

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Theory of Planned Behaviour*

Teori perilaku terencana (*Theory of Planned Behavior*) merupakan perluasan dari *Theory of Reasoned Action (TRA)* yang dikembangkan oleh Icek Ajzen (1991). Ajzen mengembangkan teori TPB dengan menambah konstruk yang belum ada di TRA yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). TPB bertujuan untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk merubah perilaku serta menjelaskan perilaku nyata manusia. Hubungan TPB diasumsikan bahwa manusia yang bersifat rasional akan menggunakan informasi yang ada secara sistematis kemudian memahami dampak perilakunya sebelum untuk mewujudkan perilaku tersebut.

Teori perilaku terencana (TPB) secara eksplisit mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang tidak semuanya di bawah kontrol penuh individu. TPB menjelaskan bahwa perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh. TPB menjelaskan bahwa niat

individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: Selanjutnya, TPB menjelaskan bahwa niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindar, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.

2. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

Ajzen dan Fishbein (1975) dalam Amaliah (2011) mendefinisikan norma subyektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya. Lebih lanjut, norma subyektif juga diartikan oleh Feldman (1995) sebagai persepsi tentang tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku tertentu. Sehingga timbul kesadaran bagi individu untuk dapat mengatasi tekanan sosial yang diterima atas perilakunya.

3. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Ajzen (1991) mengemukakan bahwa kontrol perilaku menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang telah memiliki pengalaman sebelumnya

akan perilaku yang akan ditampilkan merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB.

*Theory of Planned Behaviour* ini menjadi teori yang mendasari penelitian ini dimana teori ini bertujuan untuk memahami niat auditor untuk melakukan *whistleblowing* yang di pengaruhi oleh komitmennya serta dampak yang akan ditimbulkan oleh auditor. Komitmen profesional berhubungan dengan faktor norma subyektif. Auditor yang berkomitmen tinggi terhadap profesionalnya dalam bekerja kemungkinan akan bertindak mengidentifikasi dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Namun komitmen yang kuat sangat kontras dengan komitmen rekan kerja. Dalam situasi tertentu timbul konflik kepentingan antara organisasi dan sesama rekan kerja yang kemungkinan menimbulkan tekanan yang berlawanan sehingga dapat menciptakan tekanan sosial bagi seseorang untuk berperilaku dengan cara yang berbeda.

### **2.2.2 Idealisme**

Forsyth (1980) berpendapat bahwa orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme berhubungan dengan tingkat dimana individual percaya bahwa konsekuensi yang diinginkan tanpa melanggar kaidah moral. Sikap idealis juga diartikan sebagai sikap tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan. Seorang akuntan

yang tidak ersikap idealisme hanya mementingkan dirinya sendiri agar mendapat fee yang tinggi dengan meninggalkan sikap independensi.

Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Idealisme berhubungan dengan tingkat dimana individu percaya bahwa konsekuensi yang diinginkan (konsekuensi positif) tanpa melanggar kaidah moral. Sikap idealis juga diartikan sebagai sikap tidak memihak dan terhindar dari berbagai kepentingan. Seorang akuntan yang tidak idealis akan mementingkan dirinya sendiri agar mendapat *fee* yang tinggi dengan meninggalkan sikap independensi (Ietje, 2012).

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkan tidak melanggar nilai-nilai moral. Atau dapat dikatakan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlakudan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak). Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau yang benar menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Seseorang yang idealis mempunyai prinsip bahwa merugikan orang lain adalah hal yang selalu dapat dihindari dan mereka tidak akan melakukan tindakan yang mengarah pada tindakan yang berkonsekuensi negatif.

Jika terdapat dua pilihan yang keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain. Selain itu, seorang

idealis akan sangat memegang teguh perilaku etis didalam profesi yang mereka jalankan, sehingga individu dengan tingkat idealisme yang tinggi cenderung menjadi *whistleblower* dalam menghadapi situasi yang didalamnya terdapat perilaku tidak etis. Namun seorang individu dengan idealisme yang lebih rendah, menganggap bahwa dengan mengikuti semua prinsip moral yang ada berakibat negatif. Mereka berpendapat bahwa terkadang dibutuhkan sedikit tindakan negatif untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Mella dan Vita, 2014).

Banyak penelitian yang telah menunjukkan bahwa seorang idealis akan mengambil tindakan tegas terhadap suatu situasi yang dapat merugikan orang lain, dan seorang idealis memiliki sikap serta pandangan yang lebih tegas terhadap individu yang melanggar perilaku etis dalam profesinya (Herwinda, 2010).

