

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. *Prosocial Organizational Behavior Theory*

Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Perilaku prososial (*prosocial behavior*) juga diartikan sebagai setiap perilaku sosial positif yang bertujuan untuk menguntungkan atau memberikan manfaat pada orang lain (Penner *et al.*, 2005). Namun pelaku prososial juga dapat memiliki maksud untuk mendapatkan manfaat atau keuntungan untuk dirinya juga (Bagusianto dan Nurkholis, 2015).

★ *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung intensi *whistleblowing*. Perilaku prososial dapat digunakan untuk menjelaskan pembuatan keputusan etis individual yang terkait dengan niat melakukan *whistleblowing*. Near dan Miceli (1988) mengemukakan bahwa *whistleblower* melakukan pelaporan dugaan pelanggaran dalam upaya membantu korban dan memberikan manfaat bagi organisasi karena mereka yakin bahwa perbuatan pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa *prosocial organizational behavior theory* merupakan teori yang menjadi dasar dan mendukung tindakan *whistleblowing*. Pada prinsipnya seorang *whistleblower* merupakan *prosocial behaviour* yang berusaha untuk membantu pihak lain untuk menegakkan dan menyelamatkan sebuah organisasi atau perusahaan dari tindak penyimpangan atau kecurangan.

2.1.2. Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu timbul karena adanya niat untuk berperilaku (Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Bagustianto dan Nurkholis (2015) menjelaskan bahwa *Theory of Planned Behavior (TPB)* muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. Berdasarkan teori ini dapat diketahui bahwa niat terbentuk dari *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control* yang dimiliki individu. Sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan evaluasi individu secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu (Ajzen, 1991).

Berdasarkan penjelasan teori mengenai *theory of planned behavior* menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan oleh individu

timbul karena adanya niat untuk berperilaku. TPB membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Konsep TPB yang menyatakan bahwaniat individu terhadap suatu perilaku atau tindakan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu *attitude toward behavior*, *subjective norms*, dan *perceived behavioral control*

2.1.3. Whistleblowing

2.1.3.1. Pengertian Whistleblowing

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Elias, 2008). *Whistleblowing* dapat terjadi melalui jalur *internal* maupun *eksternal* organisasi (Saud, 2016). Darjoko dan Nahartyo (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing internal* sebagai suatu tindakan pelaporan dugaan praktik yang tidak etis dan ilegal oleh pihak dalam organisasi kepada pihak dalam organisasi yang dirasa mempunyai kuasa untuk mengambil tindakan. Sedangkan *whistleblowing eksternal* oleh Elias (2008) didefinisikan sebagai pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi kepada pihak

luar organisasi yang independen atau penegak hukum atas kecurangan yang terjadi.

Di Indonesia istilah *whistleblowing* identik dengan perilaku individu yang melaporkan tindakan yang mengindikasikan terjadinya korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi yang memadai mengenai tindakan yang menyimpang tersebut. Pentingnya keberadaan *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck *et al.*, 2010). Tindakan *whistleblowing* ini tidak hanya menguntungkan organisasi itu sendiri tetapi juga karyawan di dalamnya.

Kaplan (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa *whistleblower* cenderung memilih jalur anonim salah satunya karena alasan keamanan. Ini sejalan dengan Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*) serta harus dilakukan dengan iktikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah. Seorang *whistleblower* hendaknya memberikan informasi dan bukti yang jelas atas terjadinya

pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindak lanjuti.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah sebuah tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi pada suatu organisasi kepada pihak yang memiliki kewenangan terhadapnya. *Whistleblowing* merupakan tindakan yang mendukung upaya menjaga keamanan organisasi dan sekaligus melindungi reputasi organisasi. Upaya ini membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari seluruh elemen organisasi guna membangun pengendalian internal organisasi yang baik.

2.1.3.2. Whistleblowing System

Whistleblowing system adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Sistem ini bertujuan untuk mengungkap kecurangan atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi dan mencegahnya agar tidak menjadi lebih dari apa yang sudah terjadi (Nugroho, 2015). Yunus (2011) menjelaskan bahwa *whistleblowing system* merupakan salah satu metode untuk mendorong penegakan etika perusahaan dan mendorong perilaku etis karyawan, atau sebagai salah satu

sarana pencegahan tindakan yang tidak beretika dan perilaku curang yang berdampak merugikan bagi perusahaan. Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (KNKG, 2008).

Whistleblowing system di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang disediakan oleh Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2008.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* adalah suatu mekanisme atau sistem pelaporan tindak pelanggaran yang disusun untuk mencegah atau melawan praktik-praktik yang menyimpang dari tujuan organisasi. Oleh karena itu *whistleblowing system* sangat penting untuk diterapkan oleh entitas atau organisasi guna mewujudkan tata kelola perusahaan yang baik.

2.1.3.3. Elemen *Whistleblowing System*

Australian Standards 8000 (2003), menyatakan bahwa *whistleblowing system* terdiri dari tiga elemen, antara lain:

1. Elemen struktural

Dalam elemen struktural, *whistleblowing system* diharuskan memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai *resources* yang handal. Dasar hukum perlindungan *whistleblower* termuat dalam UU No 13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen operasional

Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* diharuskan memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga, harus memiliki *code of conduct* dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, serta mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti

hukum. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

3. Elemen *maintenance*

Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* diharuskan memiliki pendidikan dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator. Selain itu, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi harus ditinjau secara berkala.

Kesimpulan dari penjelasan di atas bahwa terdapat tiga elemen *whistleblowing system*. Elemen struktural merupakan elemen yang berisikan elemen-elemen infra struktur *whistleblowing system*. Elemen operasional merupakan elemen yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Elemen *maintenance* merupakan elemen yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Adapun elemen-elemen tersebut untuk membangun, mengimplementasikan dan mengelola sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*), dalam suatu organisasi, khususnya terkait dengan perlindungan pelapor.

2.1.3.4. *Whistleblower Protection*

Sistem Pelaporan Pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan atau disebut *whistleblower protection* sebagai berikut (Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) 2008):

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) yang independen, bebas dan rahasia
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor. Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan
3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor
4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut

diserahkan. Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya.

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblower protection* merupakan fasilitas dan jaminan perlindungan yang sudah termuat dalam undang-undang khusus bagi pelapor. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan atas tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Oleh karena itu sudah seharusnya seorang *whistleblower* mendapatkan perlindungan (*whistleblower protection*).

2.1.4. Perilaku Etis

2.1.4.1. Pengertian Perilaku Etis

Menurut Hesti (2012) perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis dinilai dapat mempengaruhi kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku Nugroho (2015). Perilaku etis dapat tercipta dengan adanya pengendalian internal dari pihak manajemen.

Kesimpulan dari teori diatas adalah etis atau tidak etis perilaku dari individu akan mencerminkan pribadi dari individu

dalam upaya menegakkan pengendalian internal organisasi. Pengendalian internal memegang peranan penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya kecurangan atau penyimpangan. Pengendalian internal yang baik akan mengurangi peluang terjadinya perilaku tidak etis dan kecurangan akan berkurang.

2.1.4.2. Faktor yang dapat Mempengaruhi Perilaku Etis

Nugroho (2015) memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem ataupun kebiasaan yang dianut oleh anggota-anggota yang mampu menjadi pembeda satu organisasi dengan organisasi lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang dirasakan bersama oleh anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

2. Kondisi Politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang akan digunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu dipengaruhi oleh perilaku-perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.

3. Perekonomian Global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi, dan atau distribusi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori di atas yaitu terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi perilaku etis individu. Faktor pertama, yaitu budaya organisasi yang dianut dan diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi. Faktor kedua, yaitu kondisi politik yang berisikan prinsip dan asas untuk memenuhi hak dan kewajiban. Ketiga, yaitu perekonomian global yang merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan.

2.1.4.3. Indikator Perilaku Etis

Arens (2008) menyebutkan unsur-unsur kode perilaku yang menjadi indikator pengukur perilaku etis, yaitu:

1. Kode Perilaku Organisasi

Organisasi atau perusahaan dan karyawannya harus senantiasa mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku, dengan semua perilaku bisnis jauh melebihi standar minimum yang disyaratkan oleh Undang-Undang. Hal ini dilakukan agar perusahaan tidak menyimpang atau melakukan kecurangan karena segala aktivitas perusahaan harus didasari dengan aturan hukum dan Undang-Undang yang berlaku.

2. Perilaku Umum Pegawai

Organisasi mengharapkan para karyawannya berperilaku lugas dan melarang aktivitas yang tidak profesional, seperti minum-minum, berjudi, berkelahi, dan menyumpah, jika sedang bekerja. Karyawan yang berperilaku tidak profesional dapat mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

3. Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar

Semua karyawan berbagi tanggung jawab menjaga hubungan dengan masyarakat yang baik. Karyawan harus menghindari aktivitas di luar perusahaan yang akan terlalu menyita waktu mereka. Hal ini dilakukan agar karyawan terhindar dari perilaku curang yaitu konflik kepentingan.

4. Hubungan dengan Klien dan Pemasok

Karyawan harus menghindari investasi dalam atau membeli kepentingan keuangan dalam setiap organisasi bisnis yang memiliki hubungan kontraktual dengan perusahaan.

5. Berurusan dengan Orang dan Organisasi Luar

Karyawan harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi mereka dengan jabatannya pada organisasi ketika berkomunikasi mengenai masalah-masalah yang tidak melibatkan bisnis organisasi.

6. Komunikasi yang Sigap

Semua karyawan harus melakukan segala upaya untuk mencapai komunikasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu menyangkut semua masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, otoritas pemerintah, masyarakat dan pihak lain dalam organisasi.

7. Privasi dan Kerahasiaan

Karyawan harus mengumpulkan, menggunakan, dan menyimpan informasi yang hanya diperlukan bagi bisnis organisasi ketika menangani keuangan dan informasi pribadi tentang pelanggan serta pihak lain yang berhubungan dengan organisasi, sementara akses internal ke informasi harus dibatasi pada mereka yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi itu.

Kesimpulan dari teori yang telah dijelaskan mengenai indikator perilaku etis bahwa terdapat tujuh indikator untuk mengukur perilaku etis dari seorang karyawan. Ketujuh indikator tersebut memuat interaksi atau hubungan timbal balik karyawan baik dengan pihak internal maupun pihak eksternal organisasi. Apabila ketujuh indikator tersebut dapat dilakukan dengan baik maka karyawan tersebut dikatakan memiliki perilaku etis yang baik.

2.1.5. Komitmen Profesional

2.1.5.1. Pengertian Komitmen Profesional

Aranya *et al.* (1981) mendefinisikan komitmen profesional sebagai kekuatan relatif dari indentifikasi individual dengan keterlibatan dalam suatu profesi dan termasuk keyakinan dan penerimaan tujuan-tujuan dan nilai-nilai profesi, kemauan untuk berupaya sekuat tenaga demi organisasi, dan keinginan menjaga keanggotaan dari suatu profesi. Sehingga bisa disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan tingkat loyalitas seorang individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut.

Setiawati (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap profesi

tertentu dalam organisasi. Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan dari profesinya. Suatu komitmen profesional pada dasarnya merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh system nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Jalil, 2013).

Berdasarkan penjelasan teori mengenai pengertian komitmen profesional dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah tingkat loyalitas seorang karyawan pada profesinya. Komitmen profesional yang tinggi akan mengarahkan karyawan untuk bekerja dan melakukan yang terbaik untuk organisasi tempatnya bekerja. Dengan komitmen profesional karyawan akan berusaha turut aktif menjaga pengendalian internal organisasi, salah satunya dengan melakukan *whistleblowing*.

2.1.5.2. Karakteristik Komitmen Professional

Rivai (2003) menyebutkan tiga karakteristik komitmen profesional sebagai berikut:

1. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.

2. Keterlibatan

Merupakan ketersediaan untuk bekerja dan berusaha sebaik mungkin bagi profesinya.

3. Loyalitas atau kesetiaan

Adalah suatu ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat tiga karakteristik komitmen profesional, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas atau kesetiaan. Komitmen profesional membuat karyawan tertarik pada nilai, aturan untuk mencapai tujuan organisasinya. Karyawan akan menjalankan tugasnya sesuai orientasi profesi, hal tersebut akan memunculkan loyalitas.

2.1.5.3. Indikator Komitmen Profesional

Kaplan dan Whitecotton (2001) menemukan bahwa komitmen profesional akuntan secara positif mempengaruhi hubungan antara komitmen profesional dengan niat terhadap

whistleblowing. Terdapat dua indikator untuk mengukur komitmen profesional yaitu (Yulianto, 2015):

1. Tingkat komitmen dan kebanggaan terhadap profesi

Komitmen profesional merupakan peristiwa dimana seorang karyawan sangat tertarik atau memiliki ketertarikan terhadap nilai-nilai, aturan dan tujuan dari profesinya (Wahyuningrum, 2009). Dalam menjalankan tugas profesinya seorang karyawan akan menciptakan pola dan orientasi tersendiri dalam bekerja, dimana hal tersebut akan menciptakan loyalitas dalam diri karyawan. Loyalitas itulah yang akan mendorong karyawan merasa bangga terhadap profesinya.

2. Persepsi individu terhadap profesinya

Merupakan pandangan atau anggapan seseorang terhadap profesinya, dimana persepsi sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku dari individu itu sendiri. Apabila seorang karyawan memiliki persepsi positif terhadap profesinya, besar kemungkinan karyawan tersebut sangat mengharapkan profesi tersebut. Sedangkan jika seorang karyawan memiliki pandangan kurang baik terhadap suatu profesi, maka karyawan merasa keberatan atau tidak menginginkan profesi tersebut untuk ditanggungnya.

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah komitmen profesional dapat dilihat dari dua aspek. Aspek pertama, yaitu tingkat komitmen yang merupakan loyalitas dan kebanggaan yang dimiliki karyawan terhadap profesinya. Kedua, yaitu persepsi atau pandangan karyawan tersebut terhadap profesinya yang memiliki pengaruh kuat terhadap pola perilaku dari individu itu sendiri ketika berada dalam organisasi.

2.1.6. *Personal Cost*

2.1.6.1. Pengertian *Personal Cost*

Bagustianto dan Nurkholis (2015) menjelaskan *Personal cost of reporting* merupakan pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Risiko pembalasan tersebut dapat berupa hambatan dalam kenaikan gaji, mutasi kerja sampai pemutusan kontrak kerja (Curtis, 2006). Sabang (2013) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan.

Kesimpulan dari teori yang telah dijelaskan bahwa *personal cost* merupakan persepsi mengenai balas dendam dari anggota organisasi yang dapat mengancam jiwa maupun keberlangsungan kerja dari *whistleblower*. *Personal cost* terkadang dinilai sebagai tindakan tidak etis karena menentang atasan. Beberapa alasan tersebut merupakan aspek yang dapat menyebabkan seseorang enggan melakukan *whistleblowing*.

2.1.6.2. Indikator *Personal Cost*

Apapun tiga indikator untuk mengukur besarnya *personal cost* adalah sebagai berikut (Septianti, 2013):

1. Kasus mengenai penyalahgunaan asset

Kasus ini mengukur besarnya pandangan pegawai mengenai sanksi yang akan diterima berupa penundaan kenaikan pangkat akibat tindakan pelaporan yang telah dilakukan.

2. Kasus mengenai korupsi

Besarnya *personal cost* di ukur dengan sanksi bagi pelapor berupa dikeluarkannya pelapor dari tim unit layanan tempat ia dipekerjakan.

3. Kasus mengenai *fraud*

Kasus ini mengukur besarnya *personal cost* berupa terancam dipecat dan dimasukkan ke dalam penjara sebagai sanksi bagi pelapor.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui untuk mengukur besarnya *personal cost* memiliki tiga indikator . Pengukuran tersebut menggunakan skenario kasus mengenai penyalahgunaan asset, korupsi dan *fraud*. Ketiga kasus tersebut menyebutkan beberapa sanksi yang akan diterima oleh *whistleblower* antara lain penundaan kenaikan pangkat, dikeluarkan dari tim dan ancaman pemecatan serta dimasukkan ke penjara.

2.1.7. Dukungan Organisasi

2.1.7.1. Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi mengacu pada sejauh mana individu atau karyawan meyakini bahwa organisasi mereka mengapresiasi kontribusi mereka terhadap organisasi serta seberapa besar kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Priyastiwi, 2016). Sejatinya apabila dukungan organisasi yang dirasa oleh karyawan itu tinggi maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan meningkatnya kinerja dan

komitmen karyawan tentunya akan tertanam nilai bahwa karyawan merasa memiliki kewajiban membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dan menghindarkan segala bentuk kecurangan atau pelanggaran yang dapat merugikan organisasi atau perusahaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Alleyne et al. (2013) bahwa dukungan organisasi yang dirasakan merupakan salah satu faktor yang mendukung seorang individu untuk melaporkan tindakan tidak etis dalam organisasinya. *Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dipengaruhi oleh dorongan pribadi dan dorongan organisasi. Sehingga dalam faktor keadaan sekitar sangat mempengaruhi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan teori pengertian dukungan organisasi yang telah dipaparkan dapat ditarik kesimpulan bahwa, dukungan organisasi adalah seberapa besar organisasi memberikan apresiasi dan kepedulian organisasi kepada karyawannya. Dukungan organisasi yang baik secara tidak langsung akan menanamkan nilai bahwa karyawan merasa memiliki kewajiban membantu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan dukungan organisasi yang kuat karyawan akan lebih percaya diri untuk melakukan pelaporan.

2.1.7.2. Kategori Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger dan Rhoades (2002) mengindikasikan bahwa tiga kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu:

1. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan

2. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi

3. Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut Eisenberger dan Rhoades (2002):

- a) Gaji, pengakuan, dan promosi

Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

b) Keamanan dalam bekerja

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi

c) Kemandirian

Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi.

d) Peran *stressor*

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi.

e) Pelatihan

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan teori diatas yaitu terdapat tiga kategori utama yang dipresepsikan karyawan terhadap dukungan dari organisasinya. Kategori tersebut meliputi keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Ketiga kategori tersebut dapat terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi semakin baik.

2.1.8. Intensi Whistleblowing

2.1.8.1. Pengertian Intensi Whistleblowing

Ajzen (1991) mengemukakan definisi intensi yaitu indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang akan mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan digunakan untuk melakukan sebuah perilaku. Intensi memiliki korelasi yang tinggi dengan perilaku, oleh karena itu dapat digunakan untuk meramalkan perilaku. Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*) menjelaskan tentang intensi sebagai disposisi tingkah laku yang hingga terdapat waktu dan kesempatan yang tepat, akan diwujudkan dalam bentuk tindakan (Krehastuti

2014). Sedangkan menurut Near dan Micheli (1985) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblwoing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal.

Whistleblowing menurut KNKG di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau 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 (Agustin, 2016). *Whistleblowing* akan muncul saat terjadi konflik antara loyalitas karyawan dan perlindungan kepentingan publik (Varelius, 2008). Elias (2008) menambahkan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal).

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa intensi melakukan *whistleblowing* adalah keputusan individu untuk melaporkan atau mengungkapkan segala bentuk tindakan pelanggaran yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi dan publik. Adapun pelaporan tersebut

dapat ditempuh dengan dua jalur, yaitu pelaporan internal dan pelaporan eksternal.

2.1.8.2. Kriteria *Whistleblower*

Menurut Rodiyah (2015) *whistleblower* dapat diterima secara moral apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Melaporkan perilaku tidak etis dengan motif yang bermoral
2. Sekumpulan *whistleblower* perlu mem bahas nya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum
3. Sekumpulan *whistleblower* perlu mem bahas nya dengan semua pihak terkait sebelum dilaporkan kepada umum
4. Penting bagi *whistleblower* untuk memiliki bukti pendorong untuk mendukung persoalan yang dilaporkan
5. Seorang *whistleblower* hanya menilai setelah analisis terperinci dibuat atas kasus-kasus, berdasarkan kepada seberapa serius dan lamanya kasus tersebut
6. *Whistleblower* harus memastikan bahwa ia mempunyai peluang untuk berjaya

Berdasarkan penjelasan mengenai teori di atas dapat diketahui bahwa untuk menjadi *whistleblower* terdapat enam kriteria. Apabila ke enam kriteria tersebut dapat terpenuhi dengan baik maka seorang *whistleblower* dapat diterima secara

moral. Maka sudah merupakan suatu keharusan seorang *whistleblower* untuk memenuhi ke enam kriteria tersebut.

2.1.8.3. Indikator Intensi *Whistleblowing*

Mengadopsi penelitian Septianti (2013) indikator untuk mengukur besarnya intensi *whistleblowing* adalah sebagai berikut:

1. Kasus mengenai penyalahgunaan asset

Yaitu dengan menguji tingkat kemungkinan akan melaporkan kasus penggantian atas biaya penginapan perjalanan dinas atas suatu proyek pengadaan

2. Kasus mengenai korupsi

Yaitu dengan menguji tingkat kemungkinan akan melaporkan kasus pemberian cek oleh direktur perusahaan yang sedang mengikuti proses pengadaan kepada kepala unit layanan pengadaan dengan tujuan agar perusahaannya dapat memenangkan proyek pengadaan.

3. Kasus mengenai *fraud*

Yaitu dengan menguji tingkat kemungkinan akan melaporkan kasus dugaan penggelapan uang pajak

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui untuk mengukur besarnya intensi *whistleblowing* memiliki tiga indikator . Pengukuran tersebut menggunakan skenario kasus

mengenai penyalahgunaan asset, korupsi dan *fraud*. Ketiga kasus tersebut mengukur bagaimana tingkat kemungkinan seseorang akan melaporkan kasus tersebut kepada pihak internal kantor atau organisasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

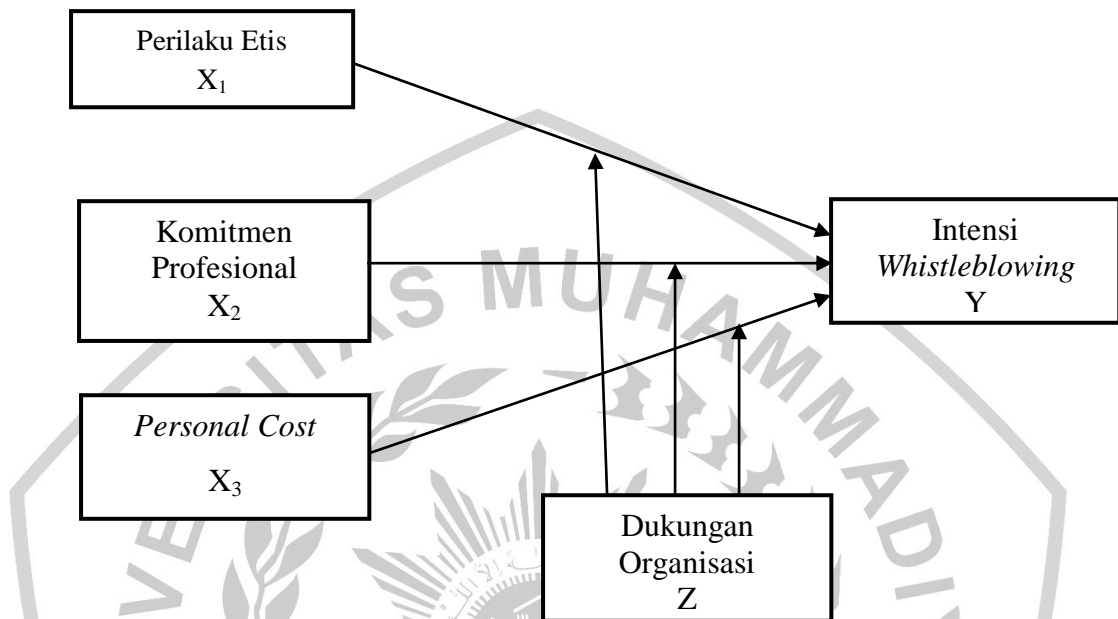
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil
1.	Septianti, Windy (2013)	Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	Status manajerial, <i>locus of control</i> , komitmen organisasi, <i>personal cost</i> dan status pelanggar tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> internal; keseriusan pelanggan dan suku bangsa berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> internal
2	Bagustianto, Rizki dan Nurkholis (2015)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Studi Pada PNS BPK RI)	Sikap terhadap <i>whistleblowing</i> berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> ; Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> ; <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
3	Saud , Iham Maulana (2016)	Pengaruh Sikap dan Presepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Internal-	Faktor individual yaitu sikap dan dapat digunakan untuk memprediksi niat

No	Peneliti (tahun)	Judul	Hasil
		Eksternal dengan Presepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi	seseorang melakukan <i>whistleblowing</i> internal dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan terbukti sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh persepsi control perilaku terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal
4	Jalil, Fitri Yani (2013)	Pengaruh Komitmen Profesional Auditor terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing: Locus of Control</i> sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)	Variabel komitmen profesional auditor tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> ; Variabel <i>locus of control</i> memoderasi hubungan antara komitmen profesional auditor dengan intensi melakukan <i>whistleblowing</i>
5	Joneta, Chintya (2016)	Pengaruh Komitmen Profesional dan Pertimbangan Etis Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing: Locus Of Control</i> Sebagai Variabel Moderasi	Auditor yang memiliki komitmen profesional lebih tinggi akan memiliki niat lebih untuk melakukan <i>whistleblowing</i> ; Auditor yang memiliki penilaian etis lebih tinggi akan memiliki niat lebih untuk melakukan <i>whistleblowing</i> ; <i>Locus of control</i> tidak memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> ; <i>Locus of control</i> tidak memoderasi hubungan antara penilaian etis terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka berfikir

Keterangan gambar:

Intensi atau keyakinan seorang individu yang tinggi untuk melaporkan tindakan kecurangan, penyalahgunaan, penyelundupan dan korupsi atau dikenal dengan istilah *whistleblowing*, menunjukkan bahwa semakin terbukanya jalan bagi seluruh elemen organisasi untuk turut berpartisipasi dalam menjaga keamanan dan sekaligus melindungi reputasi organisasi. Individu yang memiliki perilaku etis yang tinggi akan merasa tidak enak atau terganggu ketika mendapati sesuatu yang melanggar norma

etis. Ketika mendapati sesuatu yang tidak sesuai, maka akan muncul niat dalam dirinya bahwa tindakan yang melanggar norma etis tersebut harus dilaporkan.

Di dalam suatu organisasi alasan seorang karyawan menjadi *whistleblower* salah satunya adalah karena tingginya komitmen profesional. Karyawan merasa memiliki dan merasa bertanggungjawab, sehingga saat mendapati sesuatu yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi maka karyawan tersebut akan melaporkannya. Selain itu resiko retalasi atau balas dendam dan sanksi, disebut dengan istilah *personal cost* yang mungkin diterima oleh *whistleblower* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi minat seorang individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga ancaman balas dendam yang semakin besar akan menurunkan minat seseorang untuk melakukan pelaporan.

Setelah mengetahui hubungan dari ketiga variabel independen tersebut, kemudian akan dimasukkan variabel *moderating* yaitu dukungan organisasi. Diharapkan dengan perilaku etis yang tinggi disertai adanya dukungan dari organisasi akan meningkatkan minat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Sama halnya dengan tingginya komitmen profesional yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, jika ditunjang dengan dukungan dari organisasi maka akan memiliki persepsi positif terhadap intensi *whistleblowing*. Resiko retalasi atau balas dendam yang mungkin diterima oleh *whistleblower* dengan adanya dukungan dari organisasi akan membuat karyawan lebih berani untuk melaporkan tindakan

menyimpang. Sehingga variabel dukungan organisasi dalam penelitian ini diharapkan mampu memperkuat ketiga variabel independen yaitu perilaku etis, komitmen profesional dan personal cost terhadap intensi *whistleblowing*.

2.4. Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang logis antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Hubungan tersebut diperkirakan berdasarkan asosiasi yang ditetapkan dalam kerangka teoritis yang telah dirumuskan untuk tujuan studi penelitian (Sekaran, 2006). Berdasarkan uraian tersebut dapat disusun tiga hipotesis sebagai berikut :

2.4.1. Pengaruh perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*

Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik, serta dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Nugroho, 2015). Menurut Near dan Micheli (1985) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan pelanggaran baik secara internal maupun secara eksternal. Sehingga ketika mendapati tindakan yang menyimpang, karyawan dengan perilaku etis yang tinggi akan memiliki persepsi positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan atas norma-norma sosial maka diperlukan pengendalian internal yang tepat. Pengendalian internal ini memegang peranan penting dalam organisasi untuk meminimalisir terjadinya *fraud* dan tindak penyimpangan lainnya. Pengendalian internal yang efektif (*Whistleblowing System*) akan menutup peluang terjadinya perilaku tidak etis (Nugroho, 2015).

Kusumastuti (2012) menjelaskan bahwa perilaku tidak etis berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, atau dengan kata lain semakin rendah perilaku tidak etis karyawan, semakin rendah karyawan untuk melakukan kecurangan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa karyawan yang berperilaku etis enggan untuk melakukan tindakan *fraud* dan tidak menginginkan terjadinya tindakan *fraud* di dalam perusahaan tempat ia bekerja. Berkaitan dengan hal tersebut peneliti ingin menguji apakah perilaku etis yang tinggi akan meningkatkan keinginan individu untuk mengungkapkan kecurangan (*whistleblowing*), sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H0₁ : Perilaku etis tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₁ : Perilaku etis berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

2.4.2. Pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*

Komitmen profesional merupakan persepsi yang berintikan loyalitas, tekad dan harapan seseorang dengan dituntun oleh sistem nilai atau norma yang akan mengarahkan orang tersebut untuk bertindak atau bekerja sesuai prosedur-prosedur tertentu dalam organisasi dengan upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi (Jalil, 2013). Sedangkan menurut Elias (2008) mendefinisikan komitmen profesional sebagai suatu kecintaan yang dibentuk oleh seorang individu pada profesinya. Sehingga karyawan dengan komitmen profesional tinggi ketika menemukan suatu kejadian atau praktik yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi maka karyawan tersebut akan berusaha mengungkapkannya.

Seseorang dengan komitmen tinggi pada profesinya selalu percaya dan menerima tujuan profesinya serta akan mengupayakan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasinya. Profesionalisme dalam karir merupakan suatu pencapaian penting bagi seorang karyawan. Sehingga komitmen terhadap organisasi merupakan satu kesatuan yang mendukung pencapaian tersebut.

Beberapa penelitian yang ada telah menerangkan pentingnya pengungkapan pelanggaran, dan penelitian pengungkapan pelanggaran yang menguji hubungan antara *whistleblowing* dengan komitmen profesional. Penelitian Smith dan Hall (2008) menguji tingkat komitmen profesional dalam konteks auditor menyatakan bahwa level

komitmen profesional auditor akan mempengaruhi anggapannya mengenai pentingnya melaporkan tindakan mencurigakan. Gani (2010) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh tingkat komitmen profesional dan tingkat sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) terhadap persepsi mereka akan pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Dari hasil penelitian tersebut membuktikan terdapat perbedaan tingkat komitmen profesional dan tingkat sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) terhadap persepsi mereka akan pentingnya *whistleblowing*.

Sedangkan dalam penelitian Nikmah (2014) yang menguji pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan *whistleblowing* menunjukkan bahwa pengaruh komitmen profesional auditor berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen profesional individu maka semakin tinggi anggapan bahwa *whistleblowing* adalah suatu yang penting, sehingga dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H0₂ : Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₂ : Komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

2.4.3. Pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*

Personal cost diartikan sebagai pandangan mengenai tindakan balas dendam dari anggota organisasi akibat tindakan pelaporan yang telah dilakukan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015). Adapun anggota organisasi yang dimaksud antara lain yaitu pihak manajemen, atasan maupun rekan kerja. Septianti (2013) mengatakan bahwa *personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang enggan melaporkan dugaan pelanggaran yang terjadi, karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti dan manajer tidak akan melindungi mereka dari ancaman retalasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer.

Septianti (2013) menjelaskan bahwa individu dengan posisi yang memiliki posisi kuat dan memiliki kewenangan untuk mengganti karyawan organisasi cenderung memiliki pengaruh *personal cost* yang rendah, sehingga individu tersebut akan terlibat untuk melakukan *whistleblowing*. Sabang (2013) juga menambahkan bahwa *personal cost* bukan hanya dampak tindakan balas dendam dari pelaku kecurangan, melainkan juga keputusan menjadi pelapor dianggap sebagai tindakan tidak etis, misalnya melaporkan kecurangan atasan dianggap sebagai tindakan yang tidak etis karena menentang atasan. Sehingga persepsi *personal cost* tinggi seorang individu mengakibatkan berkurangnya minat seorang individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian Kaplan dan Whitecotton (2001) dalam konteks auditor menunjukkan bahwa variabel *personal cost* signifikan terhadap minat auditor untuk melaporkan auditor lainnya yang melakukan pelanggaran aturan profesional (dalam bentuk *client employment*). Dalam penelitian Dalton dan Radtke (2012) *personal cost* memoderasi variabel sifat *Machiavellian* dengan intensi *whistleblowing*. Berbeda dari penelitian Septianti (2013), Bagustianto dan Nurkholis (2015) yang memperoleh hasil bahwa variabel *personal cost* tidak mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Peneliti mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sabang (2013), Kaplan dan Whitecotton (2001), Dalton dan Radtke (2012). Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H₀₃ : *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₃ : *Personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*

2.4.4. Pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*

Dukungan organisasi mengacu pada keyakinan luas yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Saud, 2016). Karyawan merasa nyaman atas pengambilan keputusannya yang terkait dengan pelaporan praktik yang menyimpang ketika organisasi

memberikan dukungan tindakan karyawan (Alleyne *et al.*, 2013). Untuk menciptakan keamanan dari praktik tidak etis di dalam organisasi, maka faktor dukungan organisasi merupakan faktor yang sangat penting.

Presepsi dukungan organisasi yang tinggi dinilai membawa dampak positif mengenai sikap dan perilaku etis karyawan, karena memungkinkan karyawan untuk mampu melaporkan tindak kecurangan atau penyimpangan yang terjadi dalam organisasinya. Karyawan merasa organisasi tempat ia bekerja memberikan perlindungan kepada *whistleblower*. Begitupun dengan organisasi merasa diuntungkan dengan adanya *whistleblower* yang membantu memperkuat pengendalian internal dalam organisasi.

Selanjutnya dalam penelitian Saud (2016) yang memperoleh hasil bahwa dukungan organisasi yang dirasakan terbukti sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat *whistleblowing* internal-eksternal. Peneliti menduga bahwa variabel dukungan organisasi juga mampu memperkuat hubungan variabel lain terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H0₄ : Dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*

Ha₄ : Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara perilaku etis terhadap intensi *whistleblowing*

2.4.5. Pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*

Eisenberger dan Rhoades (2002) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya kepada organisasi. Sehingga karyawan tidak akan meninggalkan organisasi karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Berbagai organisasi ditemukan bahwa karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa memiliki dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi (Eisenberger dan Rhoades, 2002)

Peneliti menduga bahwa komitmen profesional yang tinggi dan ditunjang dengan dukungan organisasi yang tinggi membuat karyawan merasa memiliki peran untuk turut berpartisipasi menegakkan

pengendalian internal organisasi. Maka karyawan akan melaporkan tindakan kecurangan atau penyimpangan yang terjadi dalam organisasinya. Maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₀₅ : Dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara komiten profesional terhadap intensi *whistleblowing*

H_{a5} : Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara komiten profesional terhadap intensi *whistleblowing*

2.4.6. Pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*

Teori dukungan organisasi mengasumsikan bahwa atas dasar norma timbal balik, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya karena organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger *et al.*, 1986). Dengan terpenuhinya kesejahteraan karyawan akan merasa kewajiban untuk turut menjaga keberlangsungan dari organisasi. Salah satunya dengan menjadi *whistleblower*, yang turut terlibat dalam upaya pencegahan terjadinya tindakan yang menyimpang ataupun kecurangan.

Bukan hal mudah untuk menjadi seorang *whistleblower*. Tidak banyak karyawan yang mengetahui kecurangan yang terjadi di lingkungan kerjanya bahkan berani untuk mengungkapnya ke publik. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan dan penolakan dari karyawan lain atas pengungkapan

yang dilakukan atau disebut *personal cost* (Elliston,1982). Oleh karena itu sudah seharusnya bagi seorang *whistleblower* mendapatkan perlindungan atau dukungan dari organisasi.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), (2008) perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi meliputi perlindungan dari tekanan, dari penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor. Resiko retalasi atau balas dendam yang mungkin diterima oleh *whistleblower* dengan adanya dukungan dari organisasi di harapkan mampu membuat karyawan lebih berani untuk menjadi *whistleblower*. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀₆ : Dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing***
- H_a₆ : Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing***