

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Banyaknya penelitian terdahulu yang bisa dijadikan informasi tambahan dan pertimbangan didalamnya, maka penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, yakni antara lain :

1. Tria Heni Hidayati (2016)

Penelitian yang dilakukan oleh Tria Heni Hidayati dengan judul “Pengaruh Komitmen Profesi Dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*”. Bertujuan untuk membuktikan faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behavior* (TPB). Dalam penelitian ini komitmen profesi dan *self efficacy* dihubungkan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Metode pengambilan sampel dilakukan secara *non probabilitas* atau pemilihan random yang berupa *Judgement Sampling* . Sampel yang digunakan adalah bagian keuangan pada setiap rumah sakit di kabupaten purworejo yang berjumlah 76 orang. Survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan untuk variabel independen yang digunakan adalah komitmen profesi dan *self efficacy*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 17.0 for Windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesi dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti sebelumnya adalah menggunakan dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* dan salah satu independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *self efficacy*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Tria Heni Hidayati adalah :

1. Variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Ethical Climate – Principle*, komitmen Organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *Whistleblowing*. sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Tria Heni Hidayati menggunakan variabel independen komitmen profesi dan *self efficacy*.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Tria Heni Hidayati menggunakan responden pada rumah sakit di Kabupaten Purworejo, sedangkan Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *convenience sampling*.

2. Ilham Maulana Saud (2016)

Dengan Judul “Pengaruh Sikap Dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing* Internal – Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi” untuk menguji apakah sikap dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap niat *Whistleblowing* internal-eksternal dan apakah persepsi dukungan Organisasi memoderasi hubungan pengaruh sikap dan

kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal. Pemilihan sampel menggunakan *non probability sampling* yaitu *convenience sampling*.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah niat *whistleblowing* Internal – Eksternal dan variabel independen yang digunakan adalah Sikap Dan Persepsi Kontrol Perilaku dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi . Teknik Analisis yang digunakan oleh Ilham Maulana Saud dalam melakukan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*mutiple regression analysis*). Hasil dari penelitian oleh Ilham Maulana Saud menunjukkan bahwa hasil menunjukkan sikap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal dan dirasakan organisasi pendukung memiliki pengaruh yang signifikan sebagai variabel moderating yang memperkuat pengaruh kontrol perilaku yang dirasakan terhadap *whistleblowing* internal-eksternal.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Ilham Maulana Saud adalah variabel dependen Niat melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Ilham Maulana Saud adalah Variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *ethical climate – principle*, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *whistleblowing*. Sedang penelitian yang dilakukan Ilham Maulana Saud menggunakan variabel independen sikap dan persepsi kontrol perilaku dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel pemoderasi. Sampel dalam penelitian yang digunakan oleh Ilham Maulana Saud adalah staf permanen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dan mempekerjakan analisis

regresi hirarkis. Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada Pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

3. Yulita Zanaria (2016)

Dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Studi Pada KAP Di Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti faktor-faktor yang mempengaruhi antara intensi dalam melakukan *Whistleblowing* berdasarkan *theory of planned behavior* (TPB). Pemilihan sampel pada penelitian yang dilakukan oleh Yulita Zanaria yakni auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik yang ada di Indonesia dan telah terdaftar di IAIP. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan *convenience sampling*.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah tindakan untuk melakukan *whistleblowing* dan variabel independen yang digunakan adalah Profesionalisme Audit dan Intensitas Moral. Teknik Analisis yang digunakan oleh Yulita Zanaria dalam melakukan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*mutiple regression analysis*). Hasil penelitian ini adalah bahwa profesionalisme dan intensitas moral berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel dependen menggunakan niat melakukan *whistleblowing*. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menggunakan variabel independen *Ethical Climate – Principle*, komitmen Organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *Whistleblowing*. Sedangkan variabel

independen penelitian terdahulu menggunakan profesionalisme dan intensitas moral terhadap tindakan *whistleblowing*.