### **2.2.3 Komitmen Profesionalisme**

Komitmen profesional dapat didefinisikan sebagai: (1) sebuah kepercayaan dan dukungan terhadap tujuan dan nilai organisasi dan/atau profesi, (2) sebuah keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi dan/atau profesi; (3) keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi dan/atau profesi (Aranya et al., 1981).

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri/profesional, hal tersebut

dikarenakan salah satu aspek komitmen profesional adalah penerimaan norma-norma profesional dan tujuan (Aranya et al,1981).

Aranya et al. (1981) berpendapat bahwa komitmen profesional yang lebih tinggi harus direfleksikan didalam kepekaan yang lebih kuat terhadap masalah-masalah mengenai etika profesi. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. Whistleblowing dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap whistleblowing menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan whistleblowing. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat. Adapun ciri-ciri profesi atau orang yang profesional dalam bidangnya, menurut Keraf (1998) ada tiga ciri-ciri profesi yang sifatnya umum di antaranya : Adanya keahlian dan keterampilan , Adanya komitmen moral yang tinggi, dan orang yang profesional adalah orang yang hidup dari profesinya.

Aranya et al. (1981) berpendapat bahwa komitmen profesional yang lebih tinggi harus direfleksikan didalam kepekaan yang lebih kuat terhadap

masalah-masalah mengenai etika profesi. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang, untuk mengukur Komitmen Profesional menggunakan indikator yaitu tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi Akuntan dan persepsi individu terhadap profesinya (Edi, 2008)

Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Larkin, 1990 dalam Trisnaningsih, 2003). Hall (1968) mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain:

1. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*) Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok- kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan,
2. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*) Yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan

sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi)

3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*) Maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan "orang luar" yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka,
4. Dedikasi pada profesi (*dedication*) Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. Kewajiban sosial (*social obligation*) Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena ada pekerjaan tersebut

Menurut Kalber. L dan Forgaty (1995), seseorang yang profesional harus didasari beberapa hal, yaitu :

1. Dedikasi Terhadap Profesi

Seorang profesional seharusnya mempunyai dedikasi terhadap profesi yang tinggi. Ia akan senang dan terdorong melihat dedikasi serta idealisme teman seprofesinya, mencintai serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesi.

2. Tanggung Jawab Profesional

Seorang pekerja memiliki tanggung jawab profesional yang tinggi untuk profesinya sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat luas dan jika

terdapat kelemahan peran maka hal tersebut akan membahayakan masyarakat lain.

### 3. Tuntutan Otonomi

Seorang profesional mendambakan ekonomi sebesar-besarnya guna memberikan pelayanan yang lebih independensi terhadap organisasi dan memiliki kesadaran penuh bahwa profesinya tidak dapat dibuat oleh sembarang orang.

### 4. Percaya pada Pengaturan Sendiri

Seorang profesional menyadari dengan sungguh-sungguh bahwa sebagai suatu profesi mempunyai standar yang penting diharapkan dan menyadari bahwa itu mengharuskan ukuran minimal yang dapat berlaku dalam organisasi. Penerapan standar diperlukan agar profesionalisme karyawan dapat diandalkan.

### 5. Perkumpulan Profesi

Seorang pegawai yang profesional menyadari pentingnya untuk menambah ilmu dan informasi-informasi mengenai hal-hal yang berkenaan dengan profesinya serta harus mendukung penuh perkumpulan profesi yang ada.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Gibson et. al (1993) mengutarakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang kita gunakan jika kita menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam diri individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk

melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Meskipun bukan satu-satunya determinan tetapi motivasi dapat dikatakan sebagai determinan yang penting bagi prestasi seorang individu. Komitmen profesional akan mengarahkan pada motivasi kerja secara profesional juga. Seorang profesional yang secara konsisten dapat bekerja secara profesional dan dari upayanya tersebut mendapatkan penghargaan yang sesuai, tentunya akan mendapatkan kepuasan kerja dalam dirinya. Oleh karena itu, motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kepuasan kerja yang seringkali merupakan harapan seseorang (Cindy, 2015).

#### **2.2.4 Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing***

Schiffman dan Kanuk (2007) menyatakan bahwa intensi adalah hal yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku tertentu. Daivetri (2013) *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi (mantan karyawan atau karyawan) secara ilegal, praktek-praktek yang tidak bermoral atau tidak sah dibawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang atau pihak lain yang mampu mempengaruhi tindakan mereka. Daivetri (2013) *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi (mantan karyawan atau karyawan) secara ilegal, praktek-praktek yang tidak bermoral atau tidak sah dibawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang atau pihak lain yang mampu mempengaruhi tindakan mereka. *Whistleblowing* juga dapat didefinisikan sebagai upaya anggota saat ini atau masa

lalu dari suatu organisasi untuk memberikan peringatan kepada *top management* organisasi atau kepada publik mengenai sebuah kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh organisasi (Putri, 2016).

