

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

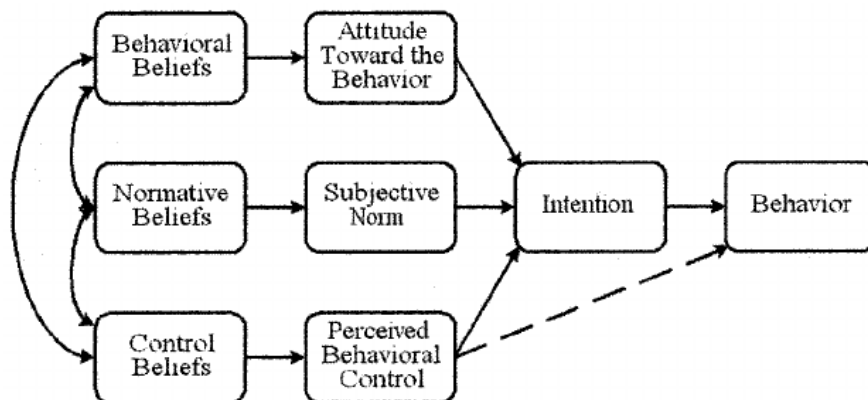
##### **1. Teori Perilaku Terencana (*Planned Behavior Theory*)**

Teori perilaku terencana pada dasarnya merupakan teori pengembangan dari teori sebelumnya yakni *theory of reasoned action* yang dikembangkan oleh Icek Ajzen dan Martin Fisben (1985). Teori ini menjelaskan bahwa sebuah perilaku terbentuk karena adanya niat untuk berperilaku. Niat ini diartikan sebagai respon atau kesiapan seseorang untuk menunjukkan tindakan atau perilaku (Lestari dan Yaya, 2017). Selain itu, juga dalam teori ini dijelaskan bahwa seseorang sebelum berperilaku menggunakan informasi yang sistematis untuk memahami dampak yang akan timbul dari perilakunya tersebut (Kreshastuti, 2014). Aprani (2017) juga mengemukakan bahwa seseorang yang berfikir rasional akan memutuskan mencari informasi yang berhubungan dengan *whistleblowing* seperti mekanisme atau tata aturan sebelum melakukan *whistleblowing*.

Teori perilaku terencana ini telah diaplikasikan ke dalam beberapa konteks dalam hal perilaku keuangan seperti pada perilaku kepatuhan wajib pajak (Bobek & Hatfield, 2003; Hidayat & Nugroho, 2010), perilaku akuntan publik (Buchan, 2005), keputusan etis manajer (Carpenter & Reimers, 2005), perilaku *whistleblowing* oleh *chief financial officer* (Uddin & Gillett, 2002) dan dalam pembuatan anggaran (Su & Ni, 2013). Sedangkan untuk *whistleblowing*, teori ini juga telah diaplikasikan untuk melihat dan mengukur perilaku seseorang dalam melakukan tindak pelaporan kecurangan.

Berdasarkan teori perilaku terencana disebutkan bahwa ada tiga faktor yang dapat memengaruhi niat individu dalam menunjukkan suatu perilaku antara lain:

- 1) Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan sebuah bentuk penilaian seseorang terhadap suatu benda, orang, institusi, kejadian atau perilaku secara positif atau negative.
- 2) Norma subyektif (*subjective norm*) merupakan bentuk tanggapan orang lain terhadap perilaku yang akan ditunjukkan oleh individu dimana hal tersebut akan memengaruhinya dalam berperilaku.
- 3) Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah suatu bentuk persepsi atau kemampuan diri individu dalam mengontrol dirinya untuk berperilaku atau bentuk kepercayaan diri untuk menunjukkan suatu perilaku.



Gambar 2.1. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991, 2012)

## 2. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behaviour Theory*)

Teori perilaku prososial merupakan teori yang dikembangkan oleh Brief dan Motowidlo (1986) yang menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi terhadap anggota organisasi lainnya dilakukan dengan tujuan

untuk meningkatkan kesejahteraan individu/kelompok atau organisasi tersebut atau dengan kata lain perilaku prososial merupakan perilaku yang memberikan manfaat kepada orang lain. Sedangkan menurut Dozier dan Miceli (1985) perilaku prososial tidak seperti altruisme yang hanya bermanfaat untuk orang lain, tetapi juga memiliki maksud untuk memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri.

