

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *The Theory of Prosocial Behavior*

Teori tentang perilaku sosial (*prosocial behavior*) sering digunakan oleh peneliti untuk menerangkan tentang *whistleblowing*. Perilaku sosial (*prosocial behavior*) merupakan format perilaku positif yang berniat demi membagikan guna bagi orang lain (Brennan & Kelly, 2007). Riset “Brief dan Motowidlo” (1986) mengartikan *prosocial behavior* sebagai sikap yang dilakukan: (a) oleh pegawai lembaga; (b) diarahkan ke seorang individu, kelompok, atau lembaga; dan (c) untuk mencapai kesejahteraan individu, kelompok, atau lembaga.

*Whistleblowing* dianggap sebagai perilaku sosial yang positif karena *whistleblower* mampu untuk melaporkan kesalahan dan penipuan yang dilakukan diorganisasi. Perilaku ini bertujuan untuk memberikan manfaat kepada orang lain ataupun terhadap organisasinya (Indriani dkk, 2019). Riset “Dozier dan Miceli” (1985) menginterpretasikan *whistleblowing* merupakan perilaku sosial yang melibatkan motif altruistik (memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa memperhatikan diri sendiri) dan motif egoistik (motif untuk memperoleh keuntungan secara pribadi).

Berdasarkan teori, ditetapkan bahwa *prosocial behavior theory* menjadi dasar untuk menerangkan dan mendukung tentang adanya *whistleblowing*. Selain itu, *whistleblowing* merupakan *prosocial*

*behavior* yang bertujuan untuk memberikan manfaat bagi organisasi maupun orang lain.

### **2.1.2 Theory Of Planned Behaviour**

*Theory of Planned Behavior* (TPB) adalah konsep psikologis yang berusaha menerangkan sikap dengan perilaku. Hasil riset “Bagus dan Nurcholis” (2015) menerangkan bahwa TPB timbul sebagai respons atas kekecewaan faktor yang menentukan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan atau perilaku aktual secara langsung. Menurut “*Theory of Planned Behavior*” (TPB) determinan sikap (*attitude*) secara langsung tercermin dari intensi tingkah laku individu. Minat individu dapat dilihat melalui 3 hal utama: (1) sikapnya terhadap hal tersebut; (2) norma subyektif yang dimiliki; dan (3) persepsi kontrol perilaku (Ajzen, 1991)

Berdasarkan teori, membuktikan bahwa niat (*intention*) mampu memprediksi tingkah laku seseorang dan dapat dijadikan penghubung antara sikap (*attitude*) dan perilakunya secara langsung (*actual behavior*). Konsep TPB memberikan hasil yang lebih akurat untuk memprediksi niat (*intention*) individu dalam berperilaku.

### **2.1.3 Intensi Whistleblowing (Y)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Intensi Whistleblowing**

Intensi *whistleblowing* dalam riset Indarwati (2018) didefinisikan sebagai niat individu untuk melakukan pengungkapan dan melaporkan kecurangan yang dapat

merugikan organisasi. Sedangkan, KNKG (Komite Nasional Kebijakan *Governance*) menegaskan *whistleblowing* adalah pemberitaan aktivitas menyeleweng atau perbuatan yang melawan hukum, tidak benar atau tidak beradab atau kegiatan yang memberikan mudarat bagi instansi atau pemangku kepentingan, dan dilakukan oleh pegawai atau pimpinan instansi kepada pimpinan lembaga atau jawatan lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Di Indonesia, *whistleblowing* sering dikaitkan dengan adanya korupsi. Hal ini dibuktikan dengan kecurangan yang sering dilakukan adalah tindak pidana korupsi. *Whistleblowing* merupakan komponen sistem pengendalian *internal* yang diharapkan akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan pegawai didalamnya.

Berdasarkan teori, ditetapkan bahwa intensi *whistleblowing* merupakan niat pegawai untuk melaporkan kecurangan yang terjadi. Pengungkapan ini diharapkan mampu menjaga keamanan dan melindungi reputasi organisasi.