Ajzen (2005) mengemukakan bahwa intensi terdiri dari tiga aspek, yaitu :

1) *Attitude Toward the Behavior*

Sikap atau *attitude* berasal dari Bahasa Latin, yaitu *aptus* yang berarti sesuai atau cocok dan siap untuk bertindak atau berbuat sesuatu (Ismail & Zain, 2008). Menurut Ajzen (2005), sikap adalah evaluasi individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau minat tertentu.

2) *Subjective Norm*

Faktor kedua intensi yaitu norma subjektif didefinisikan sebagai adanya persepsi individu terhadap tekanan sosial yang ada untuk menunjukkan atau tidak suatu perilaku. Individu memiliki keyakinan bahwa individu atau kelompok tertentu akan menerima atau tidak menerima tindakan yang dilakukannya. Apabila individu meyakini apa yang menjadi norma kelompok, maka individu akan mematuhi dan membentuk perilaku yang sesuai dengan kelompoknya.

3) *Perceived Behavior Control*

Kontrol perilaku menggambarkan tentang perasaan *self efficacy* atau kemampuan diri individu dalam melakukan suatu perilaku. Hal senada juga dikemukakan oleh Ismail dan Zain (2008), yaitu kontrol perilaku merupakan

persepsi individu mengenai kontrol yang dimiliki individu tersebut sehubungan dengan tingkah laku tertentu.

*Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan/karyawan atau lebih dikenal dengan istilah *whistleblower*. Sulistomo (2012) menyebutkan bahwa menurut PP No.71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi.

Krehastuti (2014) Definisi antara *whistleblower* berbeda dengan pelapor. Seorang individu disebut pelapor jika ia melihat adanya tindakan yang tidak etis dalam kehidupan sehari-hari. Sedangkan *whistleblower* adalah seorang individu yang melaporkan terjadinya kecurangan dalam proses pelaksanaan penugasan kerja dalam organisasi baik yang dilakukan oleh rekan kerjanya maupun atasannya dan tentunya melanggar aturan atau norma yang berlaku. *Whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). *Internal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Dan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan

mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Lewis (2005) mengatakan bahwa *whistleblowing* dapat dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melapor kepada manajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat memberi kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit.

*Whistleblowers* seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi, berkedudukan sebagai pengawas, dan *moral reasoning* yang lebih tinggi dibandingkan seorang pengawas fraud yang tidak aktif (Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggaran tersebut, seperti kehilangan pekerjaan, ancaman balas dendam, dan isolasi dalam bekerja.

Ada dua aspek dari *whistleblowing* yaitu tentang pandangan mengenai persepsi *whistleblowing* dan *whistleblowing intention*. Robbins (2003: 97) mendeskripsikan persepsi sebagai sebuah proses yang ditempuh oleh seorang individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesankesan yang ditangkap oleh indera sehingga memberikan makna bagi lingkungan mereka, sehingga persepsi *whistleblowing* diartikan sebagai sebuah proses untuk menentukan apakah *whistleblowing* akan memberikan dampak yang baik atau buruk bagi individu itu sendiri maupun lingkungan.

Persepsi *whistleblowing* dapat diukur dengan tingkat keseriusan tindakan dinilai dengan mempertimbangkan besarnya pelanggaran sosial yang

dilakukan pada masing-masing kasus. Tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dengan mempertimbangkan apakah pelaporan tindakan yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan ataukah justru kewajiban pribadi (Malik, 2010).

Malik (2010) menjelaskan bahwa *whistleblowing intention* merupakan keinginan untuk melakukan whistleblowing merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasil sebelumnya dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini, dapat dilihat dalam Tabel

