

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Theory Of Planned Behaviour

Teori Perilaku yang Direncanakan (*Theory of Planned Behavior*) merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh (Dr. Mahyarni 2013) *Theory of Planned Behavior* didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya, secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku - perilaku tertentu. Teori perilaku terencana (TPB) mengenal kemungkinan bahwa banyak perilaku yang semuanya di bawah control penuh individu. Dalam Teori perilaku terencana, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi merupakan indikasi seberapa keras seseorang berusaha untuk menampilkan suatu perilaku. Jadi, semakin keras niat seseorang untuk terlibat dalam suatu perilaku maka semakin besar pula kecenderungan orang untuk melakukan perilaku tersebut. Dalam teori perilaku terencana ada beberapa tujuan dan manfaat diantaranya untuk meramalkan dan memahami pengaruh motivasional terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemauan individunya sendiri. Untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan suatu strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada setiap aspek penting beberapa perilaku manusia.

Teori perilaku direncanakan ini menggunakan tiga konstruk sebagai anteseden dari intensi ;

1. Sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward The Behavior*) Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindari, merespon positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap yang ada dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Sikap terhadap perilaku yang

2. dianggap positif, nantinya akan dijadikan pilihan individu untuk membimbingnya dalam berperilaku di kehidupannya.
3. Norma Subyektif (*Subjective Norm*) Ajzen dan Fishbein (1975) mendefinisikan norma subyektif sebagai persepsi individu mengenai apakah orang-orang yang penting baginya akan mendukung atau tidak untuk melakukan suatu perilaku tertentu dalam kehidupannya. Lebih lanjut, norma subyektif juga diartikan oleh Feldman (1995) sebagai persepsi tentang tekanan sosial dalam melaksanakan perilaku tertentu. Sehingga timbul kesadaran bagi individu untuk dapat mengatasi tekanan sosial yang diterima atas perilakunya.
4. Persepsi kontrol perilaku (*Perceived Behavioral Control*) Kontrol perilaku mengacu pada persepsi-persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. (Ajzen 1991) mengemukakan bahwa kontrol perilaku menjadi faktor penentu intensi yang sangat penting ketika seseorang telah memiliki pengalaman sebelumnya akan perilaku yang akan ditampilkan merupakan perilaku yang asing atau baru bagi seseorang, kontrol perilaku akan memberikan kontrol prediktif yang rendah bagi intensi untuk berperilaku dalam model TPB.

Keyakinan-keyakinan yang sudah disebutkan di atas didukung oleh beberapa faktor (Ajzen 1991) Faktor-faktor tersebut terdiri atas (1) faktor individu, seperti kepribadian, suasana hati, emosi, kecerdasan, nilai-nilai, dan pengalaman; (2) faktor sosial, seperti pendidikan, usia, jenis kelamin, agama, ras, etnis, budaya dan penghasilan; (3) faktor informasi, seperti media, pengetahuan, dan intervensi

2.2 Whistleblowing

2.2.1 Pengertian Whistleblowing

Whistleblowing adalah segala hal atau bentuk perbuatan pegawai atau sekelompok pegawai bertujuan untuk menyampaikan pelanggaran, penyelewengan tentang kecurangan baik pelakunya merupakan lembaga, perusahaan, pegawai perorangan, sekelompok pegawai ataupun pimpinannya yang merugikan pihak

lainnya (Indriasih, 2020). Komite Nasional Kebijakan Governance atau KNKG (2008) dalam buku Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) menyebutkan bahwa, pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut, Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Istilah *whistleblowing* di Indonesia diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut. Sebenarnya *whistleblowing* tidak hanya melaporkan masalah yang berkaitan dengan keuangan atau korupsi saja, tetapi juga skandal lain yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian atau ancaman bagi masyarakat. Tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh anggota organisasi menunjukkan bentuk komitmen organisasi individu tersebut dalam melindungi organisasi dari ancaman-ancaman yang dapat merugikan. Apabila seseorang meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif dan dievaluasi sebagai hal yang penting, maka orang tersebut akan cenderung memilih menjadi *whistleblower*. *Whistleblower* (Pelapor pelanggaran) merupakan sebuah sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan dan pekerja, serta anggota yang berasal dari institusi atau organisasi dalam melakukan tindakan untuk melaporkan suatu hal atau tindakan yang dianggap melanggar ketentuan yang berlaku kepada pihak yang berwenang. *Whistleblower* atau yang biasanya disebut juga dengan peniup peluit, merupakan tindakan berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan (Suzila 2018)

2.2.2 Indikator *Whistleblowing*

Indikator *whistleblowing* menurut (Septianti 2013), (Nugrohaningrum 2018), (Napitupulu and Bernawati 2016) sebagai berikut :

1. Niat untuk melakukan *whistleblowing*
2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing* Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Usaha keras untuk melakukan internal *whistleblowing*.
4. Strategi untuk melakukan eksternal *whistleblowing*.
5. Strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas organisasi.
6. Dorongan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.3 Komitmen Profesional

2.3.1 Pengertian Komitmen Profesional

Jika dikaji dari segi terminologis, istilah komitmen pada dasarnya berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “*commiter*” yang artinya adalah menyatukan, menggabungkan, mengerjakan, dan mempercayai. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan lembaga tertentu atau suatu sikap dan perilaku seseorang yang akan menumbuhkan motivasi seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Komitmen juga merupakan salah satu unsur penting dalam dunia kerja saat ini karena komitmen bisa mempengaruhi keberhasilan dan kinerja seseorang dalam pekerjaannya. Profesionalisme adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Komitmen profesional adalah sebuah sikap pegawai agar menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma yang berlaku sesuai dengan standar profesional yang ada, sehingga seseorang harus bertindak secara profesional (Nugraha, Azlina, and Julita 2017). Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Komitmen profesional dikaitkan dengan meningkatnya kinerja, turunnya niat untuk pindah kerja, serta kepuasan kerja yang lebih besar

Komitmen Profesional juga dapat dikaitkan dengan etika dan niat *whistleblowing*. Seorang yang berkomitmen profesi yang tinggi akan memercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta.

Hall menjelaskan dalam buku karangan Kabers dan Forgathy pada penelitian ada 5 elemen profesionalisme yang harus diketahui, antara lain:

1. Afiliasi dengan Komunitas Menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk di dalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal yang dijadikan sebagai sumber ide utama. Para profesional akan berpartisipasi dalam seminar-seminar dan berkumpul dengan rekan seprofesinya untuk mendapatkan pengetahuan yang lebih luas. Melalui ikatan profesi ini mereka membangun kesadaran professional
2. Kewajiban Sosial Kewajiban sosial adalah suatu pandangan tentang pentingnya profesi dan manfaat yang akan diterima baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya profesi tersebut. Para profesional akan menyadari pentingnya pekerjaan mereka sehingga tidak sembarang orang dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaannya.
3. Dedikasi terhadap pekerjaan Dedikasi terhadap pekerjaan dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan kecakapan dan pengetahuan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterimanya tidak sebanding dengan pekerjaannya atau imbalannya berkurang. Sikap ini merupakan sikap ekspresi pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan ini adalah kepuasan rohani dan setelah itu materi.
4. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi Maksud dari keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi adalah yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan seprofesinya, bukan orang luar yang tidak memiliki kompetensi di bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Tuntutan untuk mandiri Tuntutan untuk mandiri merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain seperti pemerintah, klien, ataupun mereka yang bukan termasuk anggota profesi. Adanya campur tangan yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

2.3.2 Indikator Komitmen Profesional

Berikut indikator komitmen profesional menurut (Agustin 2016) sebagai berikut :

1. Menyukai pegawai yang idealis terhadap pekerjaannya
2. Memiliki antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan
3. Memiliki kepuasan terhadap teman seprofesi
4. Memiliki dedikasi penuh pada pekerjaan
5. Mengetahui peran pegawai dalam pandangan masyarakat
6. Menyadari kelemahan peran akan merugikan masyarakat
7. Menyadari bahwa profesinya mempunyai standar yang menjadi ukuran minimal dalam organisasi
8. Menyadari bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama pegawai
9. Menyadari pentingnya menambah ilmu dan informasi-informasi terkait profesi

2.4 Pemberian *Reward*

2.4.1 Pengertian Pemberian *Reward*

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam sebuah organisasi. Menurut *reinforcemet*

theory atau teori pengukuhan menyatakan bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena akan mendapatkan penghargaan atau *reward* sebagai imbalan apa yang sudah ia lakukan. Pemberian *reward* kepada karyawan yang melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat mengurangi terjadinya kecurangan ataupun pelanggaran didalam sebuah organisasi.

2.4.2 Indikator Pemberian *Reward*

Indikator pemberian *reward* yaitu :

1. Motivasi kerja
2. Prestasi kerja
3. Kesesuaian tugas
4. Keinginan melakukan *Whistleblowing*

2.5 Sosialisasi Antisipatif

2.5.1 Pengertian Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari kelompok tersebut (Elias 2008). Dengan demikian sosialisasi antisipatif sudah terjadi bahkan sebelum seseorang masuk kedalam organisasi atau kelompok untuk proses penyesuaian dan untuk jangka waktu yang lama. Dalam masa pendidikan seseorang pasti akan ditekankan tentang arti penting sebuah inti dari pekerjaan tersebut baik kegunaan maupun fungsinya sehingga membentuk profesionalitas kerja. Proses sosialisasi antisipatif dapat membentuk ekspektasi terhadap suatu karir karena selama proses sosialisasi individu mengantisipasi sikap-sikap, norma- norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang akan dimasukinya. Dari proses tersebut menghasilkan para pegawai yang baik dan menolak segala bentuk penyimpangan di dunia kerja mereka masing masing. Sosialisasi antisipatif yang semakin tinggi

berdampak pada intensi melakukan *whistleblowing* yang semakin tinggi. Sosialisasi antisipatif mengacu pada proses sosialisasi di mana seseorang "berlatih" untuk posisi masa depan, pekerjaan, dan hubungan sosial. Proses penyampaian pengetahuan mengenai tanggung jawab profesi harus dilakukan dengan benar mengingat sosialisasi antisipatif berefek jangka panjang terhadap seseorang.

2.5.2 Indikator Sosialisasi Antisipatif

Indikator Sosialisasi Antisipatif dalam (Sofia, Herawati, and Zuhdi 2013) yaitu :

1. Resiko-resiko besar dalam *Whistleblowing*
2. Identitas
3. Pentingnya *Whistleblowing*
4. Aturannya *Whistleblowing*

2.6 Saluran Pelaporan Anonim

2.6.1 Pengertian Saluran Pelaporan Anonim

Saluran pelaporan anonim merupakan saluran pelaporan yang digunakan oleh pegawai untuk melaporkan tindakan pelanggaran / kecurangan yang ada di dalam organisasinya, dengan tidak menyertakan identitas aslinya atau dengan menggunakan identitas samaran (Akbar, Yonnedi, and Suhernita 2016). Saluran pelaporan anonim adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor kecurangan akan dirahasiakan (Arwata et al. 2021). Saluran pelaporan anonim dapat mendorong seseorang untuk melaporkan penipuan yang diketahui dengan tanpa rasa takut dengan adanya pembalasan dendam dari pelaku karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan. Anonimitas sangat diperlukan untuk menjaga kerahasiaan identitas pelapor kecurangan (Akbar, Yonnedi, and Suhernita 2016). Tersedianya saluran pelaporan anonim, dapat mempermudah dan mengamankan orang untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri. Saluran anonim dapat mendorong seseorang untuk melaporkan penipuan

yang diketahui. Bahwa saluran pelaporan pelanggaran anonim memberikan dampak yang signifikan pada minat pegawai dalam melaporkan kecurangan. Konsekuensi identitas pelapor yang akan diketahui oleh pelaku kecurangan akan menimbulkan kekhawatiran bahkan ketakutan akan adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan tersebut.

2.6.2 Indikator Saluran Pelaporan Anonim

Indikator Saluran Pelaporan Anonim menurut (Nugrohaningrum 2018) :

1. Partisipasi dalam melakukan *Whistleblowing*

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(Purwaningtias 2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta).”	Variabel independen pada penelitian ini adalah Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Sedangkan, variabel dependen Niat <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian Komitmen Profesional berpengaruh negatif terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> . pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah Istimewa Yogyakarta

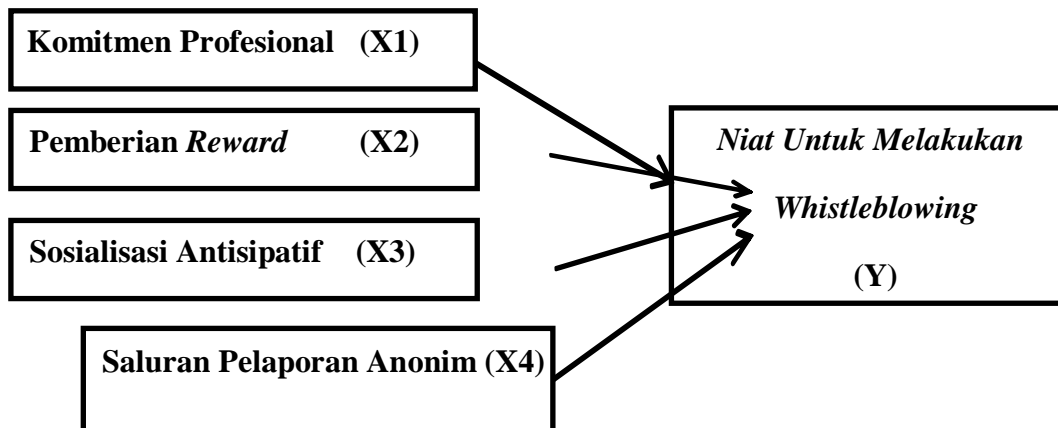
(Sholeh, 2020)	Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif Dan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen pada penelitian ini adalah Saluran Pelaporan Anonim, Sosialisasi Antisipatif Sedangkan, variabel Dependen yaitu niat melakukan <i>whistleblowing</i>	Hasil penelitian Saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , Hasil penelitian pemberian <i>reward</i> tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , Sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh secara positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> ,
(Satrya, Helmy, and Taqwa 2019)	Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Dengan Religiusitas	Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari Komitmen Profesional Dan Sedangkan variabel dependen yaitu Niat <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian Komitmen Profesional berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> , Sosialisasi Antisipatif berpengaruh negatif

	Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Padang)	Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi	terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>
(Nucha 2020)	“Pengaruh Sosialisasi Antisipatif, Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan personal cost Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Kantor Pelayanan Pajak yang berada di Kota Semarang)”	Variabel independen pada penelitian ini terdiri Sosialisasi Antisipatif, Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan personal cost Sedangkan variabel dependen yaitu Intensi <i>Whistleblowing</i> dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen profesional tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> ,
(Plue 2020)	Pengaruh Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif Dan <i>Locus Of Control</i>	Variabel independen pada penelitian ini terdiri Komitmen Profesional,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen profesional, Sosialisasi

	Terhadap <i>Whistleblowing</i> <i>Intention</i>	Sosialisasi Antisipatif Dan <i>Locus Of</i> <i>Control</i> Sedangkan variabel dependen yaitu <i>Whistleblowing</i> <i>Intention</i> .	berpengaruh signifikan terhadap <i>Whistleblowing</i> <i>Intention</i>
--	---	---	--

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.1 Kerangka Pengaruh Komitmen Profesional, Pemberian *Reward*, Sosialisasi Antisipatif Dan Saluran Pelaporan Anonim Terhadap Niat Untuk *Melakukan Whistleblowing* .



2.9 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang belum final atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk penelitian terhadap masalah penelitian, yang merupakan bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih kebenaran dengan harus diteliti secara ilmiah.

2.9.1 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komitmen profesional merupakan suatu tindakan individu yang menunjukkan loyalitas pada profesinya seperti mengikuti aturan dan nilai-nilai yang berlaku didalam profesinya (Purwaningtias 2017). Memiliki komitmen terhadap profesinya berarti individu itu yakin bahwa profesinya memiliki dampak baik bagi diri orang lain. Komitmen profesional menuntut seorang karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma yang berlaku sesuai dengan standar profesional yang ada, sehingga seorang auditor harus bertindak secara profesional. Komitmen Profesional memiliki hubungan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* karena terdapat indikasi bahwa auditor yang lebih berkomitmen terhadap profesinya lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Adanya komitmen profesional yang tinggi dalam diri seseorang akan membuat seseorang dapat bekerja sesuai dengan kode etik profesi pekerjaannya. Sementara itu karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi tidak akan membiarkan kecurangan ataupun kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya dan melanggar kode etik profesi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen profesional yang tinggi maka semakin tinggi pula niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan pendapat yang ada tentang komitmen profesional, maka karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dengan komitmen profesionalnya akan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dalam profesinya, sehingga memiliki tanggapan yang tinggi pula dalam niat melakukan *whistleblowing*. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Plue 2020) Komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Komitmen Profesional dalam diri seorang auditor dapat membantu mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Hal ini membuat penulis berpendapat adanya hubungan positif antara komitmen profesional dengan niat *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh komitmen profesional terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.9.2 Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Pemberian *reward* kepada seseorang dapat membantu dalam mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Menurut (Skinner, 2010) teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang pernah ada atas perilaku tersebut. *Reinforcement theory* didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward* dan mengeliminasi sesuatu yang tidak disukai. Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut. Hasil penelitian dari (Sholeh, 2020) bahwa pemberian *reward* tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Tidak terdapat pengaruh pemberian *reward* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.9.3 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sosialisasi antisipatif merupakan hasil dari seluruh pembelajaran yang dilakukan oleh seorang individu sebelum hari pertama dia bekerja. Menurut Merton dalam (Elias 2008) sosialisasi antisipatif adalah proses menghadapi sikap dan kepercayaan dari sebuah kelompok sebelum seseorang menjadi bagian dari

kelompok tersebut. Dengan demikian sosialisasi antisipatif sudah terjadi bahkan sebelum seseorang masuk kedalam organisasi atau kelompok untuk proses penyesuaian dan untuk jangka waktu yang lama. Hasil penelitian dari (Sholeh, 2020) bahwa Sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh secara signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sosialisasi antisipatif mempengaruhi seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena proses dari sosialisasi antisipatif dapat membentuk ekspektasi terhadap suatu karir selama proses sosialisasi individu menunjukkan sikap-sikap, norma- norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang akan ditekuninya.

Berdasarkan hasil empiris pada penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Terdapat pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2.9.4 Pengaruh Saluran Pelaporan Anonim terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Saluran pelaporan anonim adalah jalur pelaporan dimana identitas pelapor *wrong doing* (kecurangan) akan dirahasiakan. Untuk membuat individu merasa aman untuk melaporkan suatu kecurangan maka harus disediakan saluran pelaporan anonim. Untuk menjawab permasalahan tersebut Sarbanes –Oxley mensyaratkan adanya saluran pelaporan anonim pada *system whistleblowing* sebuah organisasi, yang nantinya saluran pelaporan anonim ini akan mendorong individu untuk memberikan informasi tanpa ada rasa takut dengan pembalasan dendam dari pelaku kecurangan. Tersedianya saluran pelaporan anonim ini akan membuat individu akan merasa terlindungi dan aman dari pemabalasan dendam karena mereka tidak memerlukan identitas asli saat melaporkan kecurangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sholeh, 2020) menyatakan bahwa saluran pelaporan anonim tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan hasil empiris pada penelitian terdahulu, hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4: Tidak terdapat pengaruh saluran pelaporan anonim terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.