

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Terencana (*Theory planned Behavior*)

Teori perilaku perencanaan (*theory of planned behavior/TPB*) merupakan pengembangan lebih lanjut dari *theory of reasoned action* (TRA). Ajzen (1991) menyatakan faktor utama pembentuk perilaku seseorang adalah niat individu perilaku tersebut. Niat untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi adalah 3 variabel yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kendali atas perilaku (*perceived behavioral control*). *Teori of planned behavior* menganggap bahwa teori sebelumnya mempunyai keterbatasan, yaitu hanya dimaksudkan untuk menjelaskan perilaku-perilaku yang akan dikerjakan secara sukarela, bukan perilaku-perilaku yang diwajibkan.

Intensi untuk berperilaku merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu sikap individu terhadap perilaku dan persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut dengan norma subjektif. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar, dalam hal ini *whistleblowing* (Rodiyah, 2015). Pada teori tersebut menjelaskan niat adalah faktor utama dari perilaku seseorang, jika seseorang ingin melakukan *whistleblowing* maka yang melandasi

tindakan *whistleblowing* tersebut adalah niat. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan sesuatu yang disebutkan oleh teori perilaku terencana, sikap ke arah suatu perilaku, norma subyektif, dan persepsi kendali atas perilaku (Parianti *et al.*, 2016).

2. Theory Prosocial Organisation Behavior

Teori lainnya yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teori *prosocial organizational behavior*. Penjelasan dari teori perilaku *prosocial behavior* adalah tingkah laku yang dilakukan oleh anggotanya dan bertujuan untuk mensejahterakan individu atau kelompok tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986) dalam (Parianti, 2016). Tindakan untuk membela kelompoknya atau *prosocial behaviour* dapat dilakukan berdasarkan keinginan diri sendiri tanpa mengharapkan imbalan (Parianti, 2016). Dalam *Theory prosocial Organisation Behavior* menjelaskan bahwa tingkahlaku individu bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasinya, *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan kecurangan pada pihak yang lebih tinggi, dengan kata lain tindakan *whistleblowing* bertujuan meningkatkan kesejahteraan organisasinya.

Menurut Saud (2016) Tindakan yang mengungkapkan praktik ilegal yang dilakukan oleh anggota organisasi dan kegiatan tersebut tidak bermoral atau tidak sah di bawah kendali atasan yang dapat mempengaruhi organisasi di sebut *whistleblowing*. *Whistleblowing* dalam hal ini adalah pelaporan kecurangan yang dilakukan oleh suatu perusahaan, kecurangan seperti ini biasanya adalah kecurangan yang cukup besar. Oleh karena itu dibutuhkan *whistleblower* yang

berani dalam mengungkapkan kecurangan tersebut dengan melakukan *whistleblowing* kepada internal maupun eksternal.

Handika *et al.* (2017) menerangkan bahwa seseorang yang mengetahui suatu tindakan kecurangan di dalam lembaga, organisasi, atau institusinya dan memutuskan untuk melaporkannya kepada pihak eksternal maupun internal disebut *whistleblowing*. Miceli dan Near (1985) mengemukakan bahwa *whistleblower* melakukan pelaporan kecurangan pada suatu institusi dengan tujuan membantu korban kecurangan tersebut dan juga sekaligus memberikan keuntungan bagi organisasi atau perusahaan karena mereka yakin bahwa tindakan kecurangan adalah tindakan yang menyimpang terhadap norma-norma yang berlaku.

Pada dasarnya seorang *whistleblower* adalah “*prosocial behaviour*” yang menitikberatkan pada pemberian bantuan bagi pihak yang membantu sebuah organisasi atau perusahaan. Dari sudut pandang lain *whistleblowing* dapat bermanfaat bagi perusahaan, karena pelaku yang melakukan kecurangan atau *fraud* adalah salah satu karyawannya atau anggota dari perusahaan tersebut yang bertujuan mencari keuntungan bagi dirinya sendiri.

Whistleblower yang melakukan kecurangan anggota organisasi pada pihak perusahaan tentunya akan menguntungkan perusahaan tersebut, karena orang yang merugikan perusahaan dapat tertangkap. *Whistleblower* sendiri belum tentu akan mendapatkan imbalan yang sesuai, biasanya *whistleblower* hanya mendapat pujian, oleh karena itulah hanya sedikit orang yang berani melakukan tindakan *whistleblowing*. Miceli dan Near (1985) Mengemukakan karakteristik

whistleblower dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut (a) karyawan atau karyawan yang sudah keluar dan organisasinya mengalami kecurangan (b) tidak memiliki kewenangan untuk menghentikan atau mengubah kecurangan yang berada di bawah kendalinya (c) diizinkan atau tidak diizinkan untuk membuat laporan (d) tidak menduduki posisi yang dapat melaporkan kecurangan.

3. Sikap

Sikap adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dimana perilaku tersebut adalah mencerminkan dirinya sendiri. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975) mengatakan bahwa kepribadian merupakan faktor utama penentu sikap. Bagaimana seorang individu menilai apakah suatu perilaku itu positif maupun negatif sebelum melakukan suatu tindakan. Secara umum, seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu yang diyakini dapat memberikan hasil positif (sikap yang menguntungkan), dibandingkan melakukan perilaku yang diyakini dapat memberikan hasil negatif (sikap yang tidak menguntungkan) (Suryono, 2014). Fishbein dan Ajzen (1975) mengartikan sikap (*attitude*) sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan untuk menerima atau menolak suatu obyek atau tindakan dan diukur dengan suatu cara yang menempatkan seseorang pada dua kutub atau dua arah, misalnya baik atau buruk.

Sikap seseorang terhadap objek ialah fungsi dari keyakinan yang kuat (*salient beliefs*) dari orang tersebut atas suatu obyek. Setiap keyakinan menghubungkan objek dengan atribut yang berharga. Sikap ditentukan oleh evaluasi seseorang atas atribut yang ter-asosiasi dengan objek dan kekuatan asosiasi tersebut (Suryono, 2014).

Faktor yang paling kuat untuk menghubungkan tingkah laku agar mencapai hasil berharga baik positif atau negatif adalah *salient belief* atau keyakinan. Keyakinan yang mendasari norma subjektif ini disebut dengan keyakinan normatif. Faktor kedua yang menentukan norma subjektif adalah adanya motivasi mematuhi. Dengan kata lain, seseorang merasakan tekanan sosial pada dirinya ketika memutuskan untuk melakukan suatu perilaku (Suryono, 2016). Sikap seseorang terhadap tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) akan menunjukkan perasaan mengenai baik atau buruk tindakan *whistleblowing* tersebut bagi seseorang (Handika *et al.*, 2017). Hal ini juga berhubungan dengan persepsi seseorang yang mencerminkan tingkah lakunya, jika seseorang yang memandang *whistleblowing* adalah tindakan yang baik, maka orang tersebut besar kemungkinan akan melakukannya.

Sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut. Pembahasan mengenai sikap dapat erat kaitannya dengan perbuatan atau tingkah laku manusia dalam kehidupan sehari-hari, sehingga telah banyak dipelajari. Ditinjau dari segi pentingnya masalah sikap pada tingkah laku atau perbuatan manusia dalam kehidupan manusia sehari-hari, sikap merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi pola berpikir individu dalam kesehariannya terutama dalam pengambilan keputusan. Saat sikap telah terbentuk, maka sikap akan menentukan cara-cara berperilaku terhadap obyek tertentu, hal ini menunjukkan betapa pentingnya peran sikap tersebut. Selanjutnya, sikap akan memberikan corak pada tingkah laku seseorang maupun kelompok (Jatmiko (2006)

Jatmiko (2006) juga mengatakan bahwa rangsangan diperoleh dari luar pribadi individu, kemudian akan membentuk persepsi antara lain sebagai hasil hubungan di dalam suatu lingkungan sosial. Sikap juga merupakan hasil dari faktor genetis dan proses belajar, dan selalu berhubungan dengan suatu obyek produk. Apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan *outcome* positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya (Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Pandangan seseorang yang menilai tindakan *whistleblowing* adalah sesuatu tindakan yang beresiko, maka kecil kemungkinan orang tersebut akan melakukannya dikarenakan persepsi seseorang yang menilai bahwa tindakan *whistleblowing* adalah tindakan yang sia-sia dan beresiko maka orang tersebut kecil kemungkinannya untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Lingkungan Etika

Menurut Rodiyah (2015) istilah etika menurut bahasa Romawi kuno yang diartikan dengan banyak arti. Kata etika yang dalam bahasa Yunani *ethos* dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti: tempat tinggal yang biasa; padang rumput; kadang; kebiasaan; adat; akhlak; watak; perasaan; sikap; cara berpikir.

Menurut Purnamasari dan Hernawati (2013) Aturan yang mencangkup nilai dan norma yang mengatur individu hidup bermasyarakat termasuk di dalam organisasinya disebut etika. Suatu tatanan hidup yang baik adalah tatanan hidup yang beretika baik. Seseorang jika sudah terbiasa melakukan hal yang baik atau etika yang baik di dalam lingkungannya, dan dilakukan secara konsisten, maka etika baik tersebut secara tidak langsung akan menular ke orang lain.

Lingkungan etika juga mempengaruhi manajer dalam pengambilan keputusan. Menurut Putri dan Laksito (2013) Lingkungan etis organisasi juga akan mempengaruhi *moral reasoning* manajer dalam pengambilan keputusannya. Lingkungan etika selalu menjadi dasar dari setiap tindakan professional auditor. Hal ini dikarenakan dengan menerapkan etika profesi dengan benar, maka pekerjaan akan dilakukan dengan tidak melakukan kesalahan kesalahan yang akan mencoreng profesionalisme. Dengan etika yang dipegang teguh oleh akuntan, maka setiap perilaku disfungsional akan dapat dihindari oleh auditor dalam setiap pekerjaan profesionalnya.

Dimulai dari seseorang yang berperilaku dan beretika baik tersebut, lingkungan sekitar akan secara perlahan mengikutinya. Lama kelamaan terbentuklah lingkungan etika yang baik Sebuah lingkungan etika tidak sebatas lingkungan yang baik saja, lingkungan yang buruk pun juga terdapat pada sebagian masyarakat, tergantung etika apa yang sering diterapkan pada daerah tersebut. Etika dapat dikatakan sebagai landasan terbentuknya sikap dan berhubungan erat dengan perilaku, perilaku baik dan buruk dari seseorang tersebut yang akan menilai *whistleblowing*. Dalam lingkungan etika yang baik seseorang dapat terpengaruh ke dalam etika baik pula, begitu pun sebaliknya

Bagi seluruh bidang akuntansi seperti pemasaran, keuangan, pemerintahan dan sebagainya, etika merupakan konsep yang fundamental. Perilaku dan tindakan etis akan memberikan pengaruh terhadap lingkungannya termasuk orang lain yang ada di dekatnya (Rodiyah, 2015).

5. Komitmen Profesional

Menurut Aranya *et al.* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individual dengan keterlibatan dalam dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan suatu organisasi. Menurut Agustin (2015) 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. Komitmen profesional merupakan suatu aturan kepada diri sendiri yang harus ditaati, oleh karena itu individu yang memiliki komitmen yang lebih baik akan cenderung memiliki komitmen profesional yang tinggi.

Komitmen profesional pada dasarnya dapat dijadikan gagasan yang mendorong motivasi seseorang dalam bekerja (Agustin, 2015). Yulianto (2015) mengemukakan bahwa perlunya untuk belajar komitmen profesional adalah karena karir seseorang merupakan bagian utama dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi yang penting di tingkat individu dan organisasi. Komitmen profesional mengacu pada kekuatan identifikasi individual dengan profesi (Mahendra, 2014). Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran demi kepentingan publik (Joneta, 2016).

Komitmen profesional muncul dari motivasi dari dalam diri. Agustin (2015) mengemukakan 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 suatu kelompok tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dapat disimpulkan motivasi mempunyai peran untuk meningkatkan komitmen profesional yang akan berpengaruh pada tindakan *whistleblowing* pada suatu kelompok atau organisasi. Elias (2008) menemukan bahwa hanya komitmen pada skala moderat yang paling banyak menghasilkan tindakan *whistleblowing*. Chang dan Choi (2007) menemukan bahwa komitmen organisasional dan komitmen profesional adalah pengalaman psikologis yang berbeda bagi profesional dan bahwa mereka dapat dijelaskan oleh variabel individu dan organisasi yang berbeda.

Hall *et al.* (2005) dalam Smith dan Hall (2008) mendefinisikan model tiga komponen dari komitmen profesional. Model tersebut terdiri dari *affective professional commitment (APC)* yang mencakup keinginan individu untuk tetap berada dalam sebuah profesi karena mereka mengidentifikasi tujuan dari suatu profesi dan ingin membantu profesi tersebut meraih tujuan itu. Yang kedua adalah *continuance professional commitment (CPC)* yang menjelaskan sejauh mana individu “harus tetap berada” dalam suatu profesi karena akumulasi dari investasi dan keterbatasan perbandingan alternative. Yang terakhir adalah *normative professional commitment (NPC)* yang menjelaskan sejauh mana individu “wajib tetap berada” dalam suatu profesi karena memang itu suatu keharusan. Elias (2007)

menyimpulkan bahwa komitmen profesional memiliki hubungan positif signifikan dengan *outcomes* positif perusahaan.

6. Retaliasi

Menurut Nikmah (2012) tindakan yang membalas atau melakukan kembali tindakan yang dilakukan terhadapnya disebut retaliasi. Retaliasi sendiri secara singkat diartikan sebagai balas dendam. Jika seseorang melakukan suatu kesalahan pada orang lain maka akan terdapat dendam yang tersimpan sehingga ketika orang yang tersebut melakukan kecurangan. Adapun dorongan untuk melakukan balas dendam tinggi ketika seseorang melaporkan kecurangan yang ia lakukan, dengan kata lain ia akan lebih termotivasi untuk balas dendam terhadap *whistleblower*.

Retaliasi mengambil peran yang penting dalam memutuskan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut MesmerMagnus dan Viswesvaran (2005), prediktor antara retaliasi dengan *whistleblower* terdiri dari empat kategori, yaitu: 1) Karakteristik *whistleblower*, 2) Tindakan yang diambil oleh *whistleblower* dalam pelaporan kesalahan organisasi, 3) Variabel situasional atau lingkungan yang berkaitan dengan organisasi, 4) Karakteristik kecurangan atau *wrongdoer*.

Menurut Regh (1998). retaliasi merupakan dampak permasalahan antara organisasi dan karyawan. Retaliasi merupakan suatu tindakan yang tidak diinginkan terhadap *whistleblower* yang melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan mereka (Nikmah, 2012). Ketika salah satu anggota organisasi mengatakan atau mengadukan suatu kesalahan terdapat dua sikap perusahaan: (1) Memberi apresiasi terhadap hal tersebut, dan (2) Memberi hadiah atau malah membalas hal tersebut (Near and Miceli, 1986). Retaliasi mungkin didorong oleh keinginan organisasi

untuk membuat *whistleblower* diam, mencegah pihak luar mengetahui, mendiskreditkan *whistleblower*, dan mencegah *whistleblower* melakukan tindakan lain (Nikmah, 2012). Retaliasi mungkin didorong oleh keinginan organisasi untuk membuat *whistleblower* diam, dan mencegah *whistleblower* melakukan tindakan yang lain (Rianti, 2017).

Retaliasi dalam hal ini mengekang sang pengungkap kecurangan atau *whistleblower* agar tidak dapat bertindak lebih jauh lagi di kemudian hari, hal ini juga termasuk retaliasi atau balas dendam untuk masa mendatang. Karakteristik *whistleblower* yang diperiksa dalam kaitannya dengan retaliasi, meliputi usia, tingkat pendidikan, tingkat pekerjaan, tanggung jawab peran, dan nilai keselarasan dengan organisasi. Tindakan yang diambil oleh *whistleblower* untuk melaporkan kesalahan organisasi menentukan seberapa besar retaliasi yang akan diterima. Tindakan pelaporan yang bisa diambil oleh *whistleblower* adalah melalui saluran pelaporan internal (dalam organisasi) atau saluran pelaporan eksternal (masyarakat dan media massa) (Nikmah, 2012). Terjadinya retaliasi yang berlebihan terhadap *whistleblower* juga dipengaruhi oleh kurangnya pengawasan terhadap bawahan, ataupun aturan dari perusahaan yang kurang jelas dan tegas sehingga terjadi retaliasi yang berlebihan.

7. Whistleblowing

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) *whistleblowing* dilakukan berdasarkan perilaku yang baik dan bukan merupakan keluhan pribadi

terhadap peraturan suatu perusahaan (Merdikawati, 2012). Sedangkan Near dan Miceli (1985) Mengemukakan *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik ilegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan

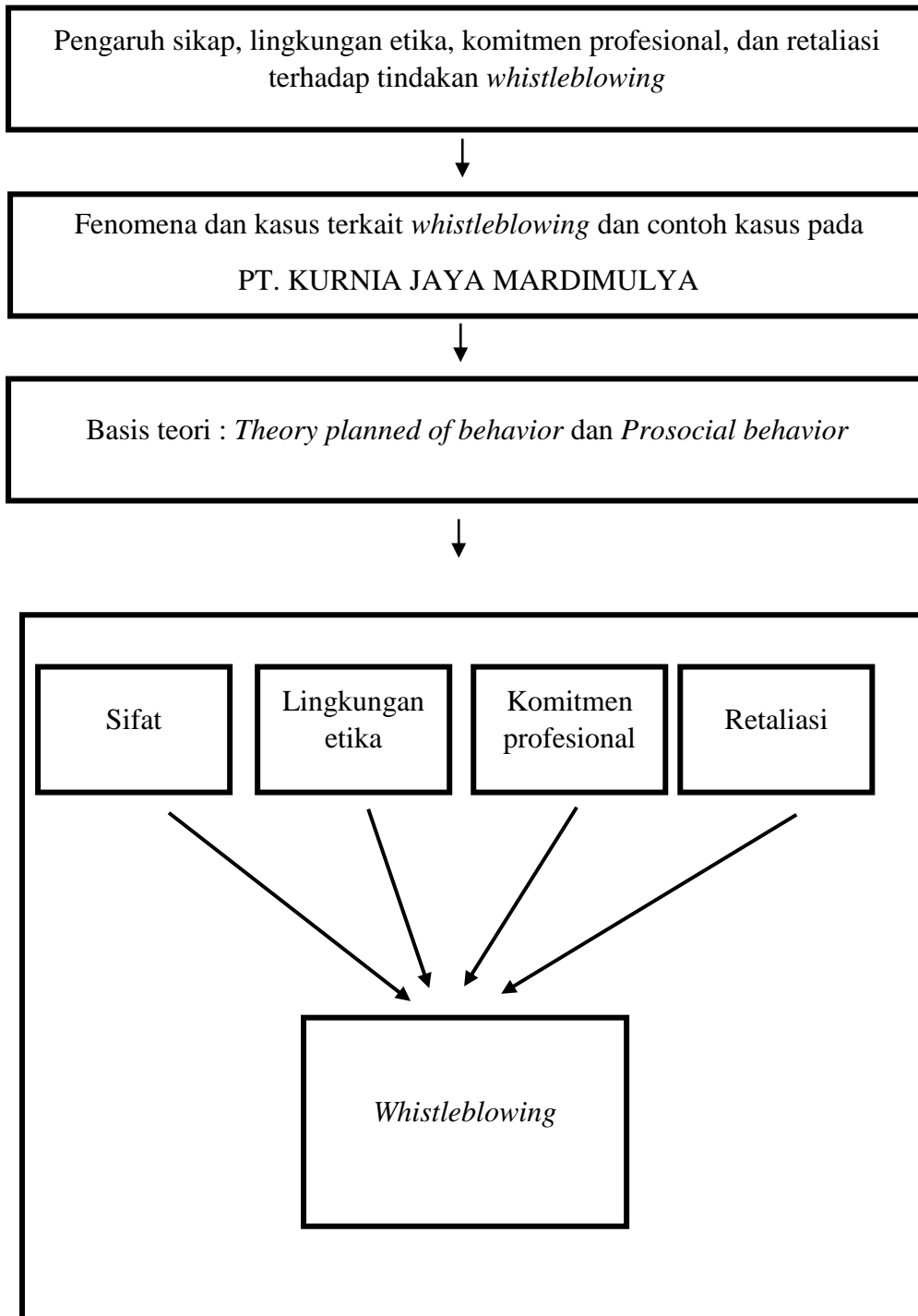
Dalam bahasa indonesia *whistleblowing* dapat diartikan sebagai pengungkapan rahasia perusahaan atau organisasi yang ia tempati kepada orang lain atau pihak luar perusahaan Alfani (2016). Menurut Setyawati dan Sari (2016) Cara untuk mendapatkan kembali kepercayaan suatu perusahaan di mata masyarakat dan untuk mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran yang ada di perusahaan tersebut adalah dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Proses yang menyangkut seluruh faktor antara seseorang dan perusahaan juga dapat diistilahkan sebagai *whistleblowing*. Setyawati (2015) menemukan bahwa memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif.

Rustiarini dan Sunarsih (2015) mengatakan *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan penyimpangan positif karena dilakukan dengan sengaja, dan berani keluar dari norma organisasi Banyak konsekuensi dari tindakan *whistleblowing* yang akan diterima oleh pelapor, oleh karena itu diperlukan keseriusan dan tanggungjawab untuk melakukan hal tersebut dan juga siap untuk menerima konsekuensinya (Malik, 2010). Dalam kasus *whistleblowing*, kebanyakan dari para karyawan yang mengetahui adanya kecurangan tidak melakukan tindakan apa-apa. Hal tersebut

dikarenakan adanya ancaman pembalasan yang dia terima. Menanggapi hal itu, negara Australia, Kanada, Perancis, India, Jepang, Selandia Baru, Inggris, dan Amerika Serikat sudah membuat Undang-Undang mengenai perlindungan terhadap pelapor atau *whistleblower*. Pengungkapan tersebut tidak selalu didasari iktikad baik sang pelapor, tetapi tujuannya untuk mengungkap kejahatan atau penyelewengan yang diketahuinya (Handika *et al.*, 2017). Fakta dalam penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih senior lebih berpengalaman dan berpotensi tinggi untuk melakukan *whistleblowing* (Merdikawati, 2012). Terkait pelaporan kecurangan sendiri agar sang pelapor terhindar dari balasan. Indonesia sudah mempunyai Undang-Undang yang mengatur saksi dan korban, adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 (Nikmah, 2012).

Di awal perumusan Undang-Undang tentang perlindungan saksi dan korban belum maksimal karena terdapat beberapa permasalahan, yang *Pertama*, terkait dengan rumusan pengertian kunci, seperti pengertian *whistleblower* yang memiliki arti luas, yaitu pelapor dan juga pelapor pelaku. Di dalam revisi UU No 13/2006, diperlukan penegasan pada pengertian yang ada, khususnya pengertian yang belum dicantumkan di Undang-Undang tersebut. *Kedua*, perbaikan rumusan pasal undang undang yang menyebutkan tentang kelembagaan, yaitu kewenangan yang menyangkut substansi penjabaran dari tugas dan fungsi LPSK, dan hubungan/koordinasi antar lembaga (khususnya penegak hukum) dalam melaksanakan perlindungan. Dengan demikian, hubungan dan koordinasi antar lembaga tidak lagi terlalu menjadi hambatan untuk mengimplementasikan praktik pelaporan dan perlindungan *whistleblower* (Nikmah, 2012).

8. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran

B. Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Sikap dan Tindakan *Whistleblowing*

Sikap terhadap *whistleblowing* menurut Park dan Blenkinsopp (2009) mengenai 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. Ketika seseorang berniat melakukan *whistleblowing*, terdapat niat di dalam perilaku tersebut. Dengan kata lain, seorang *whistleblower* telah mempertimbangkan perilaku yang akan dilakukan, apakah terdapat konsekuensinya atau tidak. Selain itu persepsi seorang *whistleblower* juga berpengaruh dalam perilaku *whistleblowing*. Seorang *whistleblower* akan menilai apakah kecurangan yang ia temukan sepatutnya dilakukan atau tidak.

Niat dan persepsi yang telah dipertimbangkan yang menyangkut tindakan *whistleblowing* tersebut akan dilakukan. Dengan kata lain, sebelum melakukan *whistleblowing*, seseorang juga mempertimbangkan konsekuensi yang akan ia dapatkan. Selain memikirkan konsekuensi setelah melakukan hal tersebut, seseorang juga mempertimbangkan hal tersebut baik atau buruk, mempertimbangkan apakah perilaku tersebut akan berdampak pada lingkungan disekitarnya atau tidak. Sikap merupakan cerminan dari diri seseorang, baik secara mental maupun sifat, ketika seseorang tersebut sudah mempunyai kebiasaan dalam bertindak baik ia akan cenderung berbuat baik, begitu pun sebaliknya. Sikap juga merupakan cerminan dari tindakan seseorang sehari-hari jika seseorang tersebut

terbiasa melakukan tindakan yang baik dan bermoral maka ia akan cenderung melakukan tindakan yang baik ketika terdapat kesempatan, begitu pun sebaliknya.

Callahan dan Dworkin (2000) mengungkapkan kecenderungan seseorang yang mengetahui kecurangan dan niat untuk melakukan *whistleblowing* dimulai dengan meyakinkan dirinya sendiri terhadap konsekuensi positif yang akan diterima, setelah itu konsekuensi tersebut akan dinilai oleh sistem penilaian pribadi dan akan menghasilkan sikap. Oleh sebab itu semakin besar sikap atau kecenderungan sikap positif seseorang untuk mengungkapkan kecurangan maka semakin besar kemungkinan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian Saud (2016) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal. Sedangkan dalam Handika *et al.* (2017) sikap pada perilaku *whistleblowing* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1: Sikap berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

2. Hubungan Lingkungan Etika dan Tindakan *Whistleblowing*

Ethical climate dalam organisasi akan mempengaruhi anggota organisasi dalam manajemen konflik dan membuat keputusan etis (Setyawati, 2015). Seorang *whistleblower* adalah orang yang mengadukan kecurangan terhadap pihak internal atau eksternal perusahaan. Jika lingkungan etika pada seseorang yang bekerja itu buruk, maka kecenderungan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pun juga kecil. Lingkungan etika yang buruk tersebut terjadi ketika suatu

perusahaan atau organisasi terbiasa melakukan kebiasaan atau etika yang buruk sehingga lingkungan disekitarnya pun buruk. Lingkungan etika suatu perusahaan mempengaruhi karyawannya, sebaliknya, lingkungan etika yang baik tercipta dimana suatu perusahaan menganggap bahwa etika yang baik akan melahirkan lingkungan etika yang baik pula sehingga karyawan perusahaan tersebut menjunjung tinggi etika yang baik.

Peraturan, budaya maupun etika yang berlaku di setiap perusahaan berbeda, tergantung bagaimana orang-orang menciptakan lingkungan etika tersebut. Rodiyah (2015) Menyatakan lingkungan etika berpengaruh terhadap perilaku *whistleblowing* terhadap mahasiswa akuntansi akan tetapi pada penelitian Hanif dan Odiatma (2017), yang mengatakan bahwa lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*. Maka berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan hipotesis

H2: Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

3. Hubungan Komitmen Profesional dan Tindakan *Whistleblowing*

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

Komitmen profesional memegang peranan penting di dalam diri seseorang ketika berada di lingkungan pekerjaan, komitmen profesional yang tinggi akan

membentuk kepribadian yang baik dari seseorang sedangkan komitmen profesional yang rendah cenderung akan membentuk kepribadian buruk seseorang. Komitmen dalam suatu pekerjaan adalah bagaimana seseorang memegang erat peraturan-peraturan yang ada di dalam lingkungan organisasinya. Ketika seseorang memegang erat peraturan yang berlaku di dalam suatu perusahaan, maka orang tersebut cenderung taat peraturan dan memahami komitmen di dalam dirinya, jika seseorang tersebut mendapati adanya kecurangan yang terjadi di lingkungannya ia akan cenderung mempertahankan komitmennya tersebut dengan melaporkan kecurangan tersebut, dengan kata lain semakin tinggi komitmen profesional seseorang maka semakin tinggi tindakan *whistleblowing*-nya.

Hidayati dan Pustikaningsih (2016) mengemukakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan penelitian Bakri (2014) variabel Komitmen Profesional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Whistleblowing*. Akan tetapi hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Agustin (2015) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing*. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat ditarik hipotesis yaitu

H3: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap tindakan *whistleblowing*

4. Hubungan Retaliasi Terhadap Tindakan *Whistleblowing*

TPB menjelaskan bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) tidak hanya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*), tetapi juga dipengaruhi oleh kontrol berperilaku yang

dirasakan (*perceived behavioral control*) Manusia adalah makhluk yang mengedepankan akal mereka dan memperhitungkan balasan dari tindakan yang akan mereka lakukan sebelum melakukan tindakan tersebut, hal itulah yang menjadi fokus dari teori ini. Hubungannya dengan retaliasi ialah, seseorang yang hendak melakukan tindakan *whistleblowing* cenderung memperhitungkan sebab dan akibat dari perilaku tersebut.

Adapun sebab yang dipertimbangkan yaitu adalah ketika orang tersebut pernah melakukan kesalahan terhadapnya. Ketika berbicara tentang retaliasi atau balas dendam, orang cenderung mengabaikan konsekuensi dari tindakanya, kebanyakan orang lebih memikirkan kepuasan yang didapatkan setelah balas dendam atau retaliasi tersebut dilakukan. Oleh karena itu teori tersebut menjelaskan sebab seseorang melakukan *whistleblowing*.

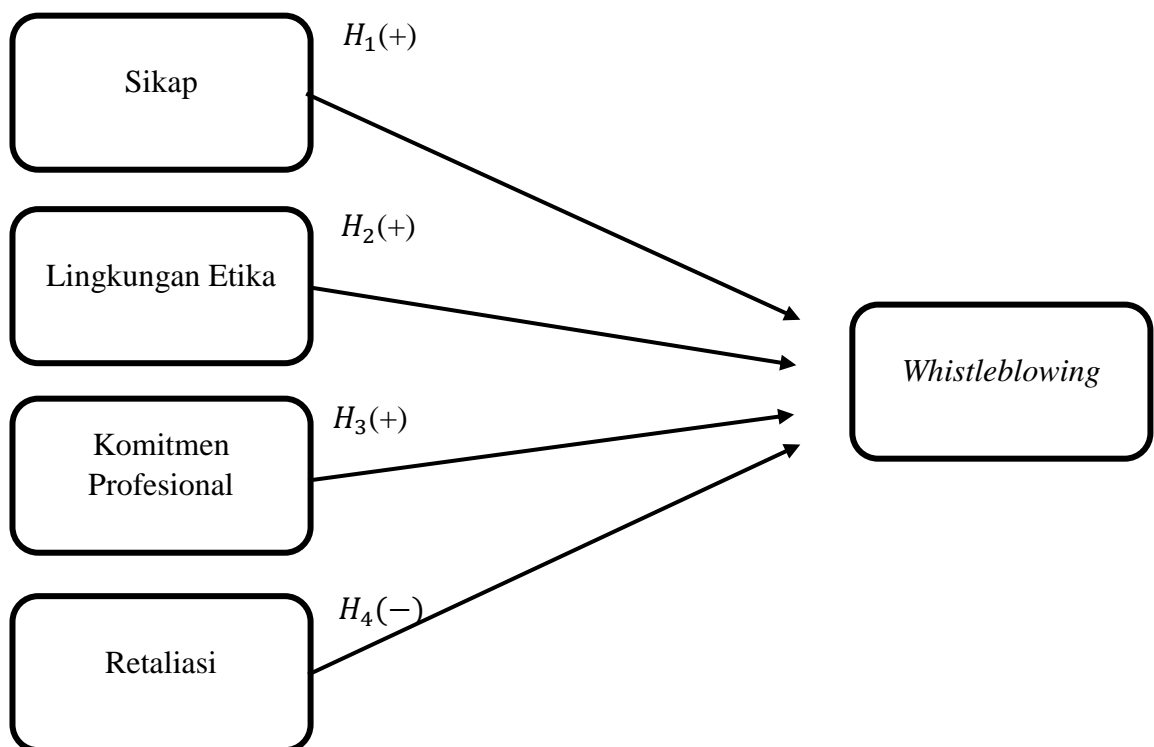
Whistleblowing merupakan perilaku yang mempunyai resiko yang cukup tinggi (Mesmer-magnus & Viswesvaran, 2005). Bok (1980) memerinci berbagai bentuk retaliasi yang terjadi diantaranya: penurunan level atau posisi dalam organisasi, memberikan lebih banyak pekerjaan, dan memberikan pekerjaan yang cukup berat. Berbagai macam konsekuensi tersebut adalah akibat dari perilaku *whistleblowing* yang ada dalam organisasi itu sendiri.

Manafe (2015) menyatakan individu dengan tingkat kekhawatiran retaliasi rendah lebih cenderung melakukan *whistleblowing* daripada individu dengan tingkat kekhawatiran retaliasi tinggi. Akan tetapi penelitian Nikmah (2014) yang

mengatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh secara individual terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan hipotesis yaitu

H4: Retaliasi berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing*

C. Model Penelitian



Gambar 2.2
Model Penelitian