

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)**

*Theory of Reasoned Action* pertama kali dicetuskan oleh Ajzen 1980, teori ini disusun menggunakan asumsi dasar bahwa manusia berperilaku dengan cara yang sadar dan mempertimbangkan segala informasi yang tersedia. *Theory of Reasoned Action* menjelaskan tentang perilaku yang berubah berdasarkan hasil dari niat perilaku, dan niat perilaku dipengaruhi oleh norma sosial dan sikap individu terhadap perilaku (Eagle *et al*, 2013). Dalam norma subjektif, kepercayaan individu dideskripsikan yaitu mengenai perilaku yang normal dan dapat diterima dalam masyarakat, sedangkan untuk sikap individu terhadap perilaku adalah berdasarkan kepercayaan individu.

Menurut Lee & Kotler (2011) *theory of reasoned action* yang dikembangkan oleh Ajzen, menyatakan bahwa prediksi terbaik mengenai perilaku seseorang adalah berdasarkan minat orang tersebut. Minat perilaku didasari oleh 2 faktor utama, yaitu : kepercayaan individu atas hasil dari perilaku yang dilakukan dan persepsi individu atas pandangan orang-orang terdekat individu terhadap perilaku yang dilakukan. Dari ke dua faktor tersebut akan memunculkan suatu niat dan niat tersebut akan menampilkan suatu perilaku kombinasi dari sikap dan norma subjektif, sehingga seseorang individu akan melakukan tindakan jika memang tindakan tersebut bermanfaat.

Niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh faktor-faktor dibawah ini, antara lain :

#### 1. Sikap

Teori *Reasoned Action* menyatakan bahwa sikap adalah bagian penting dari individu yang dapat memengaruhi niat seseorang untuk melakukan sesuatu (Ajzen 1980). Sikap ini merupakan faktor personal seseorang yaitu adanya keyakinan bahwa perilaku yang dipikirkannya memiliki dampak yang menguntungkan atau merugikan dirinya. Kemudian, terjadi proses pertimbangan

evaluasi atau penilaian konsekuensi yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Apabila penilaian tersebut positif, maka orang akan cenderung memiliki niat melakukan perilaku yang dipikirkannya.

Berkaitan dengan sikap terhadap niat dalam melakukan *whistleblowing* (pengungkapan kecurangan), sikap seseorang cenderung mendukung tindakan melakukan *whistleblowing* karena *whistleblowing* merupakan tindakan etis. Hal ini disebabkan sikap seseorang terkait perbuatan *whistleblowing* yang dilakukan seorang *whistleblower* merupakan sikap positif walaupun ada konsekuensi yang akan diterima atas tindakan tersebut (Suryono, 2016).

## 2. Niat (*Intention*)

Menurut Arisudana (2009) dalam Sumaryono (2016) niat merupakan komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan suatu perilaku, sedangkan perilaku adalah tindakan nyata dari keinginan berperilaku tersebut. Menurut Sulistiani (2012) niat erat kaitannya dengan motivasi, yaitu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu, niat yang baik akan mendorong timbulnya motivasi untuk berbuat baik.

Berkaitan dengan niat terhadap melakukan *whistleblowing* (pengungkapan kecurangan) terjadi karena kecurangan yang diyakini merupakan tindakan tidak etis. Sehingga individu yang akan melakukan niat *whistleblowing*, jika memang terdapat kecurangan maka harus dilaporkan dan dengan pertimbangan risiko yang dihadapinya jika individu memutuskan untuk melakukan niat *whistleblowing*.

Dalam penelitian ini faktor sikap dan norma subyektif saja yang digunakan dalam penelitian, karena menurut peneliti faktor tersebut yang paling menonjol perannya apabila dikaitkan dengan niat seseorang dalam melaporkan tindak kecurangan/pelanggaran etika.

## 2.2 Niat Whistleblowing

Niat *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu pelanggaran atau perbuatan yang tidak etis (Miceli dan Near, 1985). Sedangkan pengertian *whistleblowing* adalah pengungkapan tindak kecurangan atau perbuatan yang melawan hukum, kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang dan perbuatan tidak etis yang dapat merugikan berbagai pihak yang berkepentingan (KNKG, 2008). *Whistleblowing* dapat terjadi di dalam maupun luar sektor perusahaan atau sektor pemerintahan. Sedangkan seorang yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*.

*Whistleblowing* terbagi menjadi dua jenis, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal whistleblowing* terjadi ketika individu atau pegawai mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pimpinan perusahaan/ organisasi yang lebih tinggi. Sedangkan *eksternal whistleblowing* menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia mengetahui bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat (Naomi, 2015).

*Whistleblower* dibagi lagi menjadi dua kategori, yakni *whistleblower* di sektor swasta dan *whistleblower* di sektor pemerintahan. Ditinjau dari tempatnya bekerja, umumnya *whistleblower* bisa berasal dari perusahaan swasta maupun dari instansi pemerintah (Semendawai, 2011). *Whistleblowing* merupakan sebuah proses kompleks yang melibatkan faktor pribadi dan organisasi. Tindakan *whistleblowing* tentunya memiliki risiko. Respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran sangat berpengaruh terhadap niat dan kecenderungan pegawai lain untuk melakukan *whistleblowing*, resiko yang diterima para *whistleblower* dapat berupa teguran, rujukan ke psikiater, pemfitnahan, pengancaman, pengucilan serta tekanan mengundurkan diri, dan sebagainya (Elias, 2008).

Berikut ini adalah indikator dari *whistleblowing*, antara lain tingkat kerseriusan kasus, tingkat tanggungjawab individu dalam melaporkan kasus, tingkat resiko yang didapat, serta tingkat kemauan untuk melaporkan kasus pada atasan (Schutlz, 1993).

#### 1. Alasan Melakukan Niat *Whistleblowing*

Dasgupta dan Kesharwani (2010) menjelaskan bahwa secara umum ada tiga penyebab seseorang melakukan niat *whistleblowing*, antara lain :

##### a. Perspektif Altrustik Seorang *Whistleblower*

Altrustik mengacu kepada sikap seseorang yang sangat mengutamakan kepentingan orang lain atau tidak mementingkan diri sendiri. Alasan altristik *whistleblowing* adalah keinginan untuk memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, konsumen, rekan kerja, dan masyarakat luas.

##### b. Perspektif Motivasi dan Psikologi.

Motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya dapat menyebabkan seseorang melakukan *whistleblowing*. Sebagai contoh Amerika Serikat memberikan insentif keuangan untuk orang melaporkan pelanggaran. *Whistleblower* dapat diukur oleh motif pribadi lainnya seperti balas dendam terhadap organisasi dan dipekerjakan kembali.

##### c. Harapan Penghargaan.

Organisasi kadang menawarkan hadiah bila seorang individu atau pegawai mengungkap tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain. Contoh, Undang Undang AS memungkinkan *whistleblower* memperoleh penghargaan pemerintah 30% dari total uang yang dipulihkan.

#### 2. Undang-Undang dan Lembaga yang Melindungi *Whistleblower*

Semendawai (2011) menjelaskan bahwa belum terlihat bagaimana sistem pelaporan dan perlindungan pelapor *whistleblower* yang lebih baik dan

mendorong munculnya peran *whistleblower* di sektor pemerintahan. Mekanisme pelaporan dan perlindungan terhadap pelapor atau *whistleblower* belum sepenuhnya diatur dengan jelas dan tegas dengan produk perundang-undangan.

Meskipun demikian, beberapa lembaga seperti Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) atau Pusat Pelaporan, Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia (Komnas HAM), Komisi Yudisial (KY), Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas), Komisi Kejaksaan, sedangkan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) masih dalam tahap membangun sistem pelaporan dan perlindungan yang lebih jelas.

Lembaga-lembaga yang memiliki sistem pelaporan *whistleblower* sebenarnya dapat bekerjasama dengan LPSK. LPSK memiliki sistem pelaporan dan perlindungan saksi yang lebih jelas karena secara eksplisit diatur dalam UU No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban (Semendawai, 2011).

### 3. Manfaat dari Tindakan *Whistleblowing*

Nusindo (2015) menjelaskan penerapan *whistleblowing system* secara efektif tidak hanya mengakibatkan hal buruk saja, manfaat yang dapat diperoleh oleh organisasi ataupun perusahaan tersebut tentu ada, yakni :

- a. Tersedianya informasi kunci dan kritikal bagi perusahaan/organisasi kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman dan terkendali
- b. Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah yang diakibatkan adanya suatu pelanggaran.
- c. Dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya berbagai pelanggaran, maka timbul rasa keengganan untuk melakukan pelanggaran karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
- d. Meminimalisir risiko yang dihadapi organisasi akibat pelanggaran, baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja dan reputasi.
- e. Mengurangi biaya dalam mengelola akibat terjadinya suatu pelanggaran.

- f. Meningkatnya reputasi organisasi atau perusahaan dimata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum (publik).

KNKG (2008) dalam bukunya yang berjudul “Sistem Pelaporan Pelanggaran (*whistleblowing system*)” menambahkan, ada beberapa manfaat dari penerapan *whistleblowing system* selain yang telah di jelaskan diatas yaitu :

- a. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
- b. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritical dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

### **2.3 Lingkungan Etika**

Lingkungan etika pada suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya (Dalton dan Radtke, 2012). Sehingga perilaku dan tindakan etis seseorang dapat memberikan dampak pada orang lain dan lingkungan, termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi individu didalamnya. Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi, tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggap dengan cepat sesuai aturan yang ada. Berbeda halnya dengan instansi yang belum menerapkan kode etik dengan baik akan mencerminkan lingkungan etika yang lemah, dimana individu didalamnya tidak begitu peduli terhadap masalah yang ada di dalam instansi dikarenakan ketidaktahuan akan kode etik yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian suatu instansi (Suzila, 2018).

Terdapat dua pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan etis yang dibuat oleh seseorang individu. Pertama, pandangan yang berpendapat bahwa tindakan atau pengambilan keputusan tidak etis lebih dipengaruhi oleh

karakter moral individu. Kedua, tindakan tidak etis lebih dipengaruhi oleh lingkungan dimana seseorang individu tersebut bekerja (Purnamasari dan Chrismatuti, 2006)

Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme adalah suatu perbuatan yang menekankan prinsip atau manfaat dalam menilai suatu tindakan tersebut yang memberikan kebaikan atau kebahagiaan pada individu tersebut. Hal ini dimaksudkan untuk mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian/keuntungan yang akan dialami perusahaan jika seorang karyawan/pegawai melaporkan atau mendiamkan kecurangan tersebut (Hanif dan Odiatma, 2017).

Ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan etika organisasi yakni kebijakan perusahaan, kode etik sebagai kontrol, sifat evaluasi kinerja, pelatihan perilaku etis, dan penghargaan terhadap perilaku etis (Dalton dan Radtke, 2012). Apresiasi terhadap berlangsungnya arus perubahan lingkungan etika dalam instansi pemerintahan merupakan hal yang penting untuk memahami suatu informasi tentang bagaimana seseorang pegawai harus menafsirkan kode profesi mereka sebagai pegawai yang bekerja di lingkup instansi pemerintahan. Seorang pegawai yang profesional harus memastikan nilai-nilai etika mereka saat ini dan mereka siap untuk bertindak mematuhi nilai etika tersebut menjaga kredibilitas profesi seorang pegawai.

#### **2.4 Sifat Machiavellian**

Sifat *Machiavellian* adalah suatu sifat kepribadian yang melibatkan keinginan untuk mencapai suatu tujuan. Di sisi lain, *machiavellian* bersifat adaptif dalam artian bahwa meskipun mereka sering melakukan hal-hal negatif atau berperilaku tidak etis, melanggar norma, dan sering memanipulasi untuk menyajikan hasil yang terbaik (Nasution, 2016). Seorang yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung mementingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki sikap agresif untuk melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang

memiliki sikap *machiavellian* akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan, orang lain, moral maupun etika. Seorang yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung melakukan tindakan tidak etis, melanggar prosedur dan mengabaikan aturan (Nasution, 2016).

*Machiavellian* tidak hanya berlaku pada tingkat manajemen puncak, melainkan untuk sebagian besar pegawai yang bekerja dalam organisasi. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* pada umumnya kurang bijaksana dan cenderung egois (Ozler, 2010). Jika hal tersebut diterapkan oleh akuntan, maka bukannya tidak mungkin seorang akuntan akan melakukan manipulasi terhadap laporan-laporan yang dikerjakannya untuk mendapatkan keuntungan bagi individu dan kelompok yang sejalan dengannya. Jika hal tersebut benar seorang akuntan memiliki sikap manipulatif maka kepercayaan masyarakat terhadap hasil audit yang berupa opini akan diragukan.

Sifat *machiavellian* berpengaruh pada kecenderungan pegawai untuk menerima perilaku tidak etis yang berhubungan dengan etika profesinya (Dalton dan Radtke, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi sifat *machiavellian* seorang pegawai maka semakin tinggi pula perilaku cenderung melakukan tindakan yang tidak etis dalam menjalani profesinya. Sikap etis merupakan kecenderungan perilaku dalam menghadapi kondisi-kondisi secara etis diragukan.

Sifat *machiavellian* juga mempengaruhi perkembangan moral dan perilaku etis yang ada pada diri seseorang. Dimana moralitas adalah faktor yang paling penting dalam melakukan niat *whistleblowing* (Hwang et, al., 2008). Adapun karakter individual yang memiliki tipe *machiavellian* maka dinilai *dalam* melakukan niat *whistleblowing*/mengungkapkan kecurangan yang dilakukan anggota lain, ketika dalam membuat keputusan untuk mengungkapkan kecurangan tersebut dinilai penting untuk dirinya sendiri maka akan dilakukannya karena akan mendapat keuntungan pribadi. Sedangkan individu dengan sifat *machiavellian* yang rendah mungkin akan membiarkan kecurangan tersebut dan enggan melaporkan, karena itu tidak ada keuntungan bagi dirinya sendiri.



## **2.5 Personal Cost**

*Personal cost* merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (*whistleblower*) dari seseorang yang melakukan kecurangan (Schutlz *et al.*,1993). Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan. Resiko pembalasan dapat berasal dari manajemen, atasan atau rekan kerja (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Bentuk lain risiko pembalasan seperti paksaan untuk menarik segala tuduhan pelanggaran yang dilaporkan tanpa terkecuali, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi pelapor, mencemarkan nama baik pelapor, tidak pernah dilibatkan lagi dalam rapat dan lainnya (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). *Personal cost* tidak hanya merupakan dampak tindakan balas dendam dari perilaku kecurangan, melainkan sebuah keputusan bagi pelapor yang dianggap sebagai tindakan tidak etis karena dianggap menentang atasan. Sehingga pandangan akan adanya risiko ancaman pembalasan ini akan menjadikan calon pelapor menghadapi dilema antara melakukan apa yang benar dan menderita konsekuensinya/enggan untuk melaporkan tindak pelanggaran dan berpura-pura tidak mengetahui apa yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Sanksi yang diberikan dan dihadapi oleh seorang *whisteblower* ketika akan melakukan *whistleblowing* akan menjadi suatu bahan akan pertimbangan pertama bagi pelapor utama *whistleblowing*. Sehingga ancaman tersebut menurunkan minat untuk pelapor yang melakukan *whistleblowing* (Hanif dan Odiatma, 2017).

## **2.6 Komitmen Organisasi**

Menurut Wati (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubunganyang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk

menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan ada loyalitas terhadap organisasi. Selain itu tingkah lakunya akan berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Pegawai yang komitmen terhadap organisasinya akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya. Pegawai akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen pegawai terhadap organisasinya adalah kesetiaan pegawai pada organisasinya, di samping juga akan menumbuhkan sikap loyalitas serta mendorong keterlibatan diri pegawai dalam mengambil berbagai keputusan pada organisasinya. Oleh karena itu komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi pegawai terhadap organisasi. Hal ini diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu telah memiliki tingkat kepercayaan dan menerima serta terikat dengan tujuan organisasi dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Komitmen organisasi bisa tumbuh apabila individu mempunyai ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada dalam organisasi serta tekad di dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi.

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

Untuk memperkuat hasil penelitian maka hal tersebut tidak terlepas dari adanya penelitian terdahulu yang relevan. Di bawah ini merupakan ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian yang Relevan**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Nama Peneliti, Metode Penelitian, Sampel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Saran Penelitian</b>
1	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Personal Cost Terhadap Niat Aparatur Negara untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> dengan Reward sebagai Variabel Moderating  (Studi pada BPK Perwakilan Provinsi Lampung)  Variabel	Agustina Putri Pertiwi Widyanto (2019)  Metode penelitian <i>purposive            sampling</i> , sampel 64 responden pegawai BPK Perwakilan Provinsi Lampung.	1. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .  2. <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .  3. <i>Reward</i> tidak memperkuat dan memperlemah	Menambahkan responden.

	<p>independen : komitmen organisasi dan <i>personal cost</i></p> <p>Variabel dependen : niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>Variabel pemoderasi : <i>reward</i></p>		<p>pengaruh komitmen organisasi dan <i>personal cost</i> terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>	
2	<p>Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat <i>Machiavellian</i> dan <i>Personal Cost</i> Terhadap Niat untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>(Studi pada BPKD dan SKPD)</p>	<p>Alrizka Nur Anggraeny (2018)</p> <p>Metode penelitian analisis regresi linier berganda, sampel 125 pegawai yang bekerja di</p>	<p>1. Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>2. sifat <i>Machiavellian</i> berpengaruh terhadap niat untuk</p>	<p>Melakukan variabel-variabel penelitian yang dapat mempengaruhi niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>

	<p>Kabipaten Klaten)</p> <p>Variabel independen : sifat <i>machiavellian</i>, lingkungan etika dan <i>personal cost</i></p> <p>Variabel dependen : intensi <i>whistleblowing</i></p>	<p>BPKD dan SKPD Kabupaten Klaten.</p>	<p>melakukan whistleblowing.</p> <p><i>3. Personal Cost</i> berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>	
3	<p>Pengaruh Sifat <i>Machiavellian</i>, <i>Self Efficacy</i>, <i>Personal Cost</i> dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel independen :</p>	<p>Ahmad Syah Fahlevi, Anita Carolina, Muhammadiyah Ssym Kusufi (2018)</p> <p>Metode penelitian analisis regresi linear berganda,</p>	<p>1. Sifat <i>machiavellian</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>2. <i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>	<p>Menambah variabel penelitian, untuk pengembangan penelitian.</p>

	<p>sifat <i>machiavellian</i>, <i>self efficacy</i>, <i>personal cost</i> dan komitmen profesional</p> <p>Variabel terikat : intensi <i>whistleblowing</i></p>	<p>sampel 83 responden staf kantor dinas perhubungan.</p>	<p>3. <i>Personal Cost</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p> <p>4. Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>.</p>	
4	<p>Pengaruh Tingkat Moral Individu dan Lingkungan Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i></p> <p>Variabel bebas : Tingkat moral individu, lingkungan etika</p>	<p>Muhammad Ahyaruddin dan Mizan Asnawi (2017).</p> <p>Metode penelitian analisis regresi berganda, sampel 40 auditor fungsional Badan</p>	<p>1. Tingkat moral individu tidak berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>2. Lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap</p>	<p>Memperluas penelitian dengan menambahkan variabel independen dan menambah sampel penelitian agar dapat lebih mewakili semua responden.</p>

	Variabel terikat : Kecenderungan untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).	kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .	
5	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>  Variabel bebas : sikap terhadap <i>whistleblowing</i>	Siti Aliyah (2015)  Metode penelitian analisis regresi linear berganda, sampel 64 responden.	1. Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> tidak berpengaruh terhadap tindakan <i>whistleblowing</i> .  2. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .  3. <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh	Menambahkan variabel penelitian, untuk pengembangan penelitian selanjutnya atau dengan menggunakan variabel moderasi dan intervening.

			<p>terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan whistleblowing.</p> <p>4. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>.</p> <p>5. Tanggung jawab berpengaruh terhadap minat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>.</p>	
--	--	--	---	--

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti menguji hubungan antara lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* dan komitmen organisasi pada karyawan yang



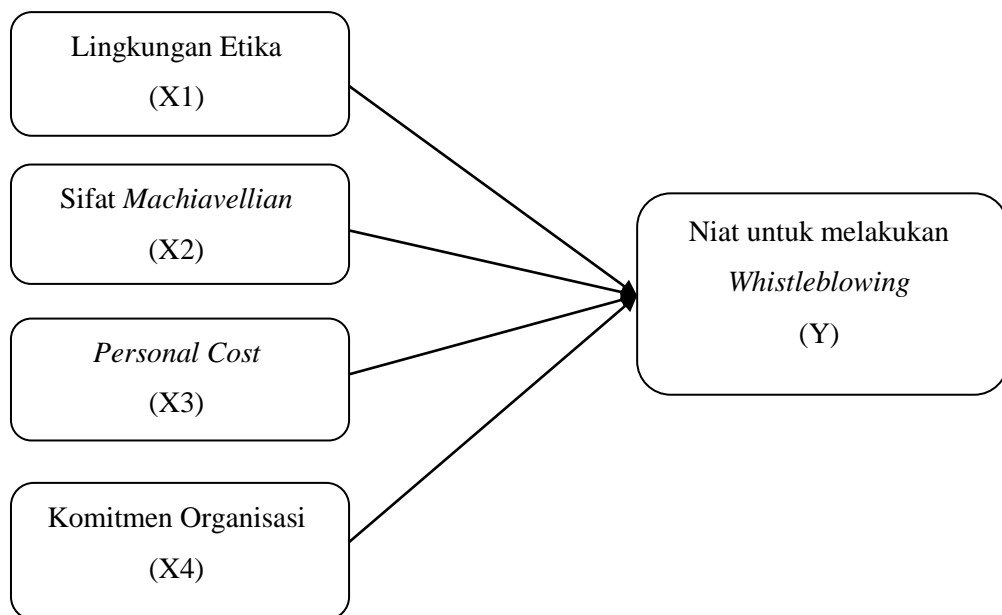
bekerja di BPKAD di bidang keuangan terhadap niat *whistleblowing*. Hasil penelitian sebelumnya telah menjelaskan bahwa organisasi perlu adanya program pelatihan etika bagi seorang pegawai, karena program tersebut dapat membantu pegawai akan memahami kode etik pada organisasi tempat ia bekerja, agar dapat bekerja menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Jika organisasi mempunyai lingkungan etika yang baik, maka akan meningkatkan niat pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran. Penelitian dilakukan oleh Anggraeny (2018) menjelaskan bahwa lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Nugraha (2017) menjelaskan bahwa sifat *machiavellian* yang dimiliki seseorang cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan, untuk mendapatkan keuntungan pribadi. Sehingga semakin tinggi sifat *machiavellian*, maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Apabila tindakan melaporkan kecurangan tersebut tidak menguntungkan bagi diri individu *machiavellian* tersebut, maka individu tersebut acuh tak acuh pada kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain atau mendinginkan kecurangan/pelanggaran tersebut.

Menurut Schultz *et al.*, (1993) *personal cost* merupakan padangan pegawai terhadap risiko pembalasan yang diterima orang yang melaporkan tindakan kecurangan (*whistleblower*) dari seseorang yang melakukan kecurangan di organisasi tersebut. Tindakan pembalasan dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan fungsi persepsi individu bahwa kemungkinan tindakan *whistleblowing* akan menghasilkan *outcome* seperti perhatian manajemen terhadap keluhan/upaya penghentian *wrongdoing*, serta memungkinkan tidak ada pembalasan. Variabel ini berkaitan dengan *whistleblowing*, apakah seorang pegawai yang sudah mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh seseorang, dia akan melaporkan atau tidak melaporkan kecurangan tersebut karena ada risiko/ancaman yang dilakukan oleh seseorang yang melakukan pelanggaran tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Bagrain (diacu dalam Mehmud *et al*, 2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pemikiran**



Panah satu arah dalam kerangka pemikiran tersebut menggambarkan indikasi adanya hubungan antara lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Persepsi pegawai terhadap lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* dapat menyebabkan munculnya niat melakukan *whistleblowing*

## 2.9 Bangunan Hipotesis

### **2.9.1 Pengaruh Lingkungan Etika terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing**

Lingkungan etika memiliki keterkaitan dengan niat melakukan *whistleblowing*. Lingkungan etika suatu instansi/perusahaan dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya (Suzila, 2018). Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggapi dengan cepat sesuai aturan yang ada (Dalton dan Radtke, 2012).

Lingkungan etika yang kuat, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat karena lingkungan etika yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan perusahaan, kode etik sebagai kontrol, sistem evaluasi kinerja, pelatihan etis dan penghargaan terhadap perilaku etis (Dalton dan Radtke, 2012). Apabila indikator-indikator tersebut terpenuhi maka akan menciptakan lingkungan etika yang baik. Lingkungan etika yang baik dapat mendukung perilaku anggota/pegawai agar mematuhi atau mentaati nilai-nilai etis organisasi/instansi, sehingga akan mempengaruhi kualitas pegawai dalam bekerja. Salah satunya apabila seseorang pegawai mengetahui adanya kecurangan, maka pegawai yang mengetahui kecurangan yang dilakukan pegawai lain akan terdorong untuk melakukan pelaporan/pengungkapan atas kecurangan tersebut (Dalton dan Radtke, 2012).

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika yang baik mengindikasikan dampak yang baik bagi *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny (2018), lingkungan etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Lingkungan etika yang semakin kuat, maka niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* juga semakin meningkat. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung perilaku seorang pegawai agar mematuhi dan mentaati nilai-nilai etis perusahaan/instansi pemerintahan. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

H1 : Lingkungan etika berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### **1.9.2 Pengaruh Sifat *Machiavellianisme* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing***

Sifat *machiavellian* memiliki keterkaitan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Seorang yang memiliki sikap *machiavellian* akan cenderung mementingkan kepentingan diri sendiri dan memiliki sikap agresif untuk melaksanakan kepentingannya. Untuk tujuan tertentu seseorang yang memiliki sikap *machiavellian* akan melakukan segala cara tanpa memperhatikan perasaan orang lain, moral/etika (Christina dan Geiz, 1970).

Sifat *machiavellian* berpengaruh pada kecenderungan seorang pegawai untuk menerima perilaku-perilaku dilematis yang berhubungan dengan etika profesinya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan sifat *machiavellian* seorang pegawai maka semakin tinggi pula kecenderungan untuk menerima perilakunya melakukan tindakan yang secara tidak etis pada lingkup organisasinya (Hwang *et al*, 2008).

Seorang yang memiliki sifat *machiavellianisme* cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Apabila seseorang *machiavellian* memandang tidak ada keuntungan bagi dirinya sendiri dalam melakukan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), maka mereka enggan untuk melakukan pengungkapan kecurangan tersebut. Sehingga semakin tinggi sifat *machiavellian* maka semakin rendah niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny (2018) bahwa sifat *machiavellianisme* berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian di atas maka hipotesis yang bisa dirumuskan:

H2 : Sifat *machiavellianisme* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### **2.9.3 Pengaruh *Personal Cost* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing***

*Personal Cost* memiliki keterkaitan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Zhuang (2003) mengemukakan bahwa *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 atasan/manager karena dianggap menentang atasannya. Namun apabila semakin berkurang atau minimnya *personal cost* yang akan dikeluarkan, maka semakin meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, seorang pegawai yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan yang dilakukan oleh pegawai lain, maka pegawai yang mengetahui kecurangan tersebut akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoin*/kecurangan tersebut serius.

Seorang pegawai yang mengungkapkan pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain, maka tidak perlu takut untuk mengungkapkannya. Apabila si pelaporan pelanggaran tersebut mempunyai informasi dan bukti yang akurat, benar terjadi ada pelanggaran pelanggaran maka si pelapor pelanggaran tersebut akan dilindungi oleh KPK dan PPATK (Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan) yang telah tertuang dalam UU No. 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Sanksi dan Korban serta Surat edaran Mahkamah No. 4 tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindakan dan Pelaku yang bekerja sama.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeny (2018), bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* yang semakin rendah atau berkurang, maka akan meningkatkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut:

H3 : *Personal cost* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan

*whistleblowing*.

#### **2.9.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Niat untuk Melakukan *Whistleblowing***

Hatmoko (2006) menjelaskan bahwa komitmen organisasi ialah loyalitas dan keinginan seorang anggota organisasi dengan organisasinya. Lebih lanjut Hatmoko (2006) menjelaskan bahwa seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha melakukan berbagai usaha dengan maksimal untuk menjalankan kewajibannya demi mencapai tujuan dari organisasinya. Maka dapat dilihat bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya ia akan selalu melakukan berbagai tindakan yang dapat mewujudkan setiap tujuan dari organisasinya. Sehingga wajar sekali, jika seseorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung mau melakukan tindakan *whistleblowing*, karena hal itu ia lakukan guna untuk menjaga organisasinya dalam mencapai tujuannya. Seperti yang diketahui bahwa tindakan yang ia laporkan tersebut merupakan tindakan ilegal yang dapat merugikan organisasinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Widyanto (2019) telah membuktikan dan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Maka, berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*