

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

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

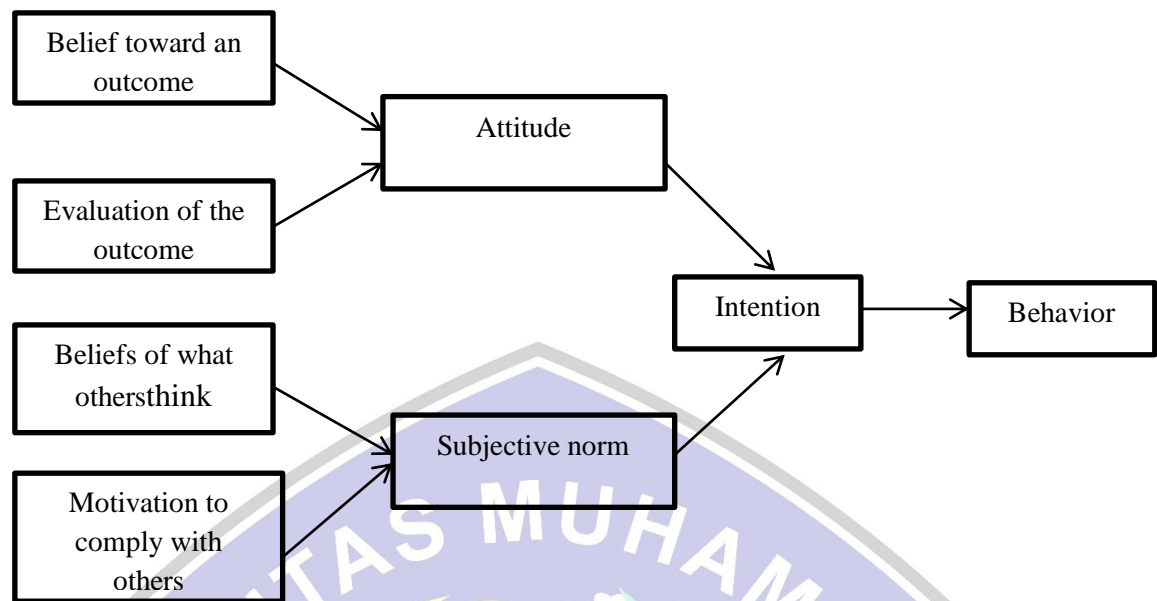
Teori Tindakan Beralasan (*Reasoned Action Theory*) dikembangkan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen sebagai pengembangan dari teori informasi terintegrasi (Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975). Dalam teori ini, ada dua perubahan yang bernilai penting. Pertama dalam proses persuasi, teori ini memberikan elemen tambahan yaitu tujuan tingkah laku yang dilakukan. Teori tindakan beralasan lebih mengkonsentrasikan pada penyampaian tujuan tingkah laku secara eksplisit, bukan memprediksi perilaku apa yang akan dilakukan seseorang selanjutnya. Kedua adalah teori tindakan beralasan menggunakan dua elemen, yaitu sikap-sikap dan norma (atau apa yang di masyarakat) untuk memprediksi tingkah laku seseorang.

Ketika seseorang mengarahkan kita untuk melakukan suatu hal, dan kita ingin melakukannya, tetapi ada norma yang tidak menyarakannya dengan cara yang sama, maka kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi tingkah laku. Aspek penting dalam bersikap berkaitan dengan teori tindakan beralasan adalah apakah sikap (*attitudes*) yang dilakukan bernilai positif, negatif, atau netral (biasa

saja). Norma subjektif dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak sesuai pengaruh kelompok atau bagaimana biasanya kelompok bersikap dan bertingkah laku. Dengan berfokus pada sikap dan norma, teori tindakan beralasan menyediakan sudut pandang baru dalam mengidentifikasi dan mengukur alasan seseorang dalam melakukan sesuatu. Teori ini dinamakan teori alasan bertindak karena menekankan pemahaman pada alasan yang ada, bukan pada kepercayaan apakah tindakan yang dilakukan adalah benar atau tidak benar.