2.1

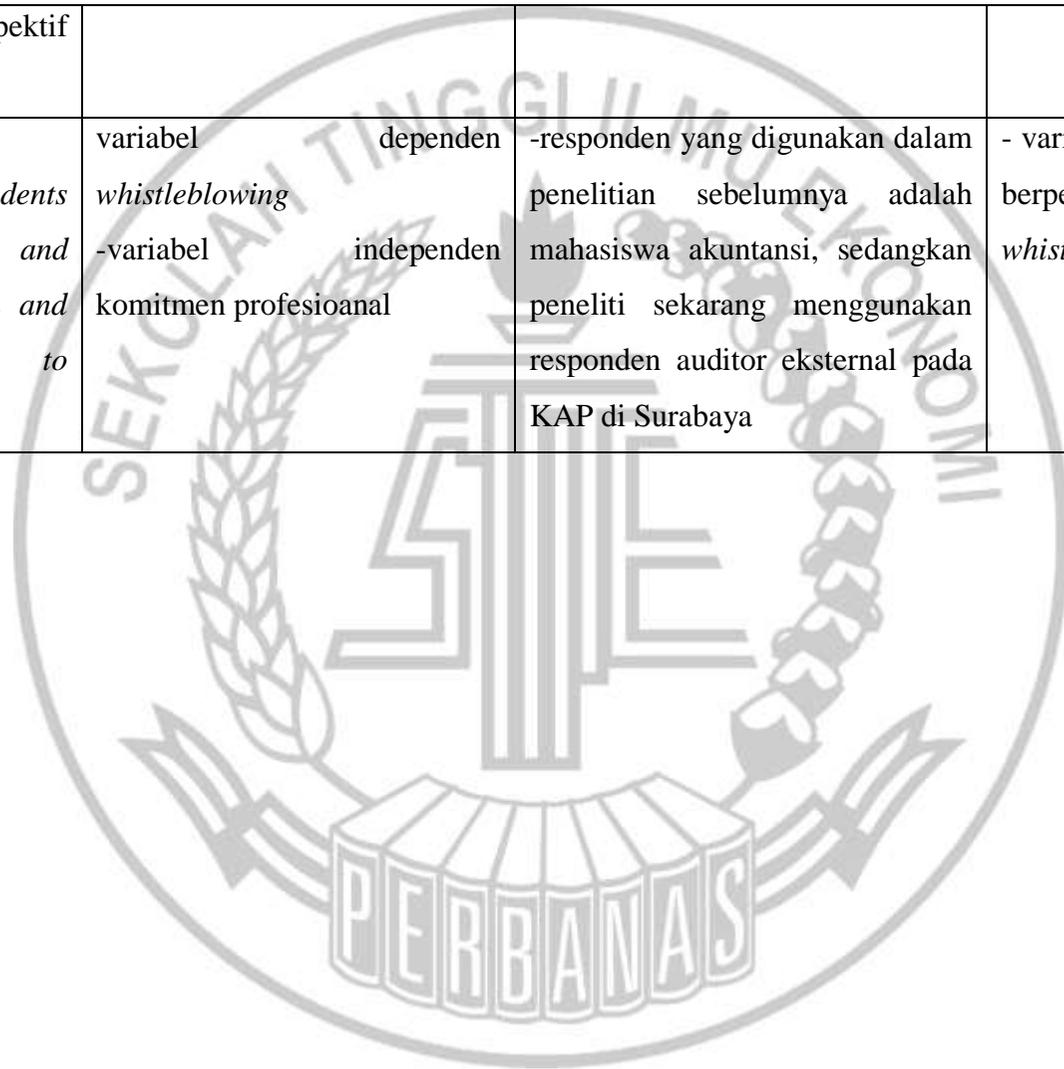
Tabel 2.1

## Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (tahun) dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Tria Heni Hidayati (2016) “Pengaruh Komitmen Profesional dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> ”	-variabel dependen dan independen yang digunakan dalam penelitian menggunakan niat melakukan <i>whistleblowing</i> dan komitmen profesi.	-Sampel yang digunakan pada penelitian terdahulu menggunakan sampel pegawai rumah sakit bagian keuangan sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel KAP yang berada di Surabaya	-komitmen profesional berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
2.	R. Dimas Arief Yulianto (2015) “Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Sensitivitas Etis Terhadap <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris Pada BPK Perwakilan DIY)”	-variabel dependen yang digunakan dalam penelitian yaitu <i>whistleblowing</i> -variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu idealisme dan komitmen profesional	-sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada Badan Pemeriksaan di Daerah Istimewa Yogyakarta sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian sekarang yaitu KAP di Surabaya	-idealisme berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> -komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>