#### **2.1.3.2 Whistleblowing Sistem**

*Whistleblowing* sistem adalah sebagian komponen pengaturan internal untuk menjauhkan dari manifestasi kecurangan serta memperkuat penerapan implementasi *good governance* (KNKG, 2008). Hal utama dari implementasi *whistleblowing* sistem adalah apakah pegawai yang melihat

kecurangan mau melaporkan atau tidak. Hasil riset “*Istitute Of Business Ethics (2007)*” meringkas bahwa satu di antara empat pegawai menyadari adanya kecurangan, lebih dari separuh (52%) memilih diam dan tidak melakukan sesuatu. Sebagian besar orang menyatakan bahwa *whistleblower* dinilai tidak setia dan kemungkinan mendapat penolakan dari pegawai lain (Saud, 2016).

Di Indonesia, penerapan *whistleblowing* sistem telah diterapkan di sektor publik maupun swasta. Di sektor publik, di masing-masing instansi telah tersedia formulir bagi mereka yang memiliki informasi dan berupaya melaporkan kecurangan. Di unit privat, *whistleblowing* sistem dijelaskan dalam buku “Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance (KNKG)*” 2008.

Berdasarkan teori, ditetapkan bahwa *whistleblowing* sistem adalah suatu mekanisme yang bertujuan untuk melaporkan kecurangan atau penyelewengan yang ada di dalam organisasi. Oleh karena itu, *whistleblowing* sistem perlu dilakukan untuk mewujudkan tata kelola entitas yang baik.

### **2.1.3.3 Manfaat Whistleblowing Sistem**

Dengan adanya *whistleblowing* sistem diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi pegawai dalam melaporkan pelanggaran. KNKG (2008) menerangkan tentang manfaat penyelenggaraan *whistleblowing* sistem, seperti :

1. Terdapat aturan pemberitaan informasi penting dan kritis kepada pihak yang harus segera menangani dan berlangsung secara aman;
2. Mencuatnya ketidakmauan untuk melakukan kecurangan, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif;
3. Terdapat prosedur deteksi dini (*early warning sistem*) atas kemungkinan terjadinya kasus akibat penyelewengan;
4. Terdapat kesempatan untuk membenahi kasus pelanggaran secara *internal* terlebih dahulu, sebelum menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik;
5. Menekan risiko yang dihadapi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi;
6. Menekan ongkos dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran;
7. Menaikkan citra lembaga di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum;
8. Memberikan informasi kepada institusi untuk mengetahui area kritikal dan sistem kerja yang memiliki kelemahan pengendalian *internal*, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

*Whistleblowing* sistem merupakan komponen sistem pengendalian jika lembaga melakukan aktivitas usaha secara etis. Namun, *whistleblowing* sistem juga akan menjadi ancaman jika organisasi melakukan aktivitas usaha secara tidak etis.

#### 2.1.3.4 Indikator Yang Mempengaruhi Intensi Whistleblowing

Penelitian ini mengadopsi penelitian Kristanti (2018) terhadap intensi *whistleblowing* dengan indikator sebagai berikut :

1. Tingginya kesadaran individu terhadap pemahaman etika

Pemahaman aturan perusahaan sebagai bagian dari pencegahan kecurangan. Pemahaman yang baik akan meningkatkan tingginya minat melakukan *whistleblowing*.

2. Tingginya kesadaran individu terhadap pentingnya *whistleblowing* dalam pendeteksian *fraud* (kecurangan)

Kecurangan merupakan tindakan yang sulit diprediksi. Dengan tingginya tingkat kesadaran terhadap pendeteksian *fraud* dapat meminimalisir terjadi penyelewengan.

3. Tersedianya informasi untuk melaporkan kecurangan

Terbukanya akses pelaporan akan memudahkan individu untuk melaporkan kecurangan.

## 2.1.4 *Whistleblower*

### 2.1.4.1 *Pengertian Whistleblower*

Arti *whistleblower* oleh KNKG (2008) adalah pegawai dari organisasi itu (pihak *internal*), atau dari pihak *eksternal* (pelanggan, pemasok, masyarakat) yang mengetahui adanya tindakan pelanggaran dan melaporkan pelanggaran yang dilihatnya.

Ada lima langkah untuk menjadi seorang *whistleblower*. Setiap langkah yang dilakukan sangat krusial dalam ketentuan *whistleblowing*. Kelima langkah tersebut yaitu : (1) *whistleblower* harus mengetahui kejadian tersebut; (2) *whistleblower* harus memutuskan bahwa insiden tersebut darurat; (3) *whistleblower* harus bertanggungjawab terhadap laporannya; (4) *whistleblower* harus memilih metode yang tepat; (5) *whistleblower* membolehkan adanya intervensi (Indriani dkk, 2019)

Berdasarkan penjelasan, ditarik kesimpulan bahwa *whistleblower* adalah seorang pegawai (*internal*) maupun masyarakat (*eksternal*) yang mengetahui tindak kecurangan atau tindakan yang melanggar hukum dan mengungkapkan kejanggalan atau skandal tersebut.

#### 2.1.4.2 *Whistleblower Protection*

Seorang *whistleblower* merupakan pegawai dari organisasi terkait (*internal*). Tetapi, tidak menutup kemungkinan adanya pelapor yang berasal dari masyarakat (*eksternal*). Struktur pelaporan yang baik memberikan akomodasi dan perlindungan (*whistleblower protection*) sebagai berikut :

1. Akomodasi saluran pelaporan (telepon, surat, surel) yang bebas dan rahasia;
2. Perjagaan kerahasiaan pelapor.
3. Pengamanan terhadap tindakan balasan dari terlapor atau organisasi.
4. Keterangan pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana hal itu diserahkan.

Berdasarkan teori, ditetapkan bahwa *whistleblower protection* merupakan akomodasi dan keamanan yang diberikan kepada pelapor kecurangan.

#### 2.1.5 Sikap (X1)

##### 2.1.5.1 Pengertian Sikap

Sikap yakni suatu kecenderungan seseorang dalam menjawab atau merespon suatu hal dan bukan untuk menanggapi dirinya sendiri (Lubis, 2017). Sedangkan, sikap merupakan respons positif atau negatif individu akibat dari suatu perilaku (Alifia, 2018). Sikap dalam *Theory of Planned*

*Behavior* didefinisikan sebagai total dari perasaan (afeksi) yang dirasakan pribadi untuk mendukung atau menolak suatu objek yang dihadapi dan perasaan yang dirasakan diukur dengan skala evaluatif seperti baik atau buruk, setuju atau tidak setuju dan penting atau tidak penting (Ajzen, 1991).

Dari beberapa teori dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan kombinasi antara keyakinan perilaku dan hasil yang akan didapatkan. Individu yang percaya akan hasil positif maka akan memiliki sikap positif dan jika individu percaya bahwa perilaku yang dihasilkan memberikan dampak negatif maka akan memiliki sikap yang negatif.

#### **2.1.5.2 Komponen Sikap**

Sikap menurut Lubis (2017) disusun oleh beberapa komponen seperti: (1) komponen teori (*kognitif*); (2) komponen emosional (*afektif*); dan (3) komponen perilaku (*konatif*).

##### **1. Komponen teori (*kognitif*)**

Komponen ini terdiri atas gagasan, persepsi, dan kepercayaan seseorang terhadap objek. Informasi yang dimiliki akan membentuk ide, gagasan mengenai objek sikap.

##### **2. Komponen emosional (*afektif*)**

Komponen ini berkaitan dengan perasaan atau emosi seseorang terhadap suatu objek sikap. Komponen ini berpengaruh pada pembentukan proses sikap individu.

### 3. Komponen perilaku (*konatif*)

Komponen perilaku mengacu pada bagaimana individu bereaksi terhadap objek sikap. Berdasarkan gagasan dan perasaan yang dimiliki individu akan timbul kecenderungan untuk bertindak.

Dari teori tersebut, disimpulkan bahwa sikap merupakan sebuah perasaan positif atau negatif yang menentukan perilaku individu. Sikap disusun oleh komponen teori (*kognitif*), komponen emosional (*afektif*) dan komponen perilaku (*konatif*).

#### **2.1.5.3 Indikator yang Mempengaruhi Sikap**

Riset ini menggunakan variabel sikap dengan parameter yang diambil dari kajian Husniyati (2018) yaitu :

1. Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan hal yang positif

Perilaku positif akan menghasilkan keuntungan dibandingkan dengan perilaku negatif. Dengan perilaku positif diharapkan pegawai dapat lebih objektif dengan yang dikerjakannya.

2. Pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*) merupakan tindakan yang beretika

Pelaporan penyelewengan adalah bagian dari aturan organisasi yang harus dipatuhi. Pengungkapan kecurangan adalah tindakan profesional seorang pegawai.

3. Kebanggaan menjadi *whistleblower* (pengungkap kecurangan)

*Whistleblower* merupakan tindakan positif dan salah satu bagian tanggung jawab profesi. Dengan mengungkapkan kecurangan, *whistleblower* merasa bangga karena mampu menerapkan aturan.

4. Menjadi seorang *whistleblower* merupakan perilaku positif

*Whistleblower* merupakan tindakan positif dan menjadi bagian kode etik pegawai yang harus dipatuhi.

## **2.1.6 Persepsi Kontrol Perilaku (X2)**

### **2.1.6.1 Pengertian Persepsi Kontrol Perilaku**

Kontrol Perilaku yang dipersepsikan adalah karakter yang ditunjukkan merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya (Yoga dkk, 2017). Semakin banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat maka kontrol untuk melakukan tindakan etis semakin besar, dan jika faktor pendukung yang dirasakan individu semakin sedikit sedangkan banyak faktor penghambat maka individu akan sulit melakukan perilaku (Saud, 2016). Persepsi kontrol dalam berperilaku individu bersumber pada faktor kontrol dan evaluasi hasil (Park & Blenkisopp, 2009). Aspek faktor kontrol dari *whistleblowing* adalah keyakinan hambatan organisasi.

Dari uraian tersebut, ditetapkan bahwa persepsi kontrol merupakan keahlian individu untuk menunjukkan sikap yang

diinginkan. Jadi perilaku yang dilakukan akan mudah ditunjukkan jika ada hal-hal yang mendukung perilaku tersebut.

### 2.1.6.2 Indikator yang Mempengaruhi Persepsi Kontrol Perilaku

Riset ini menggunakan variabel persepsi kontrol perilaku dengan parameter yang diambil dari observasi Husniyati (2018) sebagai berikut :

1. Pandangan terhadap kemungkinan menjadi *whistleblower* (pengungkap kecurangan)

*Whistleblowing* merupakan perilaku etis yang harus dimiliki oleh pegawai. Pegawai semestinya berani untuk mengungkapkan kecurangan jika mengetahui hal tersebut.

2. Mampu mengendalikan emosi di setiap kondisi

Segala sesuatu yang terjadi, individu harus mampu mengontrol keadaan dan emosinya. Kemampuan ini sebagai bentuk sikap dalam berperilaku.

3. Keinginan menjadi *whistleblower* berasal dari diri sendiri

*Whistleblowing* merupakan perilaku etis yang bertujuan untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi. Individu menjadi *whistleblower* karena keinginan sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain.

4. Tingkat pengendalian diri untuk melakukan hal yang etis

Pegawai dapat mempertahankan argumen dan mampu mengontrol dirinya dalam melakukan tindakan etis.

## 2.1.7 Dukungan Organisasi (Z)

### 2.1.7.1 Pengertian Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yakni tingkat partisipasi organisasi untuk memberikan apresiasi dan kepedulian kepada pegawainya (Indarwati, 2018). Dukungan organisasi berasal dari keyakinan individu terkait apresiasi kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Didalam riset Alleyne *et all.*, (2015) berpendapat bahwa partisipasi lembaga merupakan faktor yang mendorong pribadi untuk mengungkapkan kecurangan. Pelaku harus menilai tingkat apresiasi yang diinginkan ketika memutuskan melaporkan kecurangan, mengingat berbagai dampak negatif yang timbul jika kurangnya dukungan dari organisasi (Saud, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pertolongan organisasi akan menghasilkan dampak positif terhadap sikap dan perilaku pegawai untuk melaporkan kecurangan yang terjadi.

Dari uraian tersebut, ditetapkan bahwa dukungan organisasi merupakan faktor penting bagi pegawai untuk melaporkan perilaku tidak etis yang terjadi. Semakin besar pertolongan dari organisasi, maka tinggi keberanian pegawai untuk melaporkan perilaku tidak etis yang dapat merugikan organisasi.

### 2.1.7.2 Indikator yang Mempengaruhi Dukungan Organisasi

Penelitian ini menggunakan variabel dukungan organisasi dengan parameter yang diambil dari riset Indarwati (2018) sebagai berikut :

#### 1. Kepuasan kerja

Organisasi memberikan imbalan atas kinerja yang telah dilakukan pegawai berupa gaji maupun insentif lain.

#### 2. Ketidakpedulian organisasi terhadap pendapat yang diutarakan

Tidak adanya wadah bagi pegawai untuk lebih mengembangkan diri diorganisasi dan tidak tersampainya pendapat pegawai untuk organisasi.

#### 3. Pemberian bantuan terhadap kasus penting

Pertolongan instansi ditunjukkan dengan cara memberikan asistensi dan membuat pegawai merasa aman.

#### 4. Tidak tersedianya pertolongan dalam masalah pekerjaan

Jika pegawai kesulitan di dalam pekerjaan, organisasi tidak memberikan bantuan dan hanya membiarkan.

#### 5. Pertimbangan secara maksimal mengenai tujuan dan nilai pegawai

Ketersediaan organisasi untuk memberikan hak-hak pegawai yang didasari oleh hasil kerjanya.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa riset terdahulu terkait dengan permasalahan dalam penelitian dipaparkan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Pengkajian Terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Riset	Variabel	Hasil Riset
1	Saud, Ilham Maulana (2016)	“Pengaruh Sikap dan Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Internal-Eksternal dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”	Variabel independen yang digunakan sikap dan persepsi kontrol perilaku dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.  Variabel dependen yang digunakan niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal.	Sikap berpengaruh positif signifikan terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal dan persepsi kontrol perilaku menunjukkan berpengaruh negatif terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal dan eksternal.  Selain itu, untuk variabel sikap dengan adanya persepsi dukungan organisasi terbukti memoderasi dan memperkuat pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap niat <i>whistleblowing</i> internal-eksternal.
2	Husniyati, Atik (2018)	“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi Untuk Melakukan Pengungkapan Kecurangan ( Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Angkatan 2014 Universitas Muhammadiyah Ponorogo”	Variabel independen yang digunakan adalah <i>attitude toward the behavior</i> , norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku,  Variabel dependen yang digunakan adalah pengungkapan kecurangan ( <i>whistleblowing</i> )	Sikap terhadap perilaku ( <i>attitude toward behavior</i> ), norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku berpengaruh secara positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan pengungkapan kecurangan.

**Tabel 2.1**  
**Pengkajian Terdahulu (Lanjutan)**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Riset	Variabel	Hasil Riset
3	Indarwati, Novi Ayu (2018)	“Pengaruh Perilaku Etis, Komitmen Profesional Dan <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i> Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel <i>Moderating</i> (Studi Empiris pada RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo)”	<p>Variabel independen yang digunakan adalah perilaku etis, komitmen profesional, <i>personal cost</i> dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah intensi <i>whistleblowing</i>.</p>	<p>Perilaku etis dan <i>personal cost</i> berpengaruh secara signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>; komitmen profesional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i>;</p> <p>Selain itu dukungan organisasi secara signifikan mampu memoderasi hubungan perilaku etis dan <i>personal cost</i> terhadap intensi <i>whistleblowing</i>, tetapi dukungan organisasi tidak mampu memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap intensi</p>
4	Rahayu, Widyawati Novianidini (2018)	“Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku dan Religiusitas Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Eksternal-Internal Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi”	<p>Variabel independen yang digunakan adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, religiusitas dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah niat <i>whistleblowing</i> eksternal-internal</p>	<p>Sikap, persepsi kontrol perilaku, religiusitas tidak mempengaruhi niat auditor BPK RI untuk melakukan <i>whistleblowing</i> eksternal dan internal.</p> <p>Selain itu dukungan organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh sikap dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat <i>whistleblowing</i> eksternal dan internal, tetapi dukungan organisasi memoderasi pengaruh religiusitas terhadap niat <i>whistleblowing</i> eksternal dan internal.</p>

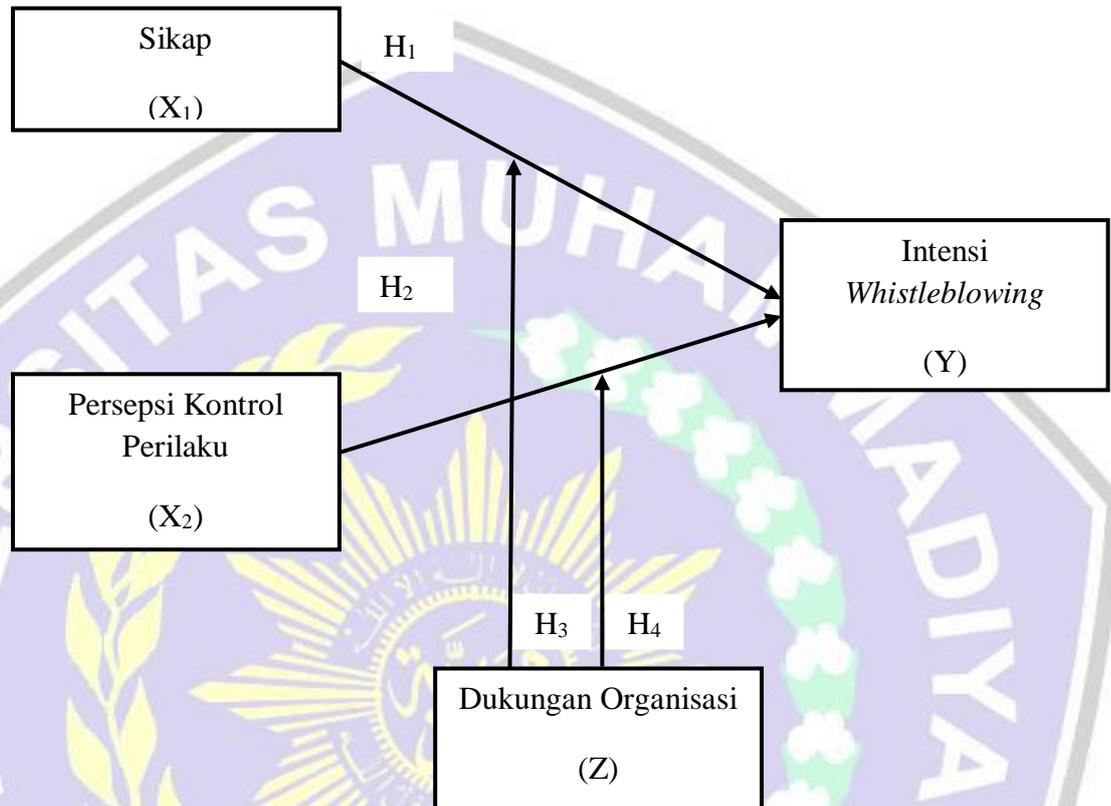
**Tabel 2.1**  
**Pengkajian Terdahulu ( Lanjutan)**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Riset	Variabel	Hasil Riset
5	Wibowo, Adinda Ayu S. C (2019)	“Pengaruh Sikap, Persepsi Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, dan Pertimbangan Etis terhadap Intensi melakukan <i>Whistleblowing</i> ”	<p>Variabel independen yang digunakan adalah sikap, persepsi kontrol perilaku, komitmen profesional dan pertimbangan etis.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah intensi <i>whistleblowing</i>.</p>	Sikap, persepsi kontrol perilaku dan pertimbangan etis tidak berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedang komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .
6	Zubaidah, Siti (2019)	“ <i>Whistleblowing Intention</i> : Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Sikap, Kontrol Perilaku dan Peran Moderasi Dukungan Organisasi (Studi Pada PNS SKPD Kota Surabaya)”	<p>Variabel Independen yang digunakan adalah komitmen organisasi, <i>personal cost</i>, sikap, kontrol perilaku dan dukungan organisasi sebagai variabel moderasi.</p> <p>Variabel dependen yang digunakan adalah <i>intensi whistleblowing</i>.</p>	<p>Komitmen organisasi, sikap dan kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap intensi PNS SKPD Surabaya untuk melakukan <i>whistleblowing</i>. Dan <i>personal cost</i> berpengaruh signifikan negatif.</p> <p>Selain itu dukungan organisasi memoderasi hubungan antara <i>personal cost</i>, sikap dan kontrol perilaku terhadap intensi PNS SKPD Surabaya untuk melakukan <i>whistleblowing</i>.</p>

Sumber : Data diolah, 2020

### 2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah disampaikan oleh peneliti, maka kerangka konseptual riset dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1  
Model Penelitian Moderasi

**Keterangan Gambar :**

Niat seseorang dalam mengungkapkan kecurangan, penyalahgunaan, peyelewatan dikenal dengan istilah intensi *whistleblowing*. Sikap merupakan salah satu sifat yang mencerminkan perilaku individu. Sikap merupakan suatu keadaan individu untuk merespons positif atau negatif perilaku tertentu. Jika individu memiliki keyakinan akan hasil yang positif maka perilaku yang ditimbulkan akan positif dan kemungkinan untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) akan tinggi.

*Whistleblowing* oleh sebagian orang dianggap sebagai tindakan yang tidak loyal kepada perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kontrol perilaku yang dijadikan dasar kesungguhan individu mengenai ada atau tidaknya aspek pendukung dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Individu akan memiliki niat untuk melakukan perilaku ketika memiliki pemahaman bahwa perilaku tersebut mudah untuk ditunjukkan atau dilakukan, karena ada hal-hal yang mendukung perilaku (Ajzen, 1991).

Setelah mengetahui hubungan antar variabel, kemudian peneliti menambahkan variabel moderasi yaitu dukungan organisasi. Riset “Alleyne., *et al*” (2015) menunjukkan bahwa pertolongann organisasi salah satu faktor yang mendukung individu untuk melaporkan kecurangan di organisasi. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan akan memberikan rasa aman terhadap individu untuk melakukan sikap positif yaitu *whistleblowing*. Selain itu, dukungan organisasi yang s tinggi juga mampu meningkatkan rasa percaya diri individu dan memiliki kontrol terhadap perilaku.

## **2.4 Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh sikap terhadap intensi whistleblowing**

Sikap merupakan catatan untuk merespons secara positif atau negatif perilaku tertentu (Saud, 2016). Sikap ditentukan oleh gabungan keyakinan dan hasil evaluasi.

Seorang *whistleblower* harus mempunyai kepercayaan bahwa *whistleblowing* merupakan kegiatan yang mempunyai efek positif atau memiliki keuntungan, misalnya pencegahan penyelewengan yang dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Riset “Park dan

Blenkinsopp” (2009) membuktikan bahwa sikap memiliki hubungan positif terhadap *whistleblowing*. Sedangkan, Perdana, dkk (2018) membuktikan bahwa sikap tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* auditor.

Berkaitan dengan hal tersebut peneliti akan meneliti apakah sikap positif mampu meningkatkan keinginan individu untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga peneliti menyusun hipotesis riset sebagai berikut :

**H<sub>01</sub> : Sikap tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing***

**H<sub>a1</sub> : Sikap berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing***

#### **2.4.2 Pengaruh persepsi kontrol perilaku terhadap intensi *whistleblowing***

Azjen (1991) mengartikan kontrol perilaku yang dipersepsikan sebagai tanggapan pribadi tentang kemudahan atau kesulitan dalam melakukan perilaku. Seseorang merasa mudah melakukan *whistleblowing* jika terdapat banyak faktor pendukung. Seseorang dengan kontrol perilaku yang tepat cenderung bersikap positif untuk melakukan *whistleblowing* demi menjaga organisasi tempatnya bekerja.

Seorang *whistleblower* harus memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab untuk melaporkan tindakan yang mampu merugikan organisasi. Hal ini sejalan dengan riset Zubaidah (2019) yang mengatakan bahwa kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Saud (2016) mengatakan

bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh negatif untuk melakukan *whistleblowing*.

Berkenaan dengan hal tersebut, peneliti akan meneliti apakah kontrol perilaku yang tepat dapat meningkatkan keinginan individu untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga peneliti menyusun hipotesis riset sebagai berikut :

**H<sub>02</sub> : Persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing***

**H<sub>a2</sub> : Persepsi kontrol perilaku berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing***

#### **2.4.3 Pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara sikap dengan intensi *whistleblowing***

Dukungan organisasi didasarkan dari kepercayaan pegawai mengenai kontribusi organisasi untuk menghargai dan peduli terhadap kesejahteraan personelnya (Saud, 2016). Dukungan organisasi yang besar menghasilkan dampak positif terhadap perilaku pegawai dalam melakukan tindakan etis sehingga menghasilkan kebermanfaatan bagi organisasi.

Demikian pertolongan organisasi diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara sikap dengan intensi *whistleblowing*. Pegawai dengan dukungan organisasi yang tinggi diharapkan mampu memoderasi pegawai yang lain untuk memiliki sikap positif dan memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting (Ningsih, 2018).

Berkaitan dengan hal tersebut peneliti akan meneliti apakah bantuan organisasi memoderasi sikap terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga peneliti menyusun hipotesis riset sebagai berikut :

**H<sub>03</sub> : Dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara sikap dengan intensi *whistleblowing***

**H<sub>a3</sub> : Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara sikap dengan intensi *whistleblowing***

#### **2.4.4 Pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing***

Persepsi bantuan organisasi merupakan kepercayaan mendasar tiap pegawai mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi (Einsenberger dan Rhoades, 2002). Pegawai akan merasa aman mengambil keputusan yang terkait dengan pelaporan tindakan tidak etis ketika organisasi ikut berkontribusi (Alleyne *et all.*, 2015).

Demikian pertolongan organisasi diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing*. Pegawai dengan dukungan organisasi yang tinggi diharapkan mampu memoderasi pegawai yang lain untuk memiliki kontrol perilaku sehingga memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting (Ningsih, 2018).

Berkaitan dengan hal tersebut peneliti akan meneliti apakah bantuan organisasi mampu memoderasi persepsi kontrol perilaku

terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga peneliti menyusun hipotesis riset sebagai berikut :

**H<sub>04</sub> : Dukungan organisasi tidak memoderasi hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing***

**H<sub>a4</sub> : Dukungan organisasi memoderasi hubungan antara persepsi kontrol perilaku dengan intensi *whistleblowing***

