banyak.
- j. Menerima setiap tugas tambahan yang diberikan organisasi.
- k. Tetap berkomitmen untuk selalu bersama organisasi meskipun dihadapkan dengan kesulitan.
- l. Menjadi gambaran dari organisasi yang baik.

Sesuai dengan jenis tindakan *whistleblowing* yaitu *whistleblowing external* ataupun *internal* yang menunjukkan sebagai suatu tindakan yang mempunyai makna ganda terhadap perilaku prososial. *Whistleblowing* dianggap sebagai tindakan prososial yang memberikan ancaman bagi organisasi apabila pelanggaran tersebut terungkap secara luas di depan publik. Tindakan *whistleblowing* ini juga dapat dikatakan sebagai tindakan prososial yang memberikan manfaat terhadap organisasi maupun anggotanya jika pelaporan atas

tidakkan tersebut diungkapkan kepada pihak yang mempunyai otoritas lebih tinggi di dalam organisasi.

2.2.3 *Social Exchange Theory*

Teori pertukaran sosial yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pemikiran oleh George Homans (1961) dan Peter Blau (1964) dalam penelitian Cook dkk., (2013), yang mana teori ini pada awalnya hanya menjelaskan hubungan sosial antar individu, kemudian dikembangkan oleh Blau yang berusaha untuk menggabungkan hubungan sosial antara individu dengan kelompok yang lebih luas, seperti kelompok masyarakat maupun organisasi. Terjalannya hubungan sosial antar individu dengan kelompoknya akan mendorong terbentuknya proses pertukaran sosial. Hubungan sosial ini akan terus bertahan ketika penghargaan yang didapat antar sesama menguatkan ikatan sosial tersebut (Cook dkk., 2013). Hal ini menjelaskan bahwa kemungkinan besar perilaku manusia akan terpengaruh oleh adanya pertukaran sosial. Pertukaran sosial ini ialah tindakan yang tergantung atas reaksi-reaksi yang berasal dari penghargaan orang lain, dan tindakan ini akan berhenti apabila reaksi yang muncul tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Teori ini melandasi persepsi dukungan organisasi bagi pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa adanya hubungan yang terbentuk dari dua pihak yang akan terus berkembang menjadi hubungan yang saling mempercayai, loyal dan berkomitmen selama kedua pihak itu tetap menaati aturan-aturan pertukaran sosial (Cropanzano dan Mitchell, 2005). Ketika organisasi memberikan perlakuan yang baik kepada pegawainya maka akan mendorong pegawai tersebut untuk

melakukan hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi. Pegawai cenderung untuk memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi dan berkomitmen yang tinggi ketika adanya dukungan yang besar dari organisasi.

2.2.3 SKPD Kota Surabaya

Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Surabaya merupakan organisasi atau perangkat kerja yang bertugas menjalankan fungsi eksekutif pemerintahan yang terkoordinir. SKPD Kota Surabaya terdiri atas 72 SKPD yang terdiri atas sekretariat DPRD pemerintah Kota, inspektorat pemerintah Kota, dinas pemerintah Kota, badan pemerintah Kota, kantor bagian pemerintah Kota, rumah sakit daerah dan kecamatan. SKPD dibentuk oleh kepala daerah berdasarkan peraturan daerah. Seluruh pegawai SKPD merupakan pegawai negeri yang bekerja di lingkungan pemerintahan kota Surabaya.

2.2.4 Whistleblowing Intention

Niat untuk “meniup peluit” umumnya diartikan sebagai keinginan untuk mengungkapkan adanya tindakan ilegal yang dilakukan oleh pegawai kepada atasan atau kepada otoritas pihak yang berwenang diluar organisasi (Bouville, 2007). Individu yang memahami pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkapkan berbagai tindakan ilegal dan dampak buruk dari tindakan tersebut cenderung memiliki niat untuk “meniup peluit”. Seseorang yang mengungkapkan adanya tindakan kecurangan tersebut bertindak sebagai *whistleblower*. Tentunya dalam melaporkan adanya pelanggaran diperlukan beberapa bukti yang mendukung tindakan tersebut serta menjadi seorang *whistleblower* harus memiliki keberanian yang kuat dalam melaporkan tindakan tersebut karena menjadi

whistleblower tidak lepas dari balasan yang akan diperoleh, seperti retaliasi yang diberikan oleh organisasi maupun ancaman sesama anggota organisasi.

Umumnya *whistleblowing* terdiri atas *internal whistleblowing* dan *external whistleblowing* (Kaptein, 2011). Kedua tindakan pelaporan ini hampir sama, perbedaannya hanya terletak pada arah pelaporan untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran tersebut. *Internal whistleblowing* dilakukan oleh individu dengan melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi kepada atasan atau pihak yang berwenang di dalam organisasi itu sendiri. *External whistleblowing* dilakukan dengan melaporkan tindakan pelanggaran tersebut kepada pihak yang berwenang di luar organisasi yang umumnya *external whistleblowing* dilakukan ketika pelanggaran tersebut tidak hanya merugikan bagi organisasi tapi juga merugikan negara maupun masyarakat. *Whistleblowing* eksternal juga dapat terjadi ketika sistem pengaduan dalam organisasi tidak memberikan keaman bagi pelapor atau proses dalam pelaporan yang dirasakan cukup rumit daripada melaporkan melalui sistem pelaporan pemerintah serta laporan internal yang telah dibuat tidak dapat memberi perubahan terhadap organisasi (Kaptein, 2011). Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* dapat diukur melalui tindakan pelaporan seseorang, misalnya:

- a. Pelaporan *fraud* yang dilakukan oleh pihak dalam organisasi.

Ketika melaporkan *fraud* mereka dapat menghadapi suatu dilema etis untuk mengungkapkan atau tidak ketika mereka mengetahui kecurangan tersebut dilakukan oleh pihak yang mempunyai pengaruh besar terhadap

organisasi dan secara tidak langsung terhadap kehidupannya. Seseorang yang mempunyai kedudukan atau jabatan yang tidak lebih tinggi daripada pelaku mungkin saja tidak berani untuk “meniup peluit”, mereka merasa jika kedudukannya sepenuhnya tidak menjamin mereka terhindar dari balasan yang mungkin diterima karena melaporkan *fraud*.

- b. Pelaporan melalui sistem pelaporan (*hotline* atau *complaint box*).

Sistem pelaporan yang memberikan jaminan atas kerahasiaan identitas pelapor dan kemudahan akses proses pelaporan akan mendorong niat seseorang untuk melaporkan adanya *fraud*.

- c. Pelaporan internal maupun eksternal.

Pelaporan eksternal akan dilakukan apabila pelaporan internal tidak memungkinkan.

2.2.5 Komitmen organisasi

Alleyne dkk., (2013) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk dari kesetiaan anggota dalam mewujudkan tujuan organisasi. Keterlibatan individu dalam organisasi dapat ditandai dengan tiga faktor, yaitu keyakinan kuat dan penerimaan atas setiap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang cukup demi organisasi, dan yang ketiga adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Mowday dkk., 1979). Komitmen organisasi merefleksikan tingkat keterlibatan dan loyalitas pegawai dalam organisasi yang tercermin dalam setiap kinerja yang mereka lakukan, artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai akan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan,

semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki maka kemungkinan untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi juga rendah (Napitupulu dan Beatrice, 2016).

Suseno (2010) menjelaskan bahwa komitmen organisasi terbagi atas 3 dimensi utama, yaitu (a) *affective commitment* (b) *continuance commitment* (c) *normative commitment*.

1. *Affective commitment*, sebagai dimensi yang pertama berkaitan dengan aspek identifikasi dan keterlibatan anggota dalam organisasinya.
2. *Continuance commitment* berkaitan terhadap niat anggota untuk tetap ingin bersama dengan organisasi yang didasarkan atas keuntungan dan rugi yang diperoleh.
3. *Normative commitment* merupakan dimensi yang ketiga berhubungan dengan segala hal yang terkait dengan kewajiban moral anggota terhadap suatu organisasi.

Menurut penelitian Kanning dan Hill (2013), komitmen organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

- a. Usaha untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini dapat terwujud dari cara mereka bekerja seperti menerima segala tugas yang diberikan kepada mereka, berperilaku positif, berusaha untuk melindungi organisasi dari segala bahaya yang dapat menghancurkan organisasi hingga rasa kepedulian mereka yang tinggi terhadap kelangsungan organisasi.

b. Bangga dan setia terhadap organisasi.

Rasa bangga ini dapat berupa bangga karena memilih organisasinya sebagai tempat mereka bekerja dan keinginan mereka untuk bercerita kepada orang lain bahwa organisasi mereka adalah organisasi yang tepat untuk bekerja.

c. Rasa memiliki terhadap organisasi.

Ketika nilai-nilai pribadi pegawai selaras dengan nilai dan tujuan organisasi secara tidak langsung mereka menganggap dirinya merupakan bagian dari organisasi.

2.2.6 *Personal Cost*

Schultz dkk., (1993) mendefinisikan bahwa *personal cost* merupakan pandangan pegawai atas setiap risiko yang diberikan organisasi terhadap dirinya atas tindakan yang berhubungan dengan pelanggaran. Dapat dikatakan bahwa *personal cost* sebagai salah satu faktor penentu seseorang untuk melaporkan suatu perilaku. Ketika pegawai menganggap bahwa *personal cost* lebih besar dalam memberikan dampak di kehidupannya, maka kemungkinan akan mendorong mereka untuk tidak melakukan suatu perilaku. Dapat diartikan bahwa *personal cost* berperan penting dalam memengaruhi niat seseorang untuk melakukan tindakan etis.

Hal yang mungkin dapat menjadi pertimbangan mereka untuk melakukan tindakan etis berupa balasan dari pelaku maupun sangsi yang diberikan oleh organisasi. Balasan yang diperoleh tidak harus tindakan fisik, namun dapat terjadi dalam bentuk tidak berwujud, seperti penilaian kerja yang tidak sesuai, hambatan

kenaikan gaji, maupun pemecatan (Curtis, 2006). Bagustianto dan Nurkholis (2015) menambahkan bahwa tindakan pembalasan dapat termasuk langkah organisasi dalam melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pengucilan dalam rapat, penghapusan penghasilan tambahan maupun diskriminasi. Sabang (2013) dalam Aliya dan Marisan (2017) menjelaskan bahwa tidak hanya berupa tindakan balas dendam, namun anggapan menjadi *whistleblower* adalah perbuatan yang tidak etis karena menentang atasan.

Umumnya tingkat *personal cost* seseorang dapat terlihat dari bagaimana mereka menyikapi adanya suatu permasalahan. Indikator pengukuran *personal cost* berkaitan dengan persepsi mereka terhadap tingkat keseriusan *personal cost* yang terdapat dalam suatu kasus, yang mana bentuk dari *personal cost* ini dapat berupa (1) penundaan kenaikan pangkat, (2) dikucilkan oleh rekan kerja, (3) pemecatan (Setyawati dkk., 2015). Ketika seseorang mempunyai persepsi yang tinggi atas balasan yang mungkin dapat diterima ketika mengungkapkan adanya *fraud* kemungkinan besar mereka takut untuk melaporkan *fraud* tersebut.

2.2.6 Sikap Terhadap Whistleblowing

Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap terhadap perilaku sebagai penilaian individu atas seberapa setuju atau tidak setuju terhadap perilaku tertentu. Umumnya penilaian ini berupa penilaian positif maupun negatif individu terhadap perilaku. Sikap akan terbentuk atas keyakinan individu mengenai pertimbangan terhadap perilaku beserta konsekuensinya. Jika dihubungkan dengan tindakan *whistleblowing*, sikap terhadap *whistleblowing* menunjukkan evaluasi dan keyakinan mereka terhadap konsekuensi *whistleblowing*. Artinya

ketika individu mempunyai keinginan untuk melakukan *whistleblowing*, mereka memiliki keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan dampak positif bagi organisasi, misalnya pencegahan hal yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan korupsi, peningkatan kepentingan umum maupun kepuasan moral (Callahan dkk., 2002). Jika sikap positif yang dihasilkan semakin besar maka semakin besar kemungkinan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa indikator untuk mengukur sikap berupa penilaian terhadap manfaat melakukan *whistleblowing*, misalnya:

- a. Melaporkan kecurangan sebagai tindakan yang memberi dampak positif bagi organisasi, seperti: (1) mencegah terjadinya kerugian dalam organisasi, (2) mengurangi terjadinya *fraud* yang lebih besar, (3) melindungi kepentingan umum, (4) mencerminkan kewajiban dan moral pegawai.
- b. *Whistleblowing* mencerminkan moral dan kewajiban pegawai.

Ketika individu beranggapan jika dengan melaporkan kecurangan adalah kewajibannya sebagai seorang pegawai maka mereka cenderung memiliki niatan untuk melakukan *whistleblowing*, dan mereka secara tidak langsung beranggapan bahwa dengan melakukan tindakan positif tersebut menunjukkan identitas dan tanggungjawab moral mereka sebagai seorang pegawai.

2.2.7 Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan

Kontrol perilaku didasarkan pada keyakinan individu atas ada atau tidaknya faktor yang dapat mendukung atau menghambat untuk melakukan *whistleblowing*. Ajzen (1991) mendefinisikan bahwa kontrol perilaku sebagai persepsi individu atas mudah atau tidaknya dalam melakukan perilaku tertentu tergantung dengan adanya sumber daya dan peluang yang ada. Sumber daya dan peluang ini dapat di contohkan seperti dukungan dari manajemen dan tersedianya saluran pelaporan yang terpercaya, serta menciptakan saluran pelaporan tanpa mengungkapkan identitas pengungkap kecurangan (Alleyne dkk., 2015). Hal yang menjadi penghambat untuk melakukan *whistleblowing* adalah faktor kontrol yang dipersepsikan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu atau informasi terkait perilaku (Ajzen, 1991). Faktor kontrol ini dapat berupa keyakinan individu mengenai hambatan yang diberikan oleh organisasi, seperti pengabaian terhadap pelaporan tindakan ilegal, kesulitan dalam melaporkan kepada organisasi, maupun balasan yang didapat atas melaporkan tindakan tersebut.

Menurut Park dan Blenkinsopp (2009), indikator yang digunakan untuk mengukur kontrol perilaku yaitu: persepsi dalam melakukan *whistleblowing*. Yang mana persepsi ini dapat dilihat dari persepsi terhadap mudah atau tidaknya proses pelaporan dan kemungkinan pembalasan yang akan diberikan organisasi.

2.2.8 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mencerminkan kepercayaan karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli dan menghargai setiap kontribusi mereka terhadap organisasi (Eisenberger dkk., 1986). Karyawan akan cenderung mengevaluasi

proporsi antara kontribusi yang mereka berikan untuk organisasi dengan apa yang mereka peroleh saat berinteraksi dengan organisasi yang tentunya secara keseluruhan akan memengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi (Eisenberger dkk., 1986). Ketika dukungan organisasi yang diterima tinggi maka karyawan akan mendeskripsikan dirinya sebagai anggota organisasi dan akan mengembangkan hubungan lebih positif terhadap organisasi. Artinya sebagai bagian dari organisasi, karyawan merasa memiliki tanggung jawab besar untuk berkontribusi dan akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi.

Meskipun organisasi menghargai segala kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, karyawan akan lebih menggabungkan dukungan nyata organisasi dengan persepsi individual mereka (Saud, 2016). Artinya perlakuan organisasi akan mencerminkan segala tindakan maupun sikap dari karyawan atas keadaan yang menguntungkan atau tidak menguntungkan bagi dirinya, yang mengartikan bahwa karyawan dengan sukarela akan bertindak sesuai dengan keinginan organisasi jika organisasi memperlakukan mereka dengan baik.

Berdasarkan penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002) indikator untuk mengukur dukungan organisasi yaitu:

- a. Kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai.

Kepedulian ini dapat berupa: (1) perhatian organisasi atas pendapat pegawainya. Ketika organisasi bersedia untuk menampung segala pendapat pegawainya hal ini menunjukkan jika organisasi peduli dan memperhatikan pegawainya, (2) pertimbangan organisasi terhadap nilai dan tujuan pegawainya.

- b. Bantuan yang diberikan organisasi.

Dukungan organisasi dapat ditunjukkan dari cara organisasi memberikan bantuan kepada pegawainya dan bagaimana organisasi membuat pegawainya merasa nyaman.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing Intention*

Komitmen organisasi sebagai pemahaman pegawai atas sejauh mana mereka mengenal dan terlibat dalam segala hal yang dapat memajukan organisasi yang tergambar dalam sikap dan perilaku yang positif terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas dan perasaan pegawai terhadap organisasi (Napitupulu dan Bernawati, 2016). Semakin tinggi loyalitas yang diberikan pegawai semakin tinggi dedikasi yang diberikan kepada organisasi. Dedikasi ini dapat dibuktikan dengan perhatian terhadap hal yang mendukung keberhasilan dan kemajuan organisasi, salah satunya dengan melakukan *whistleblowing*. Sesuai dengan teori *prosocial organization* bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan bentuk dari tindakan prososial karena tindakan yang dilakukan akan memberikan manfaat kepada individu yang melakukan tindakan tersebut, namun juga bertujuan untuk kemakmuran organisasi (Brief dan Motowidlo, 1986).

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu apabila pegawai mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi, maka dia tidak akan ragu dalam

mengungkapkan hal yang dapat merugikan perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015). Di sisi lain penelitian yang dilakukan oleh Urumsah dkk., (2018), Abdullah dan Hasma (2017) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.2 Pengaruh *Personal Cost* terhadap *Whistleblowing Intention*

Personal cost sebagai pemahaman pegawai atas risiko pengungkapan yang akan berdampak pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. Dampak yang akan diterima bervariasi, dapat bernilai positif namun tidak jarang dampak tersebut bernilai negatif. Bagustianto dan Nurkholis (2015) menambahkan bahwa penilaian terhadap *personal cost* dari setiap individu berbeda, tergantung pada faktor yang memengaruhinya. *Personal cost* juga dapat berupa ancaman yang dapat berasal dari individu lainnya maupun organisasi. *Theory of planned behavior* menjadi teori yang mendasari pengaruh *personal cost* terhadap intensi pegawai untuk mengungkapkan adanya perbuatan ilegal. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan timbul karena adanya niat untuk melakukan tindakan tersebut. Niat terbentuk dari pandangan seseorang atas suatu hal.

Personal cost mempunyai hubungan negatif terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Dapat diartikan bahwa semakin rendah *personal cost* maka semakin tinggi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Napitupulu dan Bernawati (2016) dan

Latan dkk., (2016) menemukan bahwa individu yang mempunyai pengetahuan yang lebih mengenai *personal cost* akan memandang risiko yang diberikan tidak lebih besar dari dampak yang diberikan apabila tidak melakukan *whistleblowing*, yang tentunya akan menghancurkan organisasi. Namun jika semakin besar pandangan negatif pegawai atas risiko yang akan diberikan sebagai akibat dari pengungkapan tindakan kecurangan maka semakin rendah pula niat individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Putriana dkk., (2018), Abdullah dan Hasma (2017) dan Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendukung penjelasan tersebut.

2.3.3 Pengaruh Sikap terhadap *Whistleblowing Intention*

Menurut teori *planned of behavior* sikap merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap individu terhadap *whistleblowing* berkaitan dengan sejauh mana individu mengevaluasi tindakan *whistleblowing* sebagai tindakan menguntungkan atau tidak menguntungkan (Park dan Blenkinsopp, 2009). Melakukan tindakan *whistleblowing* diperlukan suatu keyakinan bahwa tindakan tersebut benar dan harus dilakukan. Teori *planned of behavior* menjelaskan bahwa segala tindakan yang dilakukan individu berasal dari keyakinan individu sendiri atas suatu hal, dan keyakinan yang positif akan ditunjukkan dalam sikap positif oleh individu tersebut.

Sikap memiliki pengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing* yaitu pegawai yang memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memberikan dampak positif akan

mendorong mereka untuk bersikap positif terhadap *whistleblowing*, sehingga semakin besar sikap positif pegawai terhadap *whistleblowing* maka akan mendorong niat lebih besar untuk melakukan *whistleblowing*. Sejalan dengan konsep tersebut, Yuswono dan Hartijasti (2018) menemukan pengaruh positif antara sikap terhadap niat akuntan publik di Indonesia untuk melakukan *whistleblowing*, dan hasil sama juga di tunjukkan dalam penelitian Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015) terhadap akuntan publik di Barbados. Namun sikap positif pegawai di lingkungan pemerintahan tidak mampu untuk mendorong niat pegawai dan calon pegawai negeri sipil untuk melakukan *whistleblowing*, terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Saragih (2018) yang menjelaskan bahwa pegawai belum memiliki keyakinan penuh akan keamanann dan perlindungan hukum yang diberikan sebagai seorang *whistleblower* ketika melaporkan tindakan kecurangan.

2.3.4 Pengaruh Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan terhadap *Whistleblowing Intention*

Persepsi kontrol perilaku terhadap *whistleblowing* sebagai persepsi individu tentang mudah atau sulitnya melakukan *whistleblowing* tergantung atas keyakinan terhadap ada tidaknya peluang maupun sumber yang akan mendukung perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Peluang tersebut dapat berupa manajemen yang terpercaya serta tersedianya saluran pelaporan. Sesuai dengan penjelasan dalam *theory of planned behavior* bahwa persepsi kontrol perilaku dipengaruhi oleh *control beliefs* dalam mendukung individu untuk melakukan *whistleblowing*. Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa faktor kontrol dan evaluasi individu

untuk memutuskan mengungkapkan atau hanya diam atas terjadinya tindakan ilegal dapat berupa kemudahan maupun kesulitan untuk mengungkapkan tindakan ilegal tersebut, kelalaian dalam organisasi atas laporan pelanggaran, dan tidak adanya rasa percaya terhadap organisasi bahwa dapat menyelesaikan masalah yang terjadi.

Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar persepsi kontrol perilaku yang dimiliki pegawai, maka semakin besar keinginan pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, yang artinya jika pegawai merasakan adanya peluang yang mendukung pengungkapan serta tidak adanya hambatan yang berpengaruh besar, maka niat pegawai untuk melakukan pengungkapan akan semakin besar. Penjelasan ini didukung dengan hasil penelitian Iskandar dan Saragih (2018), Yuswono dan Hartijasti (2018), Latan dkk., (2016) dan Alleyne dkk., (2015), namun tidak konsisten dengan hasil penelitian Saud (2016) yang menunjukkan tidak adanya pengaruh positif antara kontrol perilaku yang dipersepsikan terhadap niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

2.3.5 Pengaruh Dukungan Organisasi Memoderasi Hubungan Antara, *Personal cost*, Sikap, dan Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan.

Dalam penelitian ini dukungan organisasi didukung oleh teori *social exchange*, yang menjelaskan bahwa telah berlakunya norma timbal balik antara pegawai dengan organisasi. Segala tindakan yang dilakukan pegawai tergantung atas keuntungan yang didapat dari pihak lain. Dapat diartikan jika keuntungan tersebut dapat berupa dukungan yang diberikan oleh organisasi. Dukungan

organisasi diberikan dengan mempertimbangkan dampak atas tindakan yang akan dilakukan pegawai kepada organisasi serta seberapa besar kontribusi pegawai dalam memajukan organisasi. Menurut Alleyne dkk., (2015) pegawai akan merasa nyaman untuk “meniup peluit” ketika memperoleh dukungan tinggi dari organisasai. Pertimbangan atas dukungan organisasi menjadi hal yang penting dalam upaya pegawai mengungkapkan tindakan ilegal.

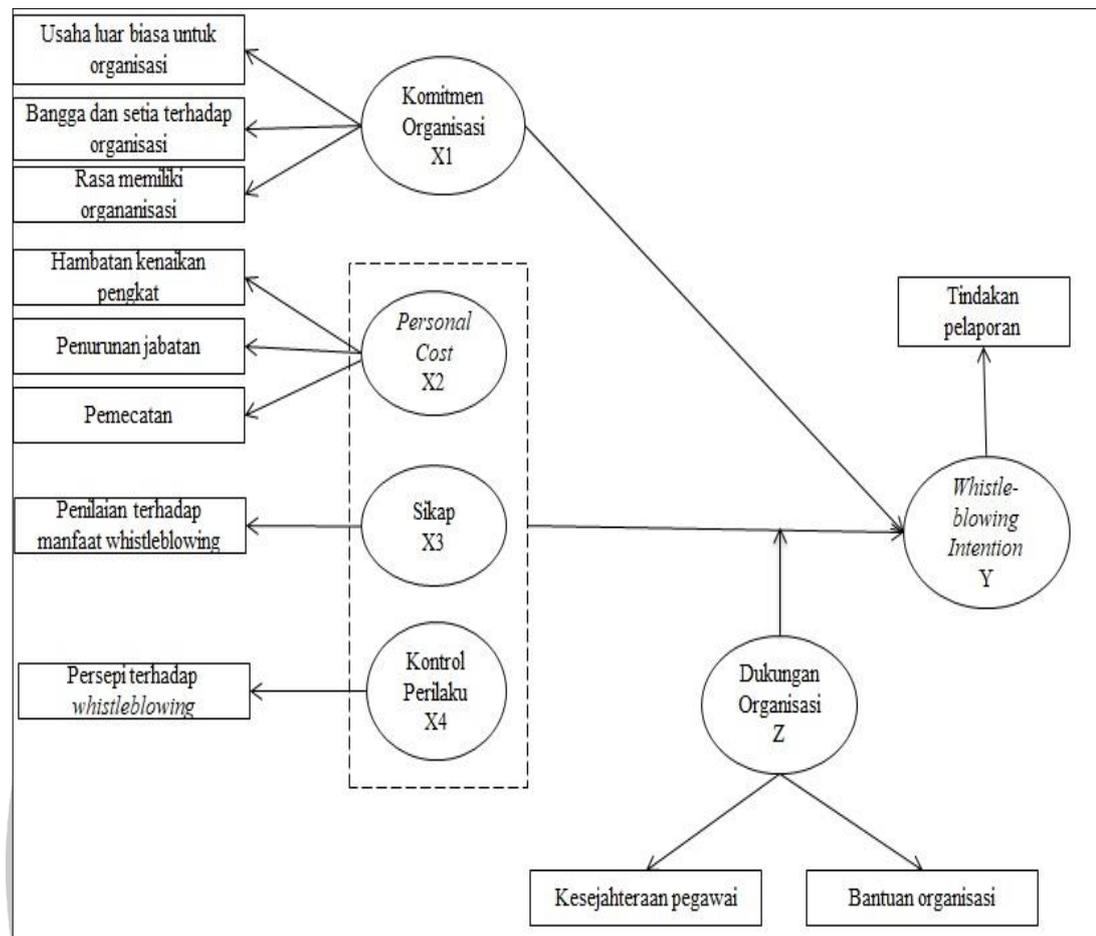
Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar dukungan organisasi yang diberikan akan memungkinkan semakin besar pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dukungan organisasi diharapkan memperkuat hubungan antara faktor *personal cost*, *attitude toward behavior* dan *perceived behavior control* terhadap intensi pegawai untuk mengungkapkan tindakan ilegal. Sejalan dengan penjelasan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Latan dkk., (2016) dan Saud (2016) menggambarkan bahwa pegawai cenderung melakukan pengungkapan kecurangan jika organisasi memberikan dukungan kepada mereka. Pegawai akan merasa lebih percaya diri dan berani dalam melaporkan adanya kecurangan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuswono dan Hartijasti (2018), dukungan organisasi dirasakan mampu untuk memperlemah hubungan antara kontrol perilaku yang dipersepsikan dengan niat pegawai publik untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran. Hal ini disebabkan karena meskipun karyawan telah mengetahui bahwa *whistleblowing* sebagai suatu tindakan positif dan akan memberikan dampak baik organisasi mereka enggan untuk melaporkan

tindakan melalui sistem pelaporan organisasi, karena mereka diharuskan untuk mengisi identitas diri mereka ketika akan melaporkan tindakan tersebut.

2.4 **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran menjelaskan konsep dari penelitian dan menunjukkan hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Adanya kerangka pemikiran akan mempermudah untuk menggambarkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi intensi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*, serta pengaruh antara variabel moderasi apakah dapat memperkuat atau memperlemah hubungan variabel eksogen dengan variabel endogen. Berikut adalah kerangka penelitian yang dibuat untuk menjelaskan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini :





Gambar 2.2
KERANGKA PEMIKIRAN

2.5 Hipotesis Penelitian

Terdapat lima hipotesis penelitian yang mana hipotesis pertama hingga hipotesis keempat menunjukkan pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Sementara hipotesis kelima menjelaskan pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Pada hipotesis kelima akan diuji pengaruh dari variabel moderasi apakah dapat memperkuat atau

memperlemah pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut hipotesis dalam penelitian ini antara lain :

H1 : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H2 : *Personal cost* mempunyai pengaruh negatif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H3 : Sikap mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H4 : Kontrol perilaku yang dipersepsikan mempunyai pengaruh positif terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H5a : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan *personal cost* dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H5b : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan sikap dengan intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.

H5c : Dukungan organisasi akan memoderasi hubungan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Kota Surabaya untuk melakukan *whistleblowing*.