3.	Rizki Awaliya (2014) “pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensitas melakukan <i>whistleblowing</i> dengan retiliasi sebagai variabel moderating”	-variabel dependen yang digunakan dalam penelitian yaitu <i>whistleblowing</i> -variabel independen yang digunakan penelitian terdahulu komitmen profesioanal	-sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada auditor internsI yang bekerja di inspektorat jendral pada beberapa kementrian, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian sekarang yaitu KAP di Surabaya	- komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>
4.	Jalil (2012) “pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing locus of control</i> sebagai variabel pemoderasi”	-variabel dependen intensitas <i>whistleblowing</i> -variabel independen komitmen profesioanal	sampel yang digunakan penelitian terdahulu yaitu pada KAP di Jakarta, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian sekarang yaitu KAP di Surabaya	-variabel komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>
5.	Sugianto (2010) “hubungan orientasi etika idealisme dan relativisme, komitmen profesional, sensitivitas etis terhadap	-variabel dependen intensitas <i>whistleblowing</i> -variabel independen idealisme dan komitmen profesioanal	-sampel pada mahasiswa akuntansi	- variabel idealisme berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> dan komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>

	whistleblowing perpektif mahasiswa akuntansi			
6.	Elias (2008) “ <i>auditing students professional comitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing</i> ”	variabel dependen <i>whistleblowing</i> -variabel independen komitmen profesioanal	-responden yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah mahasiswa akuntansi, sedangkan peneliti sekarang menggunakan responden auditor eksternal pada KAP di Surabaya	- variabel komitmen profesional berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>



### 2.2.2 Pengaruh Idealisme terhadap *Whistleblowing*

Forsyth (1980) mengemukakan bahwa Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. Atau dapat dikatakan dalam setiap tindakan yang dilakukan harus berpijak pada nilai-nilai moral yang berlaku dan tidak sedikitpun keluar dari nilai-nilai tersebut (mutlak). Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan.

Sugianto (2010) menguji hubungan orientasi etika idealisme dan relativisme, komitmen profesional, dan sensitivitas etis, terhadap *Whistleblowing* Perspektif Mahasiswa Akuntansi, hasilnya menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme memiliki hubungan yang positif dengan *whistleblowing*. Penelitian ini akan menginvestigasi kemungkinan bahwa hubungan idealisme, komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Tujuan utama dari proses audit adalah untuk menghindari kesalahan bagi pengguna laporan keuangan atas opini auditor, oleh karena itu idealisme ditemukan di profesi auditing mudah dilakukan untuk tujuan dan pedoman profesi. Idealisme dari seorang auditor (responden) mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Idealisme auditor tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula.

### 2.2.3 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing*

Aranya *et al* (1981: 272) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kmauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi.

Dari konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*), Komitmen profesi berhubungan dengan faktor norma subyektif. Auditor yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan bertindak mengidentifikasi dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Namun komitmen yang kuat terhadap organisasi sangat kontras dengan komitmen rekan kerja. Dalam situasi tertentu timbul konflik kepentingan antara organisasi dan sesama rekan kerja yang kemungkinan menimbulkan tekanan yang berlawanan sehingga dapat menciptakan tekanan sosial bagi seseorang untuk berperilaku dengan cara yang berbeda.

Fitri (2014) menguji pengaruh komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit terhadap perilaku *whistleblowing* . Hasil penelitian bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen profesional terhadap tindakan *whistleblowing* dan juga terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat komitmen profesional yang tinggi dengan tingkat komitmen profesional yang rendah. Dengan demikian penelitian ini akan menginvestigasi kemungkinan

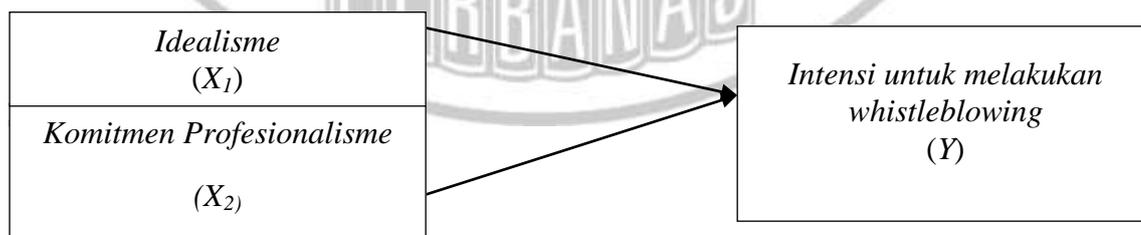
bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa audit akan mempengaruhi perilaku *whistleblowing*

Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen profesional merupakan hal penting yang perlu untuk dipelajari karena karier seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Berkomitmen terhadap profesi berarti berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. *Whistleblowing* dapat digambarkan sebagai suatu proses yang melibatkan faktor pribadi dan faktor sosial organisasional. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk menganggap *whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting serta semakin tinggi pula kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing*.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

**Variabel Independen (X)**

**Variabel Dependen (Y)**



**Gambar 2.1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang membentuk suatu kerangka pemikiran, maka hipotesis penelitian pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>1</sub> : Idealisme berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing***

**H<sub>2</sub> : Komitmen profesi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing***