4. Ni Putu Ika Parianti dkk (2016)

Dengan judul “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Niat Dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi”. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Ika Parianti, dkk bertujuan menguji faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *Whistleblowing* mahasiswa akuntansi. Sampel dalam penelitian Ni Putu Ika Parianti, dkk menggunakan 380 mahasiswa akuntansi Strata 2 (dua) dan program PPAk Universitas Udayana.

Variabel dependen yang *Whistleblowing* digunakan adalah Minat mahasiswa Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dan variabel independen yang digunakan adalah sikap kearah perilaku, norma subjektif serta persepsi kendali atas perilaku. Hasil dari penelitian Ni Putu Ika Parianti, dkk menunjukkan bahwa sikap kearah perilaku, norma subjektif serta persepsi kendali atas perilaku berpengaruh positif pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *Whistleblowing*. Begitu juga dengan persepsi kendali atas perilaku dan niat berpengaruh positif terhadap perilaku *Whistleblowing*

Persamaan penelitian ini dengan Ni Putu Ika Parianti, dkk adalah penggunaan variabel dependen yakni minat dalam melakukan *Whistleblowing* sedang kesamaan variabel independen adalah sikap dan variabel dependennya niat melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan responden Pegawai PT. PLN (Persero) Area

Surabaya Utara sedangkan penelitian terdahulu menggunakan mahasiswa akuntansi Strata 2 (dua) dan program PPAk Universitas Udayana.

5. Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi pada PNS BPK RI). Bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen Organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *Whistleblowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Metode pengambilan sampel dilakukan secara *non probability* atau pemilihan random yang berupa *Judgement Sampling*. Sampel yang digunakan adalah pegawai BPK RI yang berasal dari 35 induk unit kerja yang berbeda. Survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah minat melakukan *Whistleblowing*. Sedang untuk variabel independen yang digunakan adalah sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen Organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen Organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* sedang yang tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing* adalah *personal cost*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan peneliti sebelumnya adalah menggunakan dependen niat untuk melakukan *Whistleblowing* dan

independennya yakni sikap terhadap *Whistleblowing* dan komitmen Organisasi. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis yakni Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menambahkan variabel *Ethical Climate – Principle* dan *self efficacy* sebagai variabel independen. Sedang penelitian yang dilakukan Rizki Bagustianto dan Nurkholis menggunakan variabel independen *personal cost* dan tingkat keseriusan kecurangan. Sampel dalam penelitian yang digunakan oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis kantor pusat BPK RI. Sedangkan dalam penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

6. Siti Aliyah (2015)

Dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Aliyah bertujuan menganalisis pengaruh faktor sikap terhadap *Whistleblowing*, komitmen Organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *Whistleblowing* pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara. Sampel dalam penelitian Siti Aliyah menggunakan 64 Pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*.

Variabel dependen yang digunakan adalah Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* dan variabel independen yang digunakan adalah sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan tanggungjawab personal. Hasil dari penelitian Siti Aliyah menunjukkan bahwa secara simultan sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab

personal berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun secara parsial, faktor sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan tanggung jawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Hanya faktor *personal cost* yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian ini dengan Siti Aliyah adalah penggunaan variabel dependen yakni niat dalam melakukan *whistleblowing* sedang kesamaan variabel independen adalah komitmen organisasi dan sikap terhadap *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian ini menggunakan responden pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sedangkan penelitian terdahulu menggunakan pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Setyawati, dkk dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal”. Penelitian Intan Setyawati, dkk bertujuan untuk menguji pengaruh *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan kesalahan terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian Intan Setyawati, dkk menggunakan variabel independen *ethical climate*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan kesalahan sedang variabel dependen yang digunakan niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Setyawati, dkk *ethical climate – principle* dan keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan terhadap niat

whistleblowing internal sedangkan iklim etika egoisme, *ethical climate* – *benevolence*, komitmen organisasi dan *personal cost* tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Intan Setyawati, dkk yakni menggunakan variabel dependen niat untuk melakukan *whistleblowing* sedang variabel independen menggunakan komitmen organisasi dan *ethical climate*.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Setyawati, dkk adalah penelitian Setyawati, dkk menggunakan responden karyawan dari Lembaga Kebijakan Pengadaan Nasional Indonesia (NPPA) sedang penelitian ini menggunakan responden pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara.

8. Caesar Marga Putri (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri dengan judul “Pengaruh Jalur Pelaporan dan Tingkat Religiusitas terhadap Niat Seseorang Melakukan *Whistleblowing*”. Penelitian yang dilakukan oleh Caesar Marga Putri bertujuan untuk menguji jalur pelaporan dan tingkat religiusitas terhadap niat seseorang melaporkan organisasi yang tepat yang dianggap lebih efektif untuk mendorong karyawan melakukan *whistleblowing* di konteks akuntansi manajemen. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2x2 antara subjek dengan tingkat pascasarjana siswa sebagai peserta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa saluran pelaporan anonim dalam model struktural lebih efektif daripada saluran pelaporan *non-anonim*. Hasil tingkat religiusitas akan mempengaruhi niat individu untuk

melaporkan kesalahan adalah tidak diperkirakan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat religiusitas tidak berpengaruh niat individu untuk melaporkan kesalahan.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Caesar Marga Putri adalah meneliti tentang minat dalam melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Daniela dan Alexandra adalah penelitian sekarang menggunakan variabel independen *Ethical Climate – Principle*, komitmen organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *whistleblowing*.

9. Kalsom Salleh dan Nurul Syahidah Yunus (2015)

Dengan judul “*Encouraging factors for Whistleblowing in public sector: Malaysian case evidence*”. Penelitian yang dilakukan oleh Kalsom Salleh dan Nurul Syahidah Yunus bertujuan untuk menguji sejauh mana mendorong faktor niat *whistleblowing* di organisasi sektor publik di Malaysia, khususnya dalam organisasi studi kasus yang dipilih. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kalsom Salleh dan Nurul Syahidah Yunus dependen yang digunakan adalah niat melakukan *whistleblowing* sedangkan independen yang digunakan adalah *consequences of wrongdoing*, reaksi manajemen dan *witness protection*. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling* untuk memilih sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kalsom Salleh dan Nurul Syahidah Yunus adalah reaksi manajemen laporan dan perlindungan saksi

tidak mendukung terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara konsekuensi dari kesalahan mendorong niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Persamaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel dependennya yang menggunakan niat melakukan *whistleblowing*. Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu adalah penelitian sekarang menggunakan responden pegawai PT. PLN (Persero) Area Surabaya Utara sedang penelitian terdahulu menggunakan responden dalam organisasi sektor publik di Malaysia.

10. Yusar Sagara (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Yusar Sagara dengan judul “Profesionalisme Internal Auditor dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*”. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme internal auditor terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel dependen yang digunakan adalah intensi melakukan *whistleblowing* dan variabel independen yang digunakan adalah profesionalisme internal auditor. Hasil dalam penelitian ini profesionalisme internal auditor berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Yusar sagara adalah intensi melakukan *whistleblowing*. Perbedaan penelitian adalah Pada penelitian yang dilakukan oleh Yusar Sagara variabel independen yang digunakan adalah profesionalisme internal auditor. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel *Ethical Climate – Principle*, komitmen Organisasi, *self efficacy*, dan sikap terhadap *Whistleblowing*

Tabel 2.2

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Tahun	Peneliti	Variabel Independen			
		Sikap	Komitmen Organisasi	<i>Ethical Climate-Principle</i>	<i>Self Efficacy</i>
2016	Tria Heni Hidayat				✓
2016	Ilham Maulana Saud	✓			
2016	Ni Putu Ika Parianti dkk	✓			
2015	Siti Aliyah	X	X		
2015	Intan dkk			✓	
2015	Rizki Bagustianti	✓	✓		

Landasan Teori***Theory of Planned Behaviour***

Manusia termasuk dalam makhluk yang unik. Antara manusia yang satu dengan manusia yang lain masing-masing memiliki perbedaan walau kembar identik sekalipun. Perbedaan tersebut salah satunya dapat dilihat dari tindakan yang mereka lakukan yaitu berupa tindakan baik dan buruk. Setiap suatu tindakan yang seseorang lakukan pasti memiliki tujuan dan latar belakang serta dampak bagi individu yang melakukannya.

Teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*(TPB)) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1991) yang merupakan perluasan dari teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*). TPB merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara perilaku dan sikap. TPB muncul sebagai

jawaban atas kegagalan determinan Sikap (*attitude*) dalam memprediksi perilaku/tindakan aktual (*actual behavior*) secara langsung. TPB memberikan bukti bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen (1991) dalam Siti Aliyah (2015), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut.

Menurut Park dan Blenkinsopp (2009), Terdapat tiga faktor yang menentukan niat individu untuk melakukan suatu perilaku dalam teori perilaku terencana, yakni :

1) Sikap Ke Arah Suatu Perilaku (*Attitude Toward Behavior*),

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk merespon positif atau negatif, mendekat atau menghindar terhadap berbagai keadaan sosial yang sedang terjadi. Sikap terhadap perilaku yang dianggap positif yang dinilai akan pilihan bagi seseorang untuk membimbingnya dalam berperilaku. Teori ini merujuk pada tingkatan yang dimiliki seseorang dalam mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak.

2) norma subyektif (*subjektive norms*)

Mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dihadapi suatu individu untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 1991 dalam Park dan Blenkinsopp, 2009). Hal ini didasarkan pada keyakinan normatif, yang

merupakan pikiran seseorang untuk mendukung atau tidak mendukung perilaku tersebut.

3) persepsi kendali atas perilaku (*perceived behavioral control*)

Hal ini mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan suatu perilaku. Menurut Ajzen (1991) dalam Park dan Blenkinsopp (2009) bahwa kemudahan atau kesulitan dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu yang menjadikannya yakin untuk melakukan perilaku tersebut.

Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh terhadap minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh. Dalam penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, melainkan hanya sikap terhadap perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan minat *whistle-blowing*.

Prosocial Organizational Behavior Theory

Brief dan Motowidlo (1986) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan *Prosocial Organizational Behavior Theory* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah Organisasi terhadap individu, kelompok, atau Organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. *Prosocial Behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Brief dan Motowidlo (1986) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyebutkan

Whistleblowing sebagai salah satu dari 13 bentuk *Prosocial Organizational Behavior*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dozier dan Micele (1985) dalam Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menyatakan bahwa tindakan *Whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau Organisasi) juga memberikan manfaat pada *Whistleblowing* itu sendiri.

Whistleblowing

Whistleblowing menurut KNKG dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan suatu tindakan atau keputusan Organisasi yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan suatu organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Yusar Sagara, 2013). Seorang *Whistleblowing* bisa merupakan anggota dari organisasi tersebut atau pihak diluar organisasi tersebut yang mengetahui keadaan organisasi tersebut. Menurut PP No. 71 Tahun 2000, *Whistleblowing* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. *Whistleblowing* dibedakan menjadi 2 yaitu :

1. *Whistleblowing* Internal

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

2. Whistleblowing Eksternal

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

2.2.3.1 Whistleblower

Whistleblower merupakan '*prosocial behaviour*' yang menekankan untuk dapat membantu pihak lain dalam menyehatkan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam buku *whistleblower*, seorang *whistleblower* sering dipahami sebagai saksi pelapor. Seseorang bisa disebut sebagai *whistleblower* setidaknya harus memenuhi dua kriteria mendasar, yakni :

- a. Kriteria *pertama*, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan adanya pengungkapan ini diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar.
- b. Kriteria *kedua*, seorang *whistleblower* merupakan orang 'dalam', yaitu orang yang mengungkap dugaan suatu pelanggaran dan tindak kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada.

Pelapor pelanggaran (*whistleblower*) pada umumnya adalah karyawan organisasi itu sendiri (pihak internal) akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor yang berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, dan masyarakat). Pelapor harus memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

2.2.3.2 *Whistleblowing System*

Whistleblowing System adalah merupakan sistem pelaporan pelanggaran yang masih tergolong baru diterapkan di Indonesia. Dalam mendorong terciptanya GCG (*Good Corporate Governance*) dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan GCG di Indonesia maka KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) menerbitkan sistem pelaporan pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS) pada tahun 2008 yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengembangkan sistem manual pelaporan pelanggaran (Intan, dkk 2015).

Dalam rangka melakukan pengawasan internal perusahaan, inisiatif ini membuat sebuah *whistleblowing system*. Sistem ini disusun sebagai salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem ini disediakan agar para karyawannya atau orang diluar perusahaan dapat melaporkan kejahatan yang dilakukan di internal perusahaan, pembuatan *whistleblowing system* ini untuk mencegah kerugian yang diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan usaha mereka. Sistem yang dibangun ini kemudian disesuaikan dalam aturan perusahaan masing-masing, sehingga diharapkan sistem ini akan memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *corporate governance*. (Semendawai, dkk, 2011:69)

Salah satu lembaga BUMN di Indonesia yang telah menerapkan peraturan mengenai *Whistleblowing System* (WBS) adalah PT PLN (PERSERO). Tujuan diterapkannya *Whistleblowing System* (WBS) adalah untuk meminimalkannya

kasus tindak pelanggaran dan korupsi serta penyalahgunaan wewenang di perusahaan yang dapat merugikan perusahaan dan negara.

Niat untuk melakukan Whistleblowing

Bouville (2007) mendefinisikan *Whistleblowing* sebagai tindakan, dari seorang pegawai (atau mantan pegawai), untuk mengungkap apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). Banyak penelitian yang telah dilakukan guna mencari faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan minat *whistleblowing* sebagai proxy-nya. Minat *whistleblowing* berbeda dengan tindakan *whistleblowing* aktual karena minat muncul sebelum tindakan *whistleblowing* aktual, atau dengan kata lain diperlukan adanya minat *whistleblowing* untuk membuat tindakan *whistleblowing* aktual terjadi (Winardi, 2013). Pengukuran niat untuk melakukan *whistleblowing* dalam menggunakan 5 pernyataan.

Sikap Terhadap Whistleblowing

Sikap adalah perasaan positif atau negatif atau keadaan mental yang selalu disiapkan, dipelajari, dan diatur melalui pengalaman, yang memberikan pengaruh khusus pada respon seseorang terhadap orang, obyek-obyek atau keadaan (Gibson dkk., 2012). Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai penilaian seorang individu atas seberapa setuju atau tidak setujunya individu tersebut

terhadap suatu perilaku/tindakan tertentu. Menurut *theory of planned behavior* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang.

Sikap seseorang terhadap *whistleblowing* akan mempengaruhi minat *whistleblowing* pegawai tersebut. Seorang pegawai untuk dapat menjadi *whistleblowing* harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan (*salient belief*) bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki konsekuensi positif misalnya untuk memberantas korupsi, melindungi organisasi, mendapatkan *reward*, menumbuhkan budaya antikorupsi, memunculkan efek jera pada pelakunya, dan memperbaiki keuangan perusahaan. Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu bersangkutan dan menghasilkan emosional positif. Hanya reaksi emosional positif ini yang kemudian akan mampu memicu kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin besar kecenderungan sikap seseorang untuk melakukan *whistleblowing* seharusnya akan semakin besar pula kemungkinan meningkatnya minat *whistleblowing* individu tersebut.

Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (1979) yang dikutip oleh Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu; pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. kedua, kesediaan untuk

mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (*loyalitas*).

Dalam Rizki Bagustianto dan Nurkholis (2015) menurut *prosocial organizational behaviour* dan konsep komitmen organisasi tindakan *whistleblowing* merupakan sosial positif yang dapat memberikan sebuah manfaat bagi organisasi dalam melindunginya dari bahaya bagi organisasi dalam melindunginya dari bahaya kecurangan (*fraud*). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki Organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran.

Ethical Climate – Principle

Intan, dkk (2015) mendefinisikan *Ethical climate – principle* didasarkan pada keyakinan bahwa ada prinsip-prinsip universal seperti standar, aturan, dan hukum. Jika anggota organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, maka anggota lain akan terdorong untuk berbeda pendapat terhadap hukum atau kode etik yang merupakan faktor pertimbangan dominan bagi individu dalam menentukan, memutuskan dan memilih dilema etis. Ciri dalam *principle* adalah pilihan atau

keputusan individu dalam menghadapi dilema yang lebih dominan didasarkan pada apa yang menjadi kebijakan organisasi tersebut.

Dalam organisasi dengan menggunakan *Ethical climate – principle* cenderung untuk mempertimbangkan penerapan aturan dan hukum dalam pengambilan keputusan yang etis. Ketika sebuah organisasi mengembangkan *Ethical climate – principle* yang tinggi maka anggota dalam organisasi tersebut akan cenderung untuk melakukan *wistleblowing*. Berkaitan dengan *wistleblowing* untuk menunjukkan bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical climate – principle* maka dapat menggunakan *ethical climate theory*.

Self Efficacy

Bandura (1997) *Self efficacy* merupakan keyakinan individu atas kemampuan mengatur dan melakukan serangkaian kegiatan yang menuntut suatu pencapaian atau prestasi. Jika individu tidak yakin dapat berhasil dengan keputusan yang akan di ambilnya dalam melihat tindak kecurangan yang terjadi, maka ia akan memiliki sedikit motivasi untuk bertindak, apalagi berhasil mengungkapnya. Bagaimana bisa berhasil, jika sudah tidak ada keyakinan dalam diri individu tersebut. (Macnab Brent R & Worthley Reginald, 2008: 3) dalam Tria, dkk (2016) Individu dengan *Self Efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani dalam mengungkapkan suatu tindak kecurangan (*Whistleblowing*) yang terjadi di suatu lingkungan organisasi karena keyakinan dia terhadap kemampuan yang dia miliki.

Menurut Bandura (1997) Ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi *Self Efficacy* yaitu :

1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Keberhasilan yang sering didapatkan oleh suatu individu akan meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki sedang kan kegagalan akan menurunkan *self efficacynya*. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karna faktor-faktor di luar dirinya, maka biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacynya*. Sebaliknya, jika keberhasilan yang didapat berasal dari dinya sendiri maka akan membawa pengaruh terhadap peningkatan *self efficacynya*.

2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu pekerjaan biasanya akan meningkatkan *self efficacy* seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama.

2 Persuasi Sosial (*Social Persuation*)

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang yang berpengaruh biasanya akan digunakan dalam meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu untuk menyelesaikan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan emosional (*phisiological and emotional states*)

Stress dan kecemasan dalam diri suatu individu dalam mengerjakan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Umumnya seseorang akan lebih

cenderung mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak ada ketegangan didalamnya dan tidak dirasakan adanya keluhan atau gangguan lainnya. *Self efficacy* biasanya ditandai dengan rendahnya tingkat kecemasan dan stress sebaliknya *self efficacy* yang ditandai dengan tingkat stress dan kecemasan yang tinggi memiliki tingkat *self efficacy* rendah.

2.2.9 Pengaruh Sikap terhadap niat untuk melakukan *Whistleblowing*

Menurut Park dan Blenkinsopp dalam Ilham Maulana Saud (2016) Sikap terhadap *Whistleblowing* terkait dengan sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* adalah jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Dengan demikian, seseorang untuk dapat menjadi pengungkap kecurangan (*whistleblower*) harus memiliki komponen keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang memiliki dampak positif misalnya pencegahan pada sesuatu yang dapat merugikan organisasi, kontrol terhadap tindakan korupsi, dan peningkatan kepentingan umum. Keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut akan menghasilkan sikap, sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Sejalan dengan konsep yang dikemukakan diatas, secara empiris beberapa penelitian telah membuktikan konsep sikap memiliki hubungan positif terhadap niat *whistleblowing*. Ilham Maulana Saud (2016) menjelaskan bahwa niat untuk

melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh sikap, Ni putu dkk (2016) juga menemukan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.2.10 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat Untuk Melakukan *whistleblowing*

Menurut kuryanto (2011) dalam Rizki Bagus dan Kholis (2015) karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Sejalan dengan konsep yang dikemukakan tersebut, beberapa penelitian terdahulu menghasilkan temuan yang berlawanan berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi terhadap minat *whistleblowing*. Hasil penelitian Rizki Bagus dan Kholis (2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPKRI). Hasil berbeda diperoleh pada peneliti Siti Aliyah (2015) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.2.11 Pengaruh *Ethical Climate – Principle* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

Menurut Intan, dkk (2015) ketika sebuah organisasi mengembangkan *Ethical Climate-Principle* yang tinggi, maka anggota organisasi akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam hal ini, jika anggota organisasi terlibat

dalam suatu tindakan/perilaku yang tidak etis, maka anggota lain akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing*.

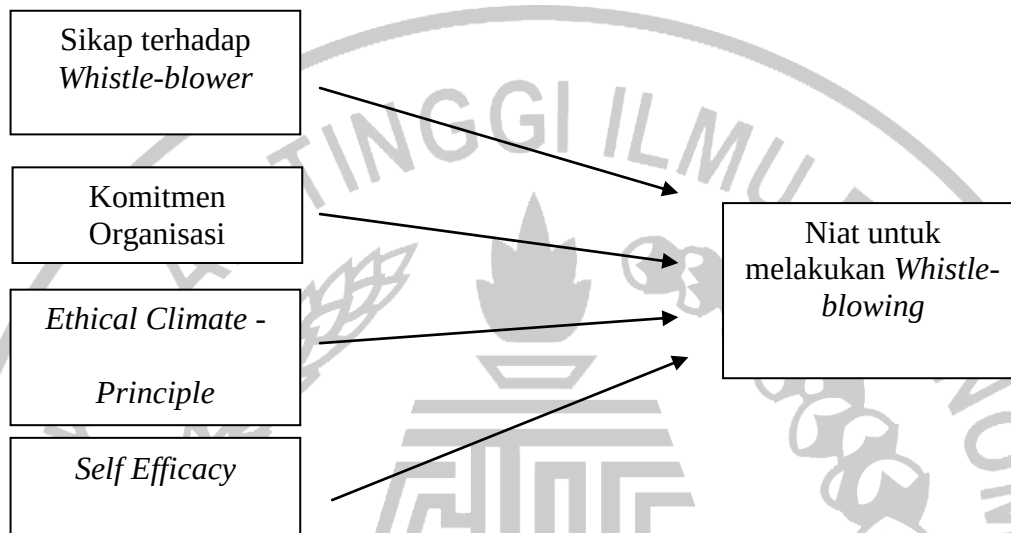
Dari hasil penelitian Intan, dkk (2015) menyimpulkan bahwa *Ethical Climate-Principle* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Lembaga Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) yang lingkungan kerjanya melekat terhadap aturan, hukum, dan kode etik yang sudah ditetapkan oleh pemerintah. Hal tersebut mengindikasikan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan mempertimbangkan baik buruknya tidak berdasarkan tujuan, konsekuensi, atau akibat dari tindakan tersebut, melainkan merupakan tindakan etis karena perbuatan tersebut menyangkut dan membantu kepentingan orang banyak.

2.2.12 Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Macnab Brent R & Worthley Reginald (2008 : 3) dalam Tria, dkk (2016) Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya karena dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya. Hasil penelitian Tria, dkk (2016) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Kerangka Penelitian

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



Gambar 2.3

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Gambar di atas dapat dijelaskan bahwa penelitian ini menguji Sikap terhadap Whistle-blower, Komitmen Organisasi, Ethical Climate - Principle, dan Self Efficacy terhadap Niat untuk melakukan Whistleblowing. Kerangka konseptual ini dimaksud sebagai konsep untuk dapat menjelaskan, mengungkapkan, dan menunjukkan keterkaitan antara variabel-variabel yang akan diteliti.

Hipotesis

Atas dasar landasan teori dan model penelitian tersebut, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Sikap terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

H₂ : Komitmen Organisasi terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*.

H₃ : *Ethical Climate – Principle* terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*

H₄ : *Self Efficacy* terhadap *Whistleblowing* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *Whistleblowing*