

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) dalam Bagustianto et.al (2015) yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. Teori ini membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi tindakan *whistleblowing* seseorang. Ajzen (1991) Teori Perilaku Terencana (*Theory of Palanned Behavior*) mendefinisikan sikap sebagai jumlah dari perasaan (afeksi) yang dirasakan seseorang untuk mendukung atau menolak suatu objek yang dihadapi dan perasaan yang dirasakan tersebut diukur dengan skala *evaluative* seperti baik atau buruk, setuju atau tidak setuju dan penting atau tidak penting.

Menurut ajzen (1991) 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. TPB mempostulkan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tindakan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tesebut menguntungkan atau tidak. Prediktor kedua yaitu faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*) yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiganya berpengaruh.

Pada penelitian ini tidak semua determinan tersebut digunakan dalam pengujian, tetap hanya sikap dan perilaku saja yang digunakan karena menurut peneliti faktor ini memiliki peran yang paling menonjol apabila dikaitkan dengan minat *whistleblowing*. Jika dilihat dari peran *whistleblower*, maka teori ini sangat tepat digunakan dalam meneliti seberapa kuat determinan sikap dan perilaku berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

2.2 Intention Whistleblowing

2.2.1 Pengertian Intention Whistleblowing

Bouville (2017) *Whistleblowing* merupakan tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak yang berwenang diluar organisasi maupun kepada publik (*eksternal whistleblowing*). *Whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan kecurangan atau perbuatan yang tidak etis yang dapat merugikan berbagai pihak yang berkepentingan (KNKG, 2008). *Whistleblowing* dapat terjadi didalam maupun diluar sektor perusahaan atau sektor pemerintahan.

Whistleblowing akan muncul ketika terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik. Menurut Elias (2008) terdapat dua jenis pelaporan pelanggaran yaitu *whistleblowing ekstrenal* dan *whistleblowing internal*.

Whistleblowing eksternal terjadi pada saat seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat kerana kecurangan itu akan merugikan masyarakat, sedangkan *whistleblowing internal* terjadi pada saat seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan kepada atasannya.

Whistleblowing seharusnya memiliki kinerja yang baik, beredukasi tinggi dibandingkan seorang pengawas *fraud* yang tidak aktif (Elias, 2008). Namun pengungkapan pelanggaran pada umumnya menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan oleh pengungkap pelanggar tersebut, seperti hilangnya pekerjaan, ancaman terkena balas dendam, dan isolasi dalam bekerja. *Intention whistleblowing* merupakan keinginan untuk melakukan *whistleblowing* merupakan salah satu bentuk dari keseriusan dalam suatu situasi, tanggung jawab, untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Keinginan untuk melaporkan suatu pelanggaran dinilai dengan mengasumsikan responden sebagai karyawan yang menyadari adanya tindakan-tindakan yang mencurigakan dalam kasus-kasus tersebut (Malik, 2010).

2.2.2 Indikator *Intention Whistleblowing*

Menurut Sulsitomo (2012) indikator *intention whistleblowing* yaitu sebagai berikut:

1. Niat
Niat digunakan untuk melihat seberapa tinggi keinginan individu melakukan sesuatu.
2. Rencana
Adanya niat yang besar dalam diri individu maka akan terbentuk suatu rencana untuk mewujudkan tindakan tersebut.
3. Usaha
Suatu tindakan dapat terwujud dengan baik dilihat dari usaha yang telah dilakukan oleh individu.

2.3 Sikap

2.3.1 Pengertian Sikap

Menurut Gerungan (2004) sikap merupakan suatu reaksi pandangan atau perasaan seorang individu terhadap suatu objek. Walaupun objeknya sama, namun tidak semua individu mempunyai sikap yang sama, hal itu dapat dipengaruhi oleh keadaan individu, pengalaman, informasi, dan kebutuhan masing-masing individu berbeda (Cheisviyanny & Arza, 2019). Sikap seseorang terhadap objek akan membentuk perilaku individu terhadap objek. Sikap terhadap perilaku menurut Davis *et al* (Jogiyanto, 2007) didefinisikan sebagai perasaan positif atau negatif seseorang jika harus melakukan perilaku yang akan ditentukan. Menurut Ajzen (1991) mendefinisikan sikap sebagai derajat individu untuk mengevaluasi dan menilai sesuatu yang menguntungkan atau tidak menguntungkan. Sikap seorang karyawan terhadap *whistleblowing* akan mempengaruhi minat karyawan tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Park dan Blenkinsopp (2009), sikap terhadap *whistleblowing* mengenai sejauh mana individu memiliki evaluasi menguntungkan atau tidak menguntungkan dari *whistleblowing* akan jumlah keyakinan yang dimiliki karyawan tentang konsekuensi dari *whistleblowing* dan evaluasi subjektif terhadap konsekuensi tersebut. Menurut *theory of planned behaviour* (TPB), sikap adalah salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang.

2.3.2 Komponen Sikap

Secord dan Backman (1964) dalam Bagustianti (2015) membagi sikap menjadi tiga komponen yaitu, komponen yang pertama adalah komponen kognitif yang berhubungan dengan pengetahuan dan keyakinan. Komponen kedua yaitu komponen afektif, yaitu komponen emosional yang berhubungan dengan perasaan senang atau tidak senang, sehingga bersifat evaluatif. Yang ketiga adalah komponen

konatif, yaitu kesiapan dan kecenderungan untuk bertindak laku terhadap objek sikap. Konsep Secord dan Backman (1964) dalam Bagustianto (2015) tersebut sejalan dengan konsep TPB yang menyatakan bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku/tindakan dipengaruhi oleh persepsi/keyakinannya terhadap konsekuensi/dampak dari perilaku (*silent belief*) dan penilaian subjektif terhadap pentingnya konsekuensi/dampak tersebut (*subjective evaluation*) oleh individu (Ajzen, 1991: Park dan Blenkinsopp, 2009: serta Winardi, 2013).

2.3.3 Indikator Sikap

Indikator sikap secara umum yaitu sebagai berikut:

1. Jujur

Perilaku jujur yaitu perilaku yang dapat dipercaya dalam perkataan dan tindakan.

2. Disiplin

Seorang individu dikatakan disiplin ketika memiliki sikap yang baik dan menjunjung tinggi moral baik.

2.4 *Personal Cost Of Reporting*

2.4.1 *Pengertian Personal Cost Of Reporting*

Personal cost of reporting dapat berupa tindakan seperti melemahkan proses pengaduan, pengucilan, dan diskriminasi terhadap *whistleblower*. Menurut Crust (2006) ancaman pembalasan yang mungkin akan diterima oleh pegawai jika mengungkapkan kecurangan yang ada di organisasi dapat berupa mutasi kebagian yang lain yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan mendapatkan penilaian kinerja yang tidak adil. *Personal cost of reporting* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin menjadi *whistleblower* karena mereka menyakini akan mengalami retalisasi. Retalisasi atau tindakan balas dendam adalah sebuah perilaku yang ditujukan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan

seseorang. *Personal cost of reporting* merupakan pandangan pegawai terhadap resiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Schulz, 1993 dalam Bagustianti, 2014). Oleh sebab itu persepsi *personal cost of reporting* seseorang akan semakin mengurangi niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun persepsi tentang *personal cost of reporting* harus diminimalisir sedemikian rupa agar dapat meningkatkan niat *whistleblowing*. Mereka akan menganggap jika mereka melakukan pelaporan, mereka akan melindungi organisasi dari tindakan kecurangan disamping melindungi posisi mereka sendiri.

2.4.2 Indikator *Personal Cost of Reporting*

Menurut Rahmadani (2018) indikator *personal cost of reporting* yaitu sebagai berikut:

1. Pemecatan
Pemutusan hubungan kerja antara seorang bos terhadap karyawan.
2. Mutasi kerja
Seorang dapat berpindah posisi atau jabatan atau tempat pekerjaan baik secara horizontal maupun vertikal.
3. Pengucilan di tempat kerja
Seorang individu akan di kucilkan atau asingkan dalam suatu organisasi ketika melakukan suatu hal yang mungkin merugikan individu atau kelompok.
4. Penilaian kinerja yang tidak sesuai
Penilaian kinerja yang tidak sesuai atau tidak adil dapat terjadi karena adanya kesalahan penilaian terhadap individu.

2.5 Tingkat Keseriusan Kecurangan

2.5.1 Pengertian Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan menjadi faktor penting dalam munculnya tindakan *whistleblowing*. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing*/kecurangan yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing*/kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Curtis (2006) dan Winardi (2013) mengatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari seberapa besar *impact* yang di sebabkan oleh kecurangan tersebut. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan apalagi kecurangan tersebut bersifat serius akan lebih mungkin untuk melakukan *wrongdoing*/kecurangan tersebut (Miceli & Near, 1985). Jadi ketika *wrongdoing* terjadi dengan tingkat keseriusan yang tinggi dan dapat merugikan nilai keuangan yang besar bagi perusahaan, maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin besar dengan harapan *wrongdoing* dapat dihentikan.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat keseriusan kecurangan akan menentukan apakah perlu dilakukan *whistleblowing* atau tidaknya. Ketika kecurangan yang terjadi sudah sangat merugikan organisasi maka tindakan *whistleblowing* akan dilakukan untuk menyelamatkan kerugian dari kecurangan tersebut. Akan tetapi jika kecurangan masih dalam tahap dapat ditolerir maka *whistleblowing* akan mungkin tidak terjadi atau pelaporan kecurangan masih skala rendah

2.5.2 Indikator Tingkat Keseriusan Kecurangan

Menurut Rahmadani (2018) indikator tingkat keseriusan kecurangan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat keseriusan perilaku korupsi dengan pertimbangan materialitas
2. Melaporkan *whistleblowing*

2.6 Komitmen Organisasi

2.6.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Mowday, dkk (1979) 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 yang terakhir keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas).

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran.

2.6.2 Bentuk Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (1990) mengatakan bahwa ada tiga komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif:

1. Komitmen afektif yaitu hubungan emosional karyawan untuk mengakui dan berasosiasi dalam organisasi. Sebagian besar penelitian tentang komitmen organisasi berfokus pada komitmen afektif (Brunetto dan Farr-Wharton dalam Ali 2011).
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen yang muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena menumbuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. Komitmen normatif yaitu perasaan karyawan untuk bertanggung jawab menjadi bagian organisasi.

2.6.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, akan tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers dalam Sopiah (2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, antara lain:

Ciri pribadi kinerja, termasuk misalnya masa jabatan dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.

Pengalaman kerja, keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

2.6.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Rahmadani (2018) indikator mengenai komitmen organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Rasa bangga pada organisasi
Pegawai yang bangga pada organisasinya akan memiliki komitmen yang besar dalam menjaga nama baik organisasi.
2. Loyalitas
Pegawai dikatakan loyal apabila pegawai setia terhadap suatu organisasi.
3. Motivasi kerja
Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

4. Rasa peduli

Pegawai dikatakan memiliki komitmen organisasi apabila pegawai peduli terhadap terhadap organisasinya dan merasa bahwa pegawai bagian dari organisasi.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Evan Putra Sidauruk (2017)	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Minat Aparatur Sipil Negara Terhadap Intensi Pengungkapan Tindak Pelanggaran (<i>Whistleblowing</i>)	Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, <i>Internal Locus of Control</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: -Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan <i>Internal Locus of Control</i> secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>
2	Hutriyal Alwi, Nayang Helmayunita (2020)	Pengaruh Sikap, <i>Personal Cost of Reporting</i> , dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention <i>Whistleblowing</i> Pada Pemerintah Daerah	Pengaruh Sikap, <i>Personal Cost of Reporting</i> , dan Tingkat Keseriusan Kecurangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: -Sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> - <i>personal cost of reporting</i> berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> -Tingkat keseriusan

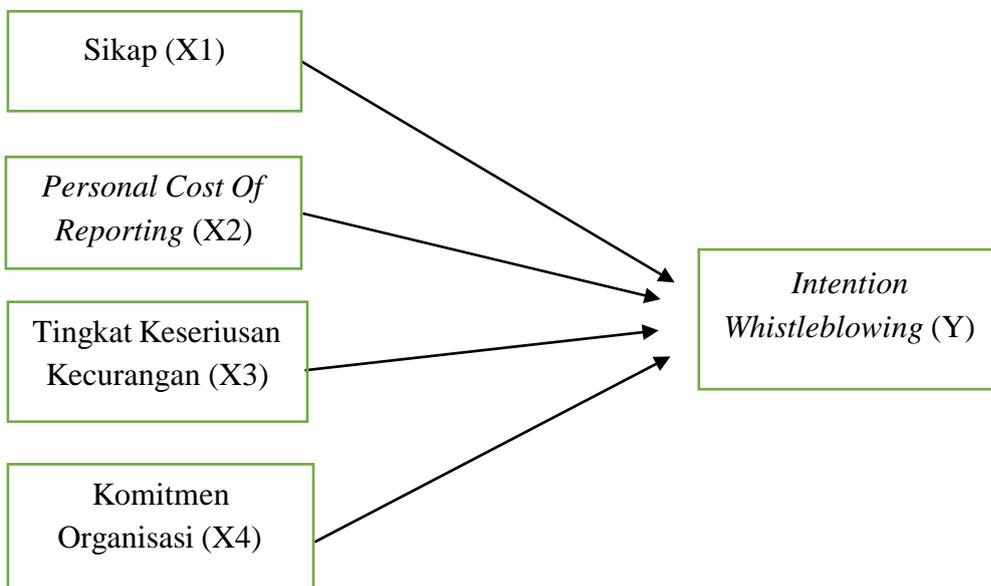
				kecurangan berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
3	Resi Marliza (2018)	Pengaruh <i>Personal Cost Of Reporting</i> , Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Personal Cost Of Reporting</i> , Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: -Personal Cost of Reporting tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> -Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan whistleblowing. -Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
4	Rohmaida Busra, Ahyaruddin, Agustiawan (2019)	Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan <i>Personal Cost</i> , dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kecenderungan	Tingkat Keseriusan Kecurangan <i>Personal Cost</i> , dan Komitmen Organisasi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: -Tingkat Keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> - <i>Personal Cost</i> , tidak

		Melakukan <i>Whistleblowing</i>		berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing -Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
--	--	------------------------------------	--	---

2.8 Kerangka Pemikiran

Model kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel yang di uji dalam penelitian. Kerangka konseptual menggambarkan hubungan variabel sikap, *pesonal cost of reporting*, tingkat keseriusan kecurangan, dan komitmen organisasi terhadap *intention whistleblowing*. Adapun gambar kerangka konseptual adalah sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.9 Bangunan Hipotesis

2.9.1 Pengaruh Sikap Terhadap *Intention Whistleblowing*

Menurut Damiani, dkk (2007) sikap adalah suatu ekspresi perasaan seseorang yang merefleksikan kesukaannya atau ketidaksukaannya

terhadap suatu objek. Sedangkan menurut Kotler (2007), sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang secara konsisten menyukai atau tidak menyukai suatu objek atau gagasan.

Sikap terhadap *whistleblowing* merupakan keyakinan bahwa tindakan yang dilakukan memiliki dampak positif, seperti melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya anti korupsi serta ingin mendapatkan reputasi dan penghargaan. Selanjutnya keyakinan akan sikap tersebut dievaluasi oleh sistem penilaian individu dan memunculkan tindakan emosional.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rasuli, dkk (2018) membuktikan bahwa Sikap berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: Terdapat pengaruh antara sikap terhadap *intention whistleblowing*

2.9.2 Pengaruh *Personal Cost of Reporting* Terhadap *Intention*

Whistleblowing

Menurut (Zhuang, 2003) *personal cost* yang paling dipertimbangkan adalah pembalasan dari orang-orang dalam organisasi yang mengungkapkan pelaporan kecurangan karena dianggap tidak etis jika kecurangan tersebut dilakukan oleh atas/manager karena dianggap menentang atasannya.

Personal Cost Of Reporting sangat memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jadi, semakin rendah *personal cost of reporting* maka akan meningkat intensi *whistleblowing* seseorang dan sebaliknya.

Hasil penelitian Odiatma (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *personal cost of reporting* terhadap *intention whistleblowing*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: Terdapat pengaruh antara *personal cost of reporting* terhadap *intention whistleblowing*

2.9.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap *Intention*

Whistleblowing

Tingkat keseriusan kecurangan berbeda-beda menurut persepsi orang masing-masing, tergantung kepada penilaian dan asumsi tiap-tiap individu terhadap kecurangan tersebut. Keseriusan kecurangan dapat diukur terhadap dampak yang diterima oleh organisasi, motivasi pelaku dan etis atau tidak etisnya kecurangan tersebut. Seseorang cenderung akan melaporkan kecurangan ketika kecurangan tersebut menimbulkan kerugian yang signifikan bagi individu maupun kelompok. Orang tersebut menganggap kecurangan tersebut akan mengakibatkan kerugian pada banyak orang dan patut untuk dilaporkan dibandingkan dengan kecurangan yang hanya memberikan dampak kepada pelaku kecurangan saja. Hasil dari penelitian Bagustianto dan Nurcholis (2013) serta Winardi (2013) dengan menggunakan konsep materialitas sebagai pembeda tingkat keseriusan kecurangan, juga mengkonfirmasi akan adanya hubungan dengan teori perilaku prososial.

Hal ini sejalan dengan penelitian Fajri (2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dan terdapat beberapa penelitian lain seperti Bagustianto dan Nurkholis (2015), Setyawati, Komala dan Ragil (2015), Raharjo (2015) yang menyatakan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa seseorang akan melaporkan kecurangan jika melihat dampak negatif yang akan terjadi pada lingkungan sekitarnya. Pelapor akan melakukan penghentian tindakan untuk meminimalisir kerugian yang diterima kelompok maupun individu itu sendiri. Hasil penelitian Alwi & Helmayunita (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap *intention whistleblowing*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Terdapat pengaruh antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap *intention whistleblowing*

2.9.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Intention Whistleblowing*

Robbins (dalam Majorsy, 2007) menyatakan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana loyalitas karyawan dibuktikan dengan berusaha tetap bertahan bersama organisasi yang di tempati dan memberikan usaha yang terbaik untuk mencapai tujuan dan nilai organisasi.

Dapat dikatakan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi baik tentu memiliki minat yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai wujud dari sikap positifnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian Basru, Ayharuddin, Agustiawan (2019) membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *intention whistleblowing*