Selanjutnya diketahui bahwa teori prososial merupakan teori yang mendukung munculnya *whistleblowing* seperti yang diungkapkan oleh Brief dan Motowidlo (1986) bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Dozier dan Miceli (1985) bahwa tindakan *whistleblowing* secara umum akan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi dan juga akan bermanfaat bagi pelaku *whistleblower* itu sendiri. Perilaku prososial tersebut kemudian dapat digunakan untuk menjelaskan pengambilan keputusan etis individual dalam menentukan niatnya melakukan *whistleblowing*.

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) Teori perilaku prososial sendiri dibagi kedalam dua kelompok anteseden antara lain individual anteseden dan kontekstual anteseden. Individual anteseden dijelaskan sebagai bagian dari dalam diri pelaku seperti bentuk kemampuan individu dalam bertanggungjawab terhadap lingkungannya, bentuk kemampuan dalam memahami suatu keadilan, serta kemampuan berpikir secara logis dan berempati terhadap orang lain. Lain halnya dengan kontekstual anteseden yang lebih menjelaskan terkait aspek yang ada dalam organisasi dan lingkungan organisasi seperti peraturan, kelompok, panutan,

norma, iklim organisasi, tipe kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, tekanan.

### 3. *Whistleblowing*

*Whistleblowing* merupakan suatu tindakan pelaporan yang dilakukan oleh seseorang atas adanya dugaan kecurangan, perbuatan yang melanggar hukum atau perbuatan lain yang tidak etis yang terjadi dalam suatu organisasi kepada pihak internal seperti pemimpin organisasi atau pihak eksternal yang dapat mengambil tindakan atas kecurangan tersebut (Lestari dan Yaya, 2017). Tindakan pelaporan tersebut tentunya harus didukung dengan adanya bukti, informasi yang jelas terkait kecurangan yang dilaporkan. Selanjutnya, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia juga mengemukakan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu perusahaan.

Menurut Lestari (2017) *whistleblowing* dikelompokkan dalam 2 jenis, yaitu :

#### a. *Whistleblowing* internal

*Whistleblowing* internal merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak lain yang memiliki otoritas lebih tinggi seperti pimpinan dalam organisasi tersebut. Pelaporan *whistleblowing* internal ini biasanya dilakukan karena anggota organisasi menemukan kecurangan yang mungkin dapat merugikan organisasi tersebut.

#### b. *Whistleblowing* eksternal

*Whistleblowing* eksternal merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi atas tindakan kecurangan yang terjadi dalam organisasi tersebut

kepada publik atau pihak lain diluar organisasi. Pelaporan ini biasanya dilakukan karena tidak adanya tindak lanjut yang dilakukan organisasi atas *whistleblowing* internal yang dilakukan.

Menurut Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 *whistleblower* adalah pelapor tindak pidana yakni orang yang memberikan laporan, informasi, atau keterangan kepada penegak hukum mengenai tindak pidana yang akan, sedang, atau telah terjadi. Menjadi seorang *whistleblower* bukan perkara mudah, dibutuhkan niat atau keinginan yang kuat dalam diri individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Niat *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat berasal dari internal maupun eksternal serta dapat menjadi pendorong maupun sebaliknya.

Dalam sebuah Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa niat adalah bentuk keinginan atau kehendak yang muncul dari dalam hati untuk melakukan atau menyampaikan sesuatu. Suatu niat akan muncul disebabkan karena adanya tiga faktor yang dijelaskan dalam teori perilaku terencana antara lain : 1) Adanya sikap, yaitu suatu perasaan atau bentuk penilaian seseorang secara positif atau negatif terhadap sesuatu, 2) Adanya norma subyektif atau pengaruh persepsi orang lain yang ada disekitar individu sehingga memengaruhinya untuk berperilaku dan 3) Persepsi kontrol atas perilaku, yaitu kemampuan individu dalam mengontrol dirinya atau keyakinan individu atas dirinya saat akan berperilaku (Khanifah, 2017).

#### **4. Sikap (*Attitude Towar Behavior*)**

Sikap diartikan sebagai sesuatu yang dimiliki dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan. Menurut Ajzen (2012) sikap (*attitude*) merupakan jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku dan diukur dengan suatu prosedur yang menempatkan individual pada skala evaluatif dua kutub, misalnya baik atau buruk. Lain halnya menurut Jogiyanto (2008) sikap (*attitude*) merupakan bentuk evaluasi kepercayaan (*belief*) atau perasaan positif atau negatif dari seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan.

Fishbein dan Ajzen (1985) membedakan dua macam sikap, yaitu sikap terhadap objek (*attitude toward object*) dan sikap yang berhubungan dengan perilaku (*attitude concerning behavior*). Sikap terhadap objek (*attitude toward object*) merupakan perasaan seseorang terhadap benda-benda atau objek. Sedangkan, sikap yang berhubungan dengan perilaku (*attitude concerning behavior*) adalah sikap yang lebih mengarah pada perilakunya bukan ke objeknya. Selain itu juga dikemukakan oleh Jogiyanto (2007) bahwa sikap terhadap perilaku ditentukan oleh kepercayaan-kepercayaan yang kuat tentang perilakunya (*behavioral beliefs*) dimana seseorang yang memiliki kepercayaan bahwa dengan berperilaku tertentu mendapatkan hasil yang positif maka akan mempertahankan sikapnya tersebut.

#### **5. Norma Subjektif (*Subejective Norm*)**

Menurut Aprani (2017) norma subyektif adalah faktor diluar individu yang memengaruhi persepsi atau pandangan seseorang terhadap perilaku yang akan

dilakukan. Seseorang akan melakukan suatu perilaku jika perilaku tersebut merupakan sesuatu yang dianggap wajar oleh orang lain. Sehingga seseorang tersebut hanya akan menunjukkan perilaku yang dapat diterima oleh orang-orang atau lingkungannya dan sebaliknya seseorang tersebut tidak akan melakukan perilaku yang lingkungan sekitarnya tidak mendukung.

Ajzen (2012) menyatakan bahwa norma subyektif lebih mengacu pada pengertian tentang persepsi atas tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Menurut Aprani (2017) norma subyektif juga dinyatakan sebagai *personal* atau *moral norm*, *parental influence*, *human faktor*, *human influences*, atau *influence of significant people*.

Dalam teori perilaku terencana disebutkan bahwa norma subyektif (*subjective norm*) sebagai penentu kedua dari terbentuknya niat untuk berperilaku juga diasumsikan sebagai suatu fungsi kepercayaan yaitu kepercayaan seseorang bahwa individu-individu tertentu atau kelompok-kelompok menyetujui atau tidak menyetujui melakukan suatu perilaku. Seseorang tersebut akan memiliki suatu titik referensi untuk mengarahkan perilakunya antara lain orang tua, pasangan, teman dekat, teman kerja, dan pakar profesional (semacam akuntan) (Jogiyanto, 2007).

## **6. Persepsi Kontrol Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)**

Khanifah (2017) menjelaskan bahwa persepsi kontrol atas perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah lalu tertentu. Namun pada dasarnya pengendalian seseorang atas perilakunya dipengaruhi oleh faktor internal yakni

keterampilan, kemauan, dan informasi dan faktor eksternal seperti budaya dan politik sehingga seseorang tidak dapat mengendalikan perilakunya sepenuhnya (Aprani, 2017).

Menurut Ajzen (2012) menyatakan bahwa persepsi kontrol atas perilaku menunjukkan semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar kontrol yang akan dirasakan atas tingkah laku tersebut. Persepsi kontrol perilaku merupakan persepsi mengenai kemudahan atau kesulitan dalam menampilkan perilaku (Ajzen, 1991). Saat seseorang memiliki *control beliefs* atau kontrol kepercayaan yang kuat tentunya akan menlancarkan suatu perilaku yang akan dilakukan, hal tersebut menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki persepsi yang kuat untuk mengendalikan perilakunya. Sebaliknya, jika seseorang tersebut memiliki persepsi yang rendah untuk mengendalikan perilaku yang akan ditunjukkan tentunya, seseorang tersebut memiliki *control beliefs* yang lemah untuk mengatasi faktor-faktor yang akan menghambat suatu perilaku. Persepsi ini dapat dicerminkan dari pengalaman masa lalu, antisipasi terhadap situasi yang akan datang, dan sikap terhadap norma-norma yang berpengaruh di sekitar individu

## **7. Komitmen Organisasi**

Bagustiantio dan Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya yang ditandai dengan tiga faktor yaitu kesediaan untuk bekerja sekuat tenaga demi organisasi, keyakinan yang kuat terhadap visi, misi dan tujuan



organisasi, serta keinginan yang kuat untuk selalu setia mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai sebuah pernyataan kesetiaan, keyakinan pribadi seseorang terhadap tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Semakin kuat komitmen organisasi yang dimiliki anggota organisasi maka semakin kuat pula keinginan dan motivasi individu untuk berusaha menjalankan aktivitas dengan terbaik dan sekuat tenaga dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Dalam hal ini anggota organisasi akan selalu bersikap dan berperilaku positif dalam membela organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi. Mereka akan selalu berusaha untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang mampu membantu organisasi mewujudkan tujuannya. Mereka juga cenderung menghindari hal-hal yang mampu menghambat pencapaian organisasi tersebut. Suatu tindakan dianggap benar apabila mampu melindungi tujuan-tujuan organisasi. Sebaliknya, jika komitmen akan organisasi rendah, tentunya anggota organisasi akan merasa acuh dan hanya mementingkan pribadinya sendiri sehingga tidak akan merasa peduli dengan keberlangsungan jangka panjang organisasinya (Fitri dkk, 2013).

## **8. Keseriusan Kecurangan**

Menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur

dari sisi dampak terhadap organisasi itu sendiri, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidaknya sebuah kecurangan. Marliza (2017) mengemukakan bahwa pertimbangan tentang tingkat keseriusan kecurangan dapat diselaraskan dengan dampak keuangan yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut. Seseorang akan cenderung melaporkan kecurangan yang terjadi jika menimbulkan kerugian keuangan yang signifikan pada organisasi atau berdampak terhadap orang banyak.

## **9. Religiusitas**

Abdilla (2017) mendefinisikan religiusitas sebagai bentuk rasa kepercayaan terhadap ajaran agamanya dengan menjaga hubungannya dengan Tuhannya dan mengimplementasikannya dalam berkelakuan sehari-hari. Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan selalu menghubungkan dengan ajaran agamanya dalam melakukan tindakan dan membuat keputusan dalam hidupnya. Pada dasarnya seseorang biasanya mengekspresikan religiusitas mereka melalui aktivitas agama, ritual ibadah, kepatuhan terhadap kepercayaan dan pelayanan kepada agamanya (Kashif dkk, 2016). Oleh karena itu, religiusitas dianggap sebagai suatu sifat manusia yang paling kompleks dimana dengan adanya religiusitas dalam kehidupan seseorang tentunya akan membantu mereka dalam mempertahankan standar moral dalam membuat suatu keputusan yang etis (Winchester, 2008)

Glock dan Stark (1966) menjelaskan bahwa religiusitas merupakan komitmen yang berhubungan dengan agama dan keyakinan seseorang, yang dapat dilihat melalui aktivitas atau perilaku individu tersebut terhadap kepercayaannya.

Sehingga hal tersebut dapat digunakan untuk mengukur tingkat religiusitas seseorang dan dikelompokkan kedalam beberapa aspek, sebagai berikut :

a. *Religious Practice*

Tingkat sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban di dalam agama yang dianutnya. Seperti sholat, zakat, dan puasa yang dilakukan oleh umat muslim.

b. *Religious Belief*

Hal ini menjelaskan mengenai sejauh mana seseorang dapat menerima hal-hal yang dogmatik di dalam ajaran agama yang dianutnya. Seperti keberadaan Tuhan, Kitab Suci dan Malaikat

c. *Religious Knowledge*

Seberapa jauh seseorang memiliki pengetahuan mengenai ajaran-ajaran agama. Hal ini berhubungan dengan aktivitas setiap individu yang memiliki keterkaitan dengan ajaran agama.

d. *Religious Feeling*

Dimensi yang meliputi perasaan dan pengalaman keagamaan yang pernah dilalui. Misalnya, seseorang merasa takut untuk melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan agama lagi karena ia takut akan adanya hari akhir.

e. *Religious Effect*

Hal yang menggambarkan sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya.

## **B. Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini pada dasarnya mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khanifah dkk (2017) yakni menguji pengaruh *attitude toward behavior*,

*subjective norm, perceived behavioral control* pada *intention whistleblowing* yang dilakukan pada auditor yang bekerja di kantor Regional III Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *attitude toward behavior* berpengaruh positif pada *intention whistleblowing*, *subjective norm* berpengaruh positif pada *intention whistleblowing*, dan *perceived behavioral control* berpengaruh positif pada *intention whistleblowing*.

Penelitian lain juga pernah dilakukan oleh Iskandar dan Saragih (2018) terhadap CPNS Kementerian Keuangan yang menemukan bahwa sikap tidak memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* sedangkan norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh secara signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian lain mengenai *whistleblowing* juga dilakukan oleh Yuswono (2018) dan Lestari (2017). Hasil penelitian terdahulu secara ringkas dapat kita lihat dalam tabel yang disajikan dibawah ini :

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Responden</b>	<b>Hasil</b>
Khanifah dkk (2017)	<p><b>Variabel Dependen</b></p> <p>Intensi <i>whistleblowing</i></p> <p><b>Variabel Independen</b></p> <p>-<i>Attitude toward behavior</i></p> <p>-<i>Subjective norm</i></p> <p>-<i>Perceived behavioral control</i></p>	<p>Auditor kantor Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Jateng dan Yogyakarta</p>	<p><i>Attitude toward behavior, subjective norm, dan perceived behavioral control</i> berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i>.</p>

<b>Peneliti</b>	<b>Variabel</b>	<b>Responden</b>	<b>Hasil</b>
Iskandar dan Saragih (2018)	<p><b>Variabel Dependen</b> Niat <i>whistleblowing</i></p> <p><b>Variabel Independen</b> -Sikap ke arah perilaku -Norma Subjektif -Persepsi kemampuan mengontrol perilaku</p>	199 CPNS Kementrian Keuangan Makassar	Norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> , sementara sikap tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> .
Yuswono and Hartijasti (2018)	<p><b>Variabel Dependen</b> <i>Whistleblowing intention</i></p> <p><b>Variabel Independen</b> -<i>Attitude toward behavior</i> -<i>Perceived behavioral control</i></p>	286 Aparatur Sipil Negara yang bekerja pada kantor non kementerian.	<i>Attitude toward behavior</i> dan <i>perceived behavioral control</i> berpengaruh positif pada intensi <i>whistleblowing</i> .
Lestari dan Yaya (2017)	<p><b>Variabel Dependen</b> Niat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i></p> <p><b>Variabel Independen</b> -Ethical climate – egoism -Ethical climate – benevolence -Ethical climate – principle</p>	100 pegawai yang bekerja di Kementeria Keuangan DIY	<i>Ethical climate-egoism, ethical climate-benevolence, ethical climate-principle, locus of control</i> internal dan komitmen organisasi tidak memengaruhi niat melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> oleh aparatur sipil Negara. Sementara keseriusan kecurangan

Peneliti	Variabel	Responden	Hasil
	-Locus of control internal -Komitmen organisasi -Personal cost Keseriusan kecurangan		berpengaruh positif dan <i>personal cost</i> berpengaruh negative terhadap niat <i>whistleblowing</i> .

### C. Penurunan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Sikap terhadap Intensi melakukan *whistleblowing*.

Sikap terhadap perilaku didasarkan pada keyakinan akan dampak positif atau negatif dari perilaku tertentu dan seberapa besar dampak tersebut akan diperoleh. Semakin yakin individu tentang dampak positif yang akan didapatkan dari sebuah perilaku, maka individu tersebut akan melakukan perilaku tersebut dan sebaliknya (Aprani, 2017). Hal ini sejalan dengan teori perilaku terencana (Ajzen, 1985) yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang diikuti dengan kesiapannya untuk melakukan suatu perilaku. Semakin besar niat dan keyakinan yang dimiliki individu bahwa dengan melakukan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi dirinya akan mendorong individu tersebut untuk melakukan *whistleblowing* atau dengan kata lain bahwa semakin tinggi sikap akan berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan Khanifah dkk (2017) dan Yuswono (2018) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh secara signifikan terhadap niat seseorang melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi. Berbeda dengan penelitian Iskandar dkk (2018) yang tidak menemukan pengaruh sikap terhadap niat *whistleblowing*. Maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

**H<sub>1</sub>: Sikap berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

## **2. Pengaruh Norma subjektif terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Menurut Aprani (2017) norma subyektif adalah faktor dari luar individu yang memengaruhi persepsi atau pandangan seseorang terhadap perilaku yang akan dilakukan. Adanya faktor-faktor diluar individu akan memengaruhi sikap dan keyakinan seseorang untuk berperilaku. Hal ini juga dijelaskan dalam teori perilaku terencana bahwa norma subjektif merupakan faktor yang mendorong niat seseorang untuk berperilaku. Norma subjektif menunjukkan seberapa besar pengaruh orang lain dalam diri individu untuk berperilaku. Jika dihubungkan dengan tindakan *whistleblowing*, niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* akan tercapai jika lingkungan seperti keluarga maupun rekan kerja mendukung perilaku tersebut. Sebaliknya jika lingkungannya tidak mendukung untuk melakukan *whistleblowing* maka seorang individu juga akan mengurungkan niatnya untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian Khanifah dkk (2017) dan Iskandar (2018) menunjukkan bahwa norma subyektif memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan niat melakukan *whistleblowing*. Maka hipotesis yang diusulkan sebagai berikut

**H<sub>2</sub> : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

## **3. Pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Khanifah (2017) menjelaskan bahwa persepsi kontrol atas perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah lalu tertentu. Menurut Ajzen (1991) dalam

teori perilaku terencana persepsi kontrol atas perilaku menunjukkan semakin besar seseorang memiliki kesempatan serta seberapa besar halangan yang dapat diantisipasi maka semakin besar kontrol yang akan dirasakan atas tingkah laku tersebut. Persepsi kontrol perilaku menunjukkan seberapa besar keyakinan atau kepercayaan diri individu jika melakukan suatu perilaku. Semakin yakin individu bisa mengatasi hambatan yang ada dengan adanya faktor pendukung lainnya maka semakin tinggi niat individu tersebut untuk melakukan suatu perilaku *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya jika individu tersebut tidak yakin bisa mengatasi faktor penghambat yang lebih banyak dibandingkan faktor pendukung, maka individu akan cenderung berdiam diri dengan tidak melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penelitian Khanifah dkk (2017) dan Yuswono (2018) menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Saud (2016) tidak menemukan pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

**H3: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

#### **4. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Bagustiantio dan Nurkholis (2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai hubungan keterikatan emosional antara anggota organisasi dengan organisasinya. Anggota organisasi yang berkomitmen tinggi akan selalu bersikap dan berperilaku positif dalam membela organisasi untuk mewujudkan tujuan



organisasi. Hal ini sejalan dengan teori perilaku prososial yang melihat intensi seseorang berperilaku untuk meningkatkan kesejahteraan atau melindungi kesejahteraan individu, kelompok atau organisasinya. Semakin besar komitmen yang dimiliki oleh anggota terhadap organisasinya maka semakin besar pula rasa memiliki terhadap organisasinya tersebut sehingga ia akan selalu berusaha melindungi organisasinya dari kehancuran (Marliza, 2017). Berdasarkan hal tersebut, dapat kita ketahui bahwa seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan cenderung melaporkan tindakan kecurangan yang diketahuinya (*whistleblowing*) untuk melindungi organisasinya dari kehancuran.

Penelitian Bagustiantio dan Nurkholis (2015), Marliza (2017) dan Sari (2018) menemukan bukti empiris bahwa anggota organisasi dengan komitmen yang tinggi akan cenderung memutuskan melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan Lestari (2017) dan Aliyah (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

**H4: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

#### **5. Pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing***

Menurut Bagustianto dan Nurkholis (2015) persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dan diukur

dari sisi dampak terhadap organisasi itu sendiri, motivasi pelaku kecurangan, dan etis atau tidaknya sebuah kecurangan.

Berdasarkan teori perilaku prososial, sikap individu terbentuk dengan melihat tanggung jawabnya terhadap lingkungan organisasinya dimana semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, akan mendorong individu untuk merasa bertanggungjawab untuk melaporkannya dengan melihat kerugian yang akan berdampak terhadap banyak orang. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi akan memicu seseorang untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*).

Penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2015) serta Lestari (2017) menemukan bukti bahwa tingkat keseriusan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berbeda dengan penelitian Aliyah (2015) yang menemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut :

**H<sub>5</sub>: Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

#### **6. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan sikap dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Pada dasarnya religiusitas terkait dengan bentuk rasa kepercayaan atau keyakinan seseorang terhadap ajaran agamanya dengan menjaga hubungannya dengan Tuhannya dan mengimplementasikannya dalam berkelakuan sehari-hari (Abdilla, 2017). Seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan selalu menghubungkan ajaran agamanya dengan setiap keputusan atau tindakan yang

akan diambil dalam hidupnya. Semakin kuat keyakinan seseorang terhadap suatu perilaku yang dianggap sesuai dengan ajaran agama maka akan menumbuhkan sikap yang kuat dalam berperilaku. Hal ini juga dikemukakan oleh Zhou dkk (2013) yang dalam penelitiannya menemukan bahwa keberadaan aspek agama yang merupakan bagian dari *human value* dapat menjadi variabel moderasi dalam hubungannya dengan teori perilaku terencana, khususnya dalam pengembangan hipotesis ini adalah kaitannya dengan sikap. Dalam hal ini, keputusan seseorang melakukan *whistleblowing* akan semakin kuat ketika adanya nilai agama yang mendukung sikap untuk berperilaku tersebut. Penelitian terkait religiusitas pernah dilakukan oleh Momtaz dkk (2011) dan Suparno (2017) dimana menemukan bahwa aspek religiusitas pada dasarnya dapat memoderasi hubungan antara sikap dengan niat seseorang untuk berperilaku. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan sikap dengan intensi melakukan *whistleblowing*.**

#### **7. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan norma subjektif dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Norma subjektif didefinisikan sebagai persepsi individu tentang tekanan sosial dari pihak lain yang memengaruhi tindakannya untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Ajzen, 2012). Norma subjektif ditentukan oleh kombinasi antara *normative belief* individu dan *motivation to comply*. Adanya pandangan dari pihak lain yang didukung dengan pengetahuan agama yang kuat akan memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Seperti dijelaskan pada hipotesis sebelumnya, penelitian yang pernah dilakukan

oleh Zhou dkk (2013), bahwa keberadaan aspek agama yang merupakan bagian dari *human value* dapat menjadi variabel moderasi dalam hubungannya dengan teori perilaku terencana, khususnya dengan variabel norma subjektif. Dalam hal ini, norma subjektif akan menguat atau melemah pengaruhnya terhadap intensi melakukan *whistleblowing* karena adanya nilai agama yang diyakini. Penelitian terkait religiusitas pernah dilakukan oleh Momtaz dkk (2011) dan Suparno (2017) dimana menemukan bahwa aspek religiusitas pada dasarnya dapat memoderasi hubungan antara norma subjektif dengan niat seseorang untuk berperilaku. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

**H7: Religiusitas memoderasi hubungan norma subjektif dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

**8. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi melakukan *whistleblowing*.**

Khanifah (2017) menjelaskan bahwa persepsi kontrol perilaku merupakan suatu persepsi yang diyakini oleh seorang individu mengenai kontrol yang dimilikinya dalam melakukan tingkah lalu tertentu. Persepsi ini terkait dengan mudah atau susah, adanya kesempatan atau tidak untuk melakukan suatu tindakan. Adanya dukungan agama sebagai bagian dari kehidupan akan menumbuhkan kepercayaan diri seseorang sehingga membuka kesempatan untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, juga dikemukakan oleh Walker dkk (2012) bahwa karyawan yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat persepsi kontrol perilaku yang tinggi. Dari hal tersebut dapat kita ketahui bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang dapat memengaruhi persepsi kontrol perilaku seseorang dalam memutuskan untuk

melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Zhou dkk (2013), Momtaz dkk (2011) dan Suparno (2017) dimana aspek religiusitas pada dasarnya dapat memoderasi hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan variabel niat perilaku seseorang. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

**H<sub>8</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan persepsi kontrol perilaku dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

#### **9. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan komitmen organisasi dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional yang terbentuk antara anggota organisasi dengan organisasinya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Seseorang dengan komitmen yang tinggi cenderung akan selalu mengutamakan organisasinya dibandingkan yang lain. Jika dikaitkan dengan religiusitas, seseorang dengan tingkat religiusitas yang tinggi akan membentuk watak atau kepribadian individu sesuai dengan ajaran agamanya yang pada akhirnya akan menentukan komitmennya terhadap organisasi yakni bersikap peduli terhadap organisasi sehingga jika terjadi sesuatu yang membahayakan organisasi, individu akan cenderung berusaha melindunginya misal dengan melaporkan tindak kecurangan yang diketahuinya (*whistleblowing*). Hal ini sesuai dengan teori perilaku prososial dimana individu berperilaku dan bersikap positif karena kepeduliannya terhadap organisasi dimana kaitannya dengan religiusitas sebagai bagian *human value* tentunya akan mendorong kepedulian individu terhadap sesama dan organisasinya. Penelitian dengan menggunakan variabel religiusitas sebagai moderasi dalam kaitannya dengan komitmen organisasi telah dilakukan oleh

Wening dan Choerudin (2015) dan Muzaro'ah (2017) yang menemukan bahwa religiusitas dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan sebagai berikut:

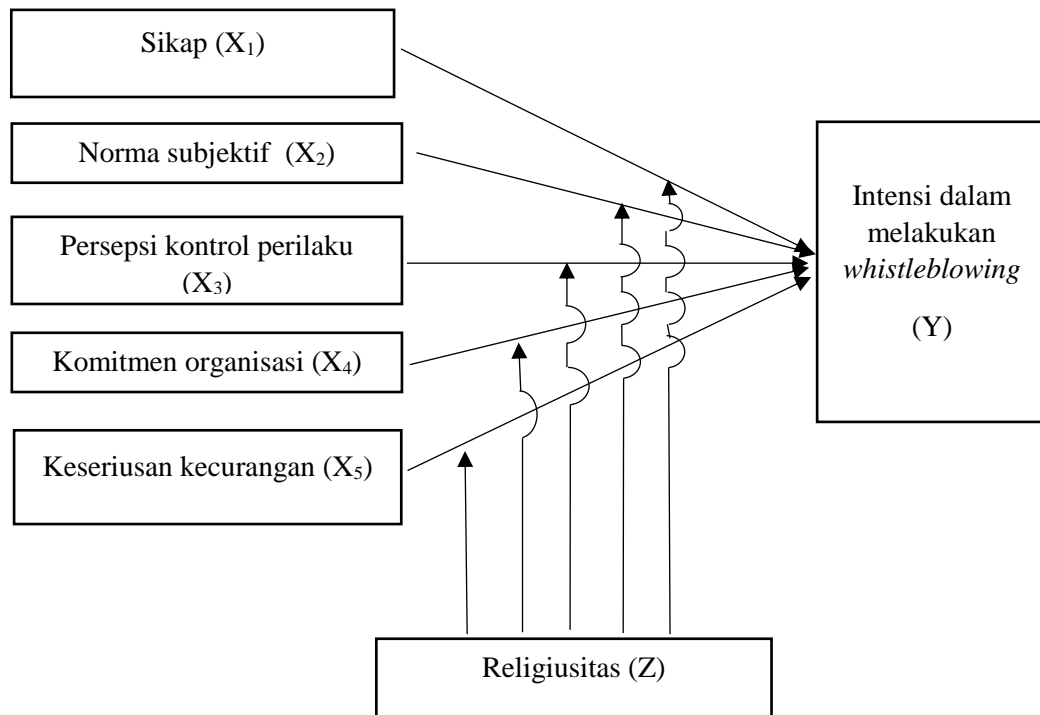
**H<sub>9</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan komitmen organisasi intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

**10. Pengaruh religiusitas terhadap hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi melakukan *whistleblowing***

Tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan seberapa besar dampak yang ditimbulkan kecurangan yang terjadi bagi individu, organisasi maupun orang lain (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Seseorang pada dasarnya menilai keseriusan kecurangan berdasarkan persepsi yang berbeda baik dari segi finansial maupun non finansial. Zhou dkk (2013) mengemukakan bahwa agama sebagai bagian dari *human value* tentu akan memengaruhi seseorang dalam melakukan keputusan dan jika dikaitkan dengan teori perilaku prososial dimana seseorang dalam berperilaku akan berusaha melihat kebermanfaatannya kepada orang lain. Dalam hubungan dengan *whistleblowing* seseorang akan melihat dampak dari kecurangan yang ditimbulkan didasarkan dari tingkat religiusitasnya, sehingga tingkat keseriusan kecurangan dapat menguat atau melemah pengaruhnya terhadap intensi melakukan *whistleblowing* karena adanya nilai agama yang diyakini. Oleh karena itu, hipotesis yang diusulkan adalah sebagai berikut:

**H<sub>10</sub>: Religiusitas memoderasi hubungan keseriusan kecurangan dengan intensi Aparatur Sipil Negara dalam melakukan *whistleblowing*.**

#### D. Model Penelitian



Gambar 2.2 Model Penelitian