

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai bagaimana setiap individu menafsirkan perilaku mereka dan perilaku oranglain. Teori atribusi menjelaskan mengenai bagaimana proses individu dalam menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain maupun perilaku dirinya sendiri yang akan di tentukan apakah dari internal (Luthans, 2005).

Teori atribusi menjelaskan mengenai pemahaman akan reaksi individu mengenai suatu peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Dalam teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap maupun karakter orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena penelitian ini melakukan studi kasus untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi karyawan terhadap niat melakukan pelaporan kecurangan korupsi atau *Whistleblowing*. Pada dasarnya niat

pelaporan dalam seseorang individu mampu ditingkatkan dengan beberapa factor yang mendukung guna memberi ruang dan dukungan kepada para *Whistleblower*.

2. Whitsleblowing

Definisi *whistleblowing* dapat diartikan sebagai pengungkapan maupun pelaporan oleh karyawan maupun personal organisasi mengenai tindakan yang merugikan maupun illegal dibawah kendali oleh petinggi organisasi yang mampu mempengaruhi tindakan seseorang. *Whitsleblowing* mampu diartikan sebagai upaya karyawan maupun personal organisasi yang sedang bekerja maupun sudah purna atas organisasi untuk melakukan tindakan peringatan keapda top magement organisasi maupun memberikan informasi kepada public atas sesuatu yang berjalan tidak semestinya yang dilakukan oleh organisasi (Ahern dan McDonald, 2002).

Whistleblowing secara moral diperbolehkan jika perusahaan, melalui produk atau kebijakannya, akan melakukan kerugian serius dan besar kepada karyawan atau kepada publik. Setelah seorang karyawan mengidentifikasi ancaman terhadap pengguna suatu produk atau kepada masyarakat umum, mereka harus melaporkan kekhawatiran mereka kepada atasan langsung mereka dan membuat perhatian moral mereka diketahui (De George, 2010).

Seseorang yang menjalankan peran *whistleblowing* dapat dipanggil sebagai *whistleblower*. Menurut (Miceli dan Near, 1985) *whistleblower* memiliki empat karakteristik yaitu :

- a. Karyawan maupun mantan karyawan dari suatu organisasi yang organisasi tersebut menjalankan sesuatu yang curang.
- b. Tidak terkait organisasi namun memiliki niat untuk mengubah dan mengendalikan kegiatan yang bersifat illegal.
- c. Mendapatkan izin maupun tidak mendapatkan izin atas pembuatan laporan keuangan suatu organisasi yang bersangkutan.
- d. Seseorang yang tidak memiliki kedudukan jabatan yang menjalankan organisasi namun memiliki tugas untuk melakukan pelaporan kecurangan organisasi

Whistleblowing mampu berjalan apabila dalam pelaporannya melalui internal dan eksternal. Dalam pengungkapan *whistleblowing* internal terjadi apabila seorang karyawan maupun personal mengetahui kejadian illegal yang dijalankan oleh karyawan lainnya sehingga yang bersangkutan melakukan pelaporan tindakan tersebut kepada atasannya. Sedangkan pengungkapan *whistleblowing* secara eksternal terjadi apabila seorang karyawan maupun personal mengetahui tindakan illegal yang dilakukan oleh karyawan maupun anggota organisasi yang kemudian melakukan pelaporan tindakan tersebut kepada pihak luar organisasi maupun penegak hukum, hal ini dikarenakan tindakan tersebut berimbas merugikan masyarakat luas (Elias, 2008).

3. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi merupakan pondasi yang dijalankan organisasi dengan tujuan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan organisasi. Apabila pemimpin melakukan upaya untuk membentuk tata perilaku kepada orang lain, maka orang yang bersangkutan perlu menata gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu bentuk proses untuk melakukan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana dirinya mampu dinilai oleh karyawan yang berusaha untuk dipimpinnya maupun mereka yang sedang mengamati dari luar (Ronbert, 1992). Kepemimpinan merupakan suatu bentuk dengan tujuan supaya mampu mempengaruhi orang lain, hal ini untuk memahami dan mampu memberikan sugesti dengan apa yang perlu dijalankan dan bagaimana tugas tersebut mampu dijalankan secara efisien, dan proses untuk memberikan upaya individu dan kolektif agar mencapai tujuan bersama maupun tujuan yang telah ditentukan (Yuki, 2005).

Dalam hal lain kepemimpinan juga mampu memberikan interpretasi terhadap kejadian – kejadian kepada pengikutnya, pengorganisasian dan terhadap aktivitas – aktivitas untuk memperoleh sasaran, mengendalikan hubungan kerja sama dan kerja kelompok, memperoleh support dan kerja sama dari personal di luar kelompok maupun organisasi (Rivai, 2004).

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer sebagai bahan evaluasi maupun penyesuaian dari strategi jangka panjang maupun jangka pendek dan pengendalian aktivitas perusahaan. Manajer merupakan bagian dari anggota perusahaan yang mengatur dan mengelola pekerjaan orang-orang dalam perusahaan (Robbins, 1999).

Menurut (Siagian, 2002) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat lima tipe, yaitu :

a. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik merupakan pemimpin yang :

- 1) Menilai organisasi merupakan kepemilikan pribadi.
- 2) Mendefinisikan tujuan pribadi sebagai tujuan organisasi
- 3) Menilai menjadi alat.
- 4) Tidak mau menerima kritikan, saran maupun pendapat.
- 5) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formal.
- 6) Dalam tindakannya bergerak menggunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (menghukum).

b. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu di tekankan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud pemimpin menurut tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik merupakan seorang pemimpin yang mempunyai sifat – sifat yaitu :

- 1) Dalam mengatur karyawannya pemimpin menerapkan system perintah yang dilakukan.
 - 2) Dalam mengatur karyawannya sering tergantung pada jabatan dan tingkatan.
 - 3) Senang terhadap formalitas yang berlebihan.
 - 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku terhadap karyawan
- c. Tipe pemimpin yang paternalistic
- 1) Pemimpin menilai dirinya sebagai manusia yang belum dewasa.
 - 2) Bersikap sangat posesif.
 - 3) Jarang memberikan ruang kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan.
 - 4) Jarang memberikan ruang kesempatan kepada karyawan untuk mencoba memberikan inisiatif.
 - 5) Jarang memberikan ruang kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan potensi.
 - 6) Sering bersifat tidak tahumenahu
- d. Tipe pemimpin yang kharismatik

Perlu diakui bahwa keadaan mengenai seorang pemimpin yang seperti ini sangatlah diperlukan, akan tetapi adanya sifat negative yang mampu mengalahkan sifat yang positif.

d. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan yang dimiliki mengenai kepemimpinan telah menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling cocok untuk organisasi dikarenakan :

- 1) Dirinya senang menerima saran, pendapat maupun kritik dari karyawan.
- 2) Berusaha untuk mengutamakan teamwork dalam pekerjaan demi menapai tujuan.
- 3) Berusaha untuk menjadi lebih sukses .
- 4) Berusaha untuk mengembangkan kapasitas dirinya untuk menjadi pemimpin yang dibutuhkan.

Dalam kepemimpinan tentu memegang andil yang signifikan mengenai kesuksesan maupun kegagalan dari organisasi. (Robins, 2006) mengategorikan empat jenis gaya kepemimpinan antara lain.

a. Gaya kepemimpinan kharismatik

Karyawan lebih tertarik kepada pemimpin yang memiliki sifat heroic atau luar biasa ketika memimpin karyawan. Terdapat lima karakteristik pemimpin bersifat kharismatik :

- 1) Memiliki visi maupun artikulasi. Pemimpin yang memiliki visi dicerminkan dengan tanda – tanda memiliki sasaran ideal yang menyusun masa depan lebih baik daripada saat ini.

- 2) Memiliki rasio personalia. Pemimpin yang memiliki sifat kharismatik siap untuk menjalankan resiko personal yang tinggi, memegang biaya besar, dan terlibat langsung atas pengorbanan untuk memperoleh visi yang ditentukan..
- 3) Memiliki kepekaan terhadap lingkungan sekitar. Pemimpin yang mampu menilai secara realistis terhadap masalah lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan dengan tujuan untuk menumbuhkan perubahan.
- 4) Memiliki kepekaan terhadap kebutuhan karyawan. Pemimpin bersifat kharismatik sangat mengerti terhadap kemampuan orang lain dan mampu memberikan respon yang dibutuhkan dan prasangka kepada mereka.
- 5) Memiliki perilaku yang tidak biasa. Pemimpin yang kharismatik mampu terjun dalam sifat yang dinilai baru dan bersimpangan dengan nilai – nilai masyarakat.

b. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional yaitu seorang pemimpin yang memberikan arahan maupun mengsupport kepada karyawan untuk menuju tujuan yang ditetapkan dengan cara menjelaskan persyaratan terhadap tugas dan peran yang diperlukan. Gaya kepemimpinan transaksional lebih mengacu kepada hubungan kepada pimpinan – bawahan tanpa melihat usaha atas penciptaan

perubahan kepada bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional :

- 1) Memiliki kharisma, pemimpin yang mampu memberikan visi maupun perasaan terhadap misi, menanamkan kepercayaan diri, berusaha untuk meri kehormatan dan kepercayaan.
- 2) Memiliki inspriyasi, pemimpin yang mampu mengkomunikasikan atas tujuan yang tinggi, menerapkan symbol untuk mengfokuskan terhadap usaha, memberikan maksut penting atas kesederhanaan.
- 3) Memiliki stimulasi intelektual, pemimpin mampu meningkatkan integensi, rasional, dan pencari jalan keluar terhadap permasalahan secara hati – hati.
- 4) Memiliki pertimbangan individual, pemimpin mampu memberikan perhatian khusus, memberikan pelayanan kepada karyawan secara personal, melatih dan memberikan nasihat.

c. Gaya kepemimpinan visioner

Pemimpin memiliki kemauan untuk menciptakan dan memberikan artikulasi terhadap tujuan yang realistis, menarik, dan kredibel terhadap kelangsungan organisasi maupun unit nya yang masih tumbuh dan membaik daripada saat ini. Dalam tujuan ini apabila diseleksikan dan diimplementasi secara tepat akan menumbuhkan kekuatan besar sehingga mampu melahirkan potensi

- potensi yang dimiliki untuk mampu berkembang, minat, sumberdaya, dan bakat ketrampilan untuk mewujutkannya.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu tekad yang keras untuk menjalankan sesuatu atas niat yang sangat sungguh – sungguh dalam menjalankannya (Wiyono, 1999). Komitmen dinilai baik apabila komitmen dimulai atas pimpinan. Komitmen yang dijalankan oleh karyawan di suatu organisasi merupakan suatu situasi disaat karyawan memilih untuk memihak kepada organisasi tertentu dan menjalankan tujuan – tujuannya, dan memiliki niat untuk emmelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi mampu mengurangi niat untuk keluar dari organisasi maupun unit kerja. Mereka lebih menjalankan keterlibatan yang tinggi dengan wujut dalam bentuk sikap maupun perilaku. Selain hal itu pegawai yang menunjukkan sikap komitmennya akan memiliki kepuasan atas pekerjaannya, menurunnya sikap menunda – nunda dalam bekerja dan menurunnya kemungkinan untuk keluar dari lingkungan organisasi (McKenna and Nich, 2000).

Dengan menerapkan komitmen organisasi yang tinggi merupakan kebutuhan yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan lahirnya komitmen yang tinggi mampu memberikan pengaruh terhadap situasi maupun kondisi kerja yang professional. Dalam komitmen organisasi tidak terlepas terhadap kata loyalitas, hal ini menjadi bias

dikarenakan istilah dalam loyalitas dan komitmen mengandung unsur dan makna yang berbeda dan cenderung membingungkan.

Komitmen organisasi merupakan sikap karyawan untuk selalu berada di organisasi dan melibtkannya kedalam upaya untuk menapai misi, nilai dan tujuan yang telah ditentukan organisasi. Hal ini dijelaskan bahwa komitmen merupakan bentuk dari tingkat loyalitas yang lebih tinggi dengan dilihat dari sejauh mana karyawan akan mencurahkan seluruhnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Suatu sikap, komitmen dari organisasi adalah bentuk atas hasrat maupun motif yang amat kuat terhadap karyawan untuk tetap menjadi anggota dalam suatu organisasi dan memiliki keyakinan yang amat kuat terhadap penerimaan nilai – nilai dan juga tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi (Luthans, 2002). Terdapat dua motif dalam karyawan untuk mendasari seorang untuk melakukan komitmen terhadap organisasi maupun unit kerjanya (Greenberg dan Baron, 1997), antara lain yaitu :

a. *Side-best Orientation*

Side-best Orientation merupakan suatu focus terhadap akumulasi atas konsekuensi yang diterima mengenai segala sesuatu yang telah diberikan kepada individu pada organisasi apabila karyawan tersebut keluar dari organisasi maupun unit kerja tersebut.

b. *Goal-Congrence Orientation*

Dalam hal ini memfokuskan terhadap tingkatan atas kesesuaian mengenai tujuan individu dan unit kerja sebagai hal yang akan menentukan komitmen pada organisasi.

Berdasarkan beberapa ulasan mengenai komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dijalani oleh karyawan untuk memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dengan tujuannya, dan memiliki niat untuk memperthankan keanggotaannya atas organisasi tersebut. dalam penerapannya dan kepedulian karyawan atas komitmen organisasi mampu dilihat dalam berbagai cara, seperti melakukan pekerjaan tepat waktu dan kurangnya niat untuk keluar dari lingkungan organisasi.

5. Tingkat pendidikan

Seseorang akan melakukan tindakan yang etis maupun tidak cenderung dapat dilihat dari latar belakang pendidikan. Tingkat pendidikan mampu mempengaruhi tindakan seseorang terhadap etika. Seorang yang memiliki riwayat berpendidikan tinggi dinilai memiliki etika yang tinggi pula serta memiliki akal moral yang tinggi.

Dalam penelitian menyimpulkan bahwa mahasiswa akuntansi dan akuntan public yang memiliki sertifikat (CPA) dengan menggunakan sketsa terhadap beberapa perusahaan dan menemukan bahwa CPA mampu memberikan banyak tindakan dan pertanyaan mengenai perbandingan kurangnya etika terhadap mahasiswa (Cohen et al, 2001).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan pelaporan kecurangan atau menjalankan peran sebagai *whistleblower*. Beda dengan seorang yang memiliki riwayat pendidikan rendah maka cenderung akan melakukan kecurangan, hal ini dikarenakan seorang tersebut tidak mempunyai sikap etis dan memiliki moral yang baik atas suatu tindakan tertentu.

B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan Whistleblowing

Dalam pemimpin menjalankan perannya sebagai orang yang mampu memberikan dampak kepada para karyawannya maka sangat diperlukan sifat maupun sikap pemimpin yang visioner, hal ini mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk menimbulkan niat dalam melakukan pelaporan atas *whistleblowing* yang terjadi didalam suatu perusahaan. Humphreys (2002) mengemukakan bahwa adanya hubungan antara petinggi dan para karyawan dalam bentuk kepemimpinan transformasional tidak hanya sekedar ditinjau dari sistem nilai (*Value System*). Pemimpin transformasional mampu menyatukan seluruh karyawan dan mampu merubah pandangan, sikap, dan target individual dari karyawan demi mencapai tujuan maupun sebelum mencapai tujuan yang ditentukan. Dalam penelitian (Valensya dan Utami, 2019) menyatakan gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh kepada karyawan untuk melakukan

whistleblowing. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari usulasan tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H_1 = Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan Whistleblowing

Komitmen organisasi yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam suatu entitas unit sangatlah diperlukan guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, dengan karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat diharapkan mampu menjalankan tugas – tugasnya secara sungguh – sungguh dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Purwaningsih, 2018) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* pada karyawan. Namun dalam penelitian (Ferri, 2015) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap pengungkapan *whistleblowing*.

Suatu karyawan yang memiliki komitmen organisasi menunjukkan adanya keyakinan dan dukungan hingga kesetiaan individu mengenai nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi (Mowdat et al., 1979). Dengan ini karyawan diharapkan mampu

melakukan pengungkapan *whistleblowing* yang terjadi dengan harapan perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari ulasan tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Pengungkapan Whistleblowing Dengan Dimoderasikan Tingkat Pendidikan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin perusahaan akan sangat berdampak terhadap bagaimana karyawan akan bertindak lanjutu maupun memberikan pilihan atas tindakan illegal, kecurangan maupun kegiatan yang menyimpang dari norma etika. Maka dari itu seseorang yang menjalankan peran sebagai whistleblower cenderung memiliki pemimpin yang memiliki sifat visioner yang mampu mendorong para karyawan untuk berani bertindak dalam melakukan pelaporan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi.

Akuntan dengan tingkat pendidikan moral yang tinggi lebih mungkin untuk menilai sebuah kondisi sebagai hal yang tidak etis dibanding kepada akuntan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah (Gibbins dan Mason, 1988). Hal ini mampu dikuatkan dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan tersebut atas

perilaku etis dan bermoral yang dijalankan seseorang dalam melakukan pelaporan *whistleblowing*. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃ = Gaya kepemimpinan mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pengungkapan Whistleblowing Dengan Dimoderasikan Tingkat Pendidikan

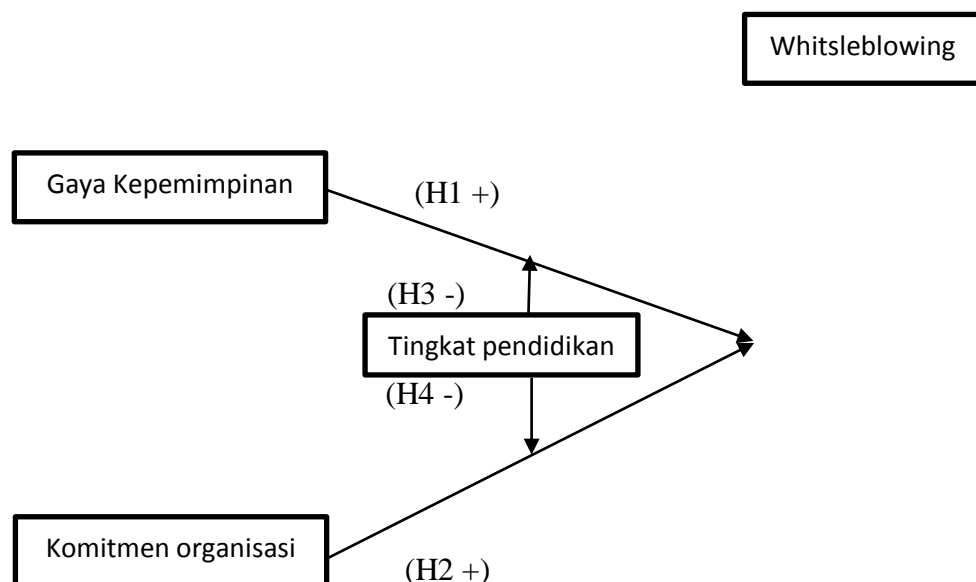
Seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menilai pencapaian organisasi merupakan hal terpenting. Dalam karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan tertanam niat yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi dimana karyawan suatu organisasi akan memberikan kontribusi atau timbal balik akan merasa mereka merupakan bagian penting dari organisasi tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi memiliki kecenderungan yang tinggi atas pengungkapan *whistleblowing*.

Tingkat pendidikan, kebudayaan internasional, dan jenis kelamin mempengaruhi secara signifikan mengenai persepsi etis

(Lopes et al, 2005). Hal ini mampu dikuatkan dengan tingkat pendidikan yang telah ditempuh karyawan tersebut atas perilaku etis dan bermoral yang dijalankan seseorang dalam melakukan pelaporan *whistleblowing*. Dalam hipotesis ini menggunakan teori atribusi yang akan menjelaskan mengenai bagaimana reaksi seorang terhadap peristiwa di sekitar mereka. Dari uraian tersebut diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₄ = Komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan dimoderasi tingkat pendidikan

C. Model Penelitian



Gambar 2. 1
Model Penelitian