Teori ini juga dibahas mengenai situasi dan faktor-faktor yang dapat membatasi pengaruh dari sikap dan tingkah laku. Semakin kita mengerti mengenai perilaku dan norma yang telah dilakukan orang beserta alasannya, semakin akurat pemikiran kita dalam mendesain atau mengarahkan seseorang untuk berperilaku lebih baik lagi. Bisa dengan mengubah perilaku seseorang atau mengajarnya norma-norma baru.





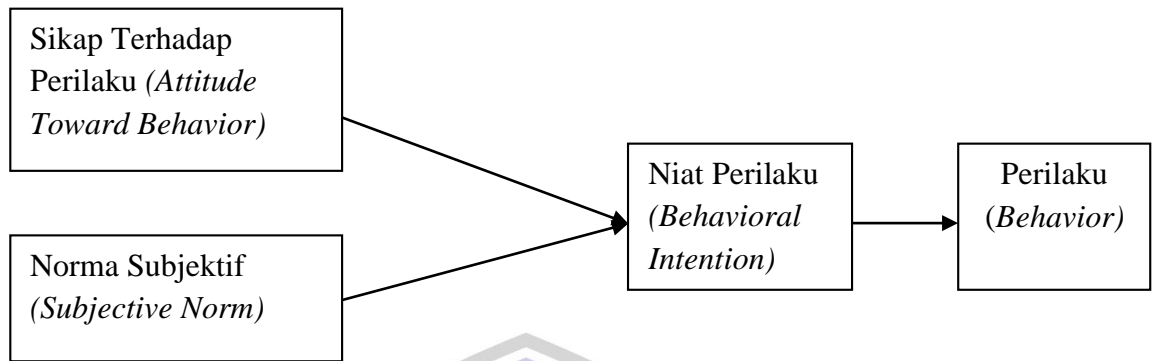
Gambar 2.1

*Theory of Reasoned Action* model Ajzen (1980)

Kemudian di Indonesia (Jogiyanto, 2007) mengembangkan teori tersebut yang menjelaskan bahwa niat perilaku dan perilaku adalah dua hal yang berbeda dalam *Theory of Reasoned Action* menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) dilakukan karena individual mempunyai niat atau keinginan untuk melakukannya (*behavioral intention*). Menurut teori tindakan beralasan (*Theory of Reasoned Action*) niat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Jogiyanto, 2007). Faktor pribadi dalam konteks teori ini adalah sikap individu terhadap perilaku, sedangkan pengaruh sosial yang dimaksud adalah norma subyektif. Teori tindakan beralasan berlaku bagi individu yang memiliki kebebasan dalam memilih tindakan yang akan dilakukan.

Miller (2005) mendefinisikan tiga komponen yang terdapat dalam teori ini. Sikap terhadap perilaku adalah total dari sejumlah keyakinan seseorang terhadap sebuah perilaku tertentu yang dinilai dari evaluasi seseorang terhadap keyakinan tersebut (*individual reasoning*). Sikap terhadap perilaku dicontohkan dengan keyakinan bahwa olahraga baik untuk kesehatan, membuat seseorang terlihat bugar dan memiliki tubuh proporsional. Meskipun demikian olahraga memerlukan terlalu banyak waktu serta membuat lelah. Masing-masing keyakinan ini dapat diberi bobot pertimbangan, contohnya kesehatan jauh lebih penting dibandingkan persoalan mengenai waktu dan ketidaknyamanan yang ditimbulkan.

Kombinasi dari sikap terhadap perilaku dan norma subyektif inilah yang membentuk niat individu terhadap perilaku (Jogiyanto, 2007). Keyakinan seseorang dalam menyukai/tidak menyukai suatu tindakan dikombinasikan dengan persepsinya terhadap ekspektasi orang-orang disekitarnya terhadap tindakan tersebut akan membentuk minat seseorang dalam melakukan tindakan itu. Model teori tindakan beralasan dalam membentuk perilaku yang dikembangkan oleh Jogiyanto diilustrasikan dalam gambar.



Gambar 2.2

## Teori Tindakan Beralasan Jogiyanto (2007)

Variabel komitmen profesi dalam penelitian ini dapat memerankan komponen sikap terhadap perilaku. Berkomitmen terhadap profesi berarti sikap berkeyakinan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang. Hal ini pun muncul berdasarkan pertimbangan seseorang atas apa yang dinilainya baik dan benar. Komitmen terhadap profesi akuntansi membuat seseorang mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dalam hal ini *whistleblowing*.

Variabel sosialisasi antisipatif dalam penelitian ini memerankan komponen norma subyektif. Sosialisasi antisipatif mengandung anggapan dari para pengguna laporan keuangan bahwa profesi akuntansi seharusnya mampu membarikan informasi yang dapat dipercaya (Merdikawati, 2012). Merdikawati (2012) mengatakan sebab, seorang akuntan paham akan pentingnya laporan keuangan bagi para pengguna laporan keuangan, oleh Karena itu, mereka dapat

memahami pula tanggung jawab profesi sehingga akan muncul motivasi untuk melakukan *whistleblowing*.

Variabel *locus of control* memerankan komponen kontrol perilaku persepsian. Individu yang percaya bahwa apa yang ia perbuat akan membuahkan hasil yang sesuai dengan apa yang ia harapkan, maka kaitanya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar (Joneta, 2016).

## **2.1.2 Komitmen Profesi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Profesi**

Tranggono dan Andi (2008: 81), mendefinisikan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus memperhatikan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan akan adanya tingkat komitmen yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Menurut Elias (2008), komitmen profesi merupakan bentuk kecintaan seseorang terhadap profesi yang dijalani. Bentuk tanggung jawab, rasa kepedulian, dan sikap mempertahankan nilai-nilai yang terkandung dalam sebuah profesi menjadikan individu

mampu membentuk komitmen yang kuat. Adanya komitmen profesi melibatkan keyakinan dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan profesi, beserta usaha yang dicurahkan dalam menjalankan profesi.

Menurut Joneta (2016) komitmen profesi dapat dijelaskan secara singkat sebagai rasa cinta dan suka seseorang individu terhadap profesinya saat ini. Seseorang yang memiliki rasa komitmen profesi yang tinggi akan selalu meyakini dan percaya bahwa mematuhi setiap aturan dan mewujudkan setiap tujuan dari profesinya merupakan hal utama yang harus ia lakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional merupakan sikap dan perilaku individu yang mendasari profesional seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang berlaku. Berkomitmen terhadap profesi berarti meyakinkan bahwa profesi yang dilakukan memiliki dan memberikan hal yang baik bagi diri seseorang.

#### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Komitmen Profesi**

Sari dan Ariyanto (2014) menjelaskan bahwa profesional merupakan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya/profesinya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan,

menjaga keberlangsungan masa depan profesinya dan berusaha untuk selalu menjaga kebanggaan akan profesinya.

Menurut Sari (2014) mengemukakan bahwa terdapat jenis-jenis komitmen profesi :

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

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. 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

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

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.

Seseorang yang memiliki profesionalisme yang baik maka akan cenderung percaya dan meyakini bahwa pekerjaan/profesi yang sedang ia jalani saat ini merupakan suatu pekerjaan/profesi yang baik bagi dirinya dan akan selalu berusaha untuk mematuhi berbagai kode etik ataupun norma-norma yang berlaku.

### 2.1.2.3 Indikator Komitmen Profesi

Menurut Putra (2018), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator komitmen profesi, yaitu :

1) Keseriusan

Melakukan sesuatu dalam bertindak untuk dapat menghasilkan hasil yang terbaik dan memuaskan dalam profesinya.

2) **Tanggung Jawab**

Bertanggung jawab pada profesi, pekerjaan dan mengerjakan sesuatu sesuai peraturan yang ada dalam perusahaan.

3) **Resiko**

Berani mengambil resiko/konsekuensi dalam perusahaan jika terjadi yang tidak diinginkan di masa akan datang.

### **2.1.3 Sosialisasi Antisipatif**

#### **2.1.3.1 Pengertian Sosialisasi Antisipatif**

Merdikawati (2012) menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif ialah sebuah proses/tindakan pengadopsian yang dilakukan seseorang terhadap suatu sikap dan kepercayaan pada suatu kelompok sebelum seseorang tersebut bergabung menjadi bagian dari kelompok tersebut. Lebih lanjut lagi Merdikawati (2012) menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif ialah suatu proses longitudinal, yang mana proses ini telah dimulai sejak level sekolah menengah hingga pada level senior dalam suatu organisasi. Sehingga sosialisasi antisipatif memiliki efek yang bersifat sangat panjang. Merdikawati (2012) juga menyebutkan bahwa memasuki dunia kerja dengan pemahaman realistis mengenai apa yang akan ditawarkan dalam pekerjaan tersebut berhubungan positif dengan tingginya tingkat kepuasan kerja

Sosialisasi antisipatif merupakan proses adopsi seseorang terhadap sikap dan keyakinan dari kelompok tertentu sebelum menjadi anggota dari kelompok tersebut, pernyataan ini dikutip dari Malik (2010). Penelitian Malik (2010) bertujuan untuk mengetahui pentingnya pendidikan akuntansi dan sosialisasi untuk meningkatkan tanggung jawab kepada pengguna laporan keuangan. Tidak mengherankan apabila mahasiswa akuntansi diajarkan untuk mempertimbangkan kepentingan seluruh pengguna laporan keuangan.

Proses sosialisasi antisipatif dimulai ketika seseorang belajar untuk memberikan prioritas pada kebutuhan pengguna laporan keuangan (Clikeman dan Henning, 2000 dalam Rani, 2009). Pernyataan tersebut menjelaskan mengapa proses penyampaian pengetahuan mengenai tanggung jawab profesi harus dilakukan dengan benar mengingat sosialisasi antisipatif berefek jangka panjang terhadap seseorang.

Jadi di simpulkan variabel sosialisasi antisipatif dalam penelitian ini diprosikan dengan persepsi pentingnya pelaporan keuangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Karena informasi laporan keuangan merupakan pedoman bagi *stakeholders* dalam menentukan keputusan keuangan. Sehingga diharapkan seseorang dapat memberikan informasi laporan keuangan yang akurat agar tidak terjadi skandal keuangan. Dengan sosialisasi

antisipatif yang telah dimiliki diharapkan dapat mencegah terjadinya skandal keuangan.

### 2.1.3.2 Jenis-jenis Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif merupakan suatu proses pembentukan ekspektasi atau pandangan serta pendapat terhadap suatu karier, karena selama proses sosialisasi individu mengantisipasi sikap-sikap, norma-norma, dan nilai-nilai dari suatu profesi yang akan dimasukinya (Sang, 2009).

Menurut Merdikawati (2012) mengemukakan bahwa terdapat jenis-jenis sosialisasi antisipatif, yaitu :

1) Pemahaman terhadap diri sendiri

Bentuk dari upaya pencitraan diri sendiri seseorang tentang bagaimana individu tersebut memahami akan kekurangan dan kelebihanannya

2) Adanya halangan dan bagaimana cara mengatasinya

Seseorang jika mempunyai suatu masalah dalam sebuah pekerjaan, dia akan bisa mengatasinya sendiri.

3) Pemahaman individu terhadap lingkungan.

Memahami sebuah karakteristik, potensi atau masalah-masalah yang ada pada lingkungan diri sendiri

4) Pemahaman nilai-nilai profesi semasa kuliah sebagai bekal menekuni profesi akuntansi.

Seseorang harus memiliki prinsip, komitmen profesional dalam pekerjaan untuk pencapaian yang baik dalam bekerja.

5) Mampu merencanakan masa depan.

Seseorang yang memiliki tujuan dan keberhasilan dalam pencapaiannya.

Kesimpulan di atas sosialisasi antisipatif mempunyai pengaruh jangka panjang, dengan durasi waktu yang lama, sosialisasi antisipatif dapat membentuk pemikiran individu bahkan sebelum mereka masuk kedalam dunia kerja, mereka dengan sosialisasi antisipatif akan memiliki pendapat yang positif terhadap profesinya dan mempunyai komitmen terhadap organisasi baik.

### **2.1.3.3 Indikator Sosialisasi Antisipatif**

Menurut Merdikawati (2012) mengemukakan bahwa terdapat indikator sosialisasi antisipatif, yaitu :

1) *Misstate*

Untuk mengukur keinginan seorang pegawai untuk melaporkan laporan keuangan secara tidak tepat.

2) *Disclosur*

Untuk mengukur kepercayaan seorang pegawai bahwa perusahaan harus mengungkapkan informasi lebih kepada pengguna laporan keuangan.

### 3) *Cost & Benefit*

Mengindikasikan keyakinan pegawai bahwa pelaporan keuangan jauh lebih memiliki manfaat daripada biaya yang harus dibayar.

### 4) *Responsibility*

Mengindikasikan keyakinan pegawai bahwa manajer bertanggung jawab atas keakuratan pelaporan.

## 2.1.4 *Locus Of Control*

### 2.1.4.1 *Pengertian Locus Of Control*

*Locus of control* didefinisikan sebagai harapan umum bahwa hasil dalam kehidupan dikendalikan baik oleh tindakan sendiri atau dengan kekuatan lain (Spector, 1988). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1996). *Locus of control* sebagai suatu ciri watak kepribadian memberikan pengaruh pada pembuatan keputusan dan tingkah laku (Chiu, 2002).

Menurut (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) *locus of control* didefinisikan sebagai ciri kepribadian yang mengacu pada persepsi individu terhadap suatu peristiwa dapat terjadi karena ditentukan secara internal oleh tingkah lakunya atau sebaliknya suatu peristiwa terjadi disebabkan oleh keadaan eksternal seperti takdir maupun keberuntungan.

*Locus of control* adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya. Maka kaitannya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran-pelanggaran tersebut terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2016).

Kesimpulan diatas dapat di artikan kekuatan *locus of control* dikaitkan dengan keputusan melakukan *whistleblowing* terletak pada kemampuan untuk mengendalikan lingkungan sekitar sesuai dengan tujuan atau malah sebaliknya, hanya dikendalikan oleh lingkungan. *Locus of control* yang berbeda akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang berbeda. Seseorang dengan *locus of control* akan merasa mempunyai kekuatan untuk mengendalikan segala sesuatu yang terjadi di kehidupannya baik sesuatu yang baik maupun buruk.

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis *Locus Of Control***

*Locus of control* adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya. Maka kaitannya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah

pelanggaran-pelanggaran tersebut terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2016).

Menurut Kusuma (2018), mengemukakan bahwa terdapat jenis-jenis *locus of control*, yaitu :

- 1) Pencapaian merupakan hasil usaha kerja keras dari seorang individu.

Sebuah keberhasilan seseorang terhadap pencapaian usahanya.

- 2) Bertanggung jawab pada keputusan yang diambil.

Seseorang harus bertanggung jawab untuk melaksanakan kewajiban yang seharusnya dilakukan

- 3) Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri.

Hasil keberhasilan yang dilakukan dengan mengandalkan kemampuan intelektual, kerja keras yang dimiliki.

Kesimpulan di atas seseorang yang dengan yakin mampu mengendalikan tujuannya dapat dikatakan memiliki *locus of control*.

*Locus of control* akan menunjukkan motivasi dan kinerja yang berbeda. Seseorang dengan *locus of control* akan merasa mempunyai kekuatan untuk mengendalikan segala sesuatu yang terjadi di kehidupannya baik sesuatu yang baik maupun buruk.

#### **2.1.4.3 Indikator *Locus Of Control***

Menurut Kusuma,(2018) mengemukakan bahwa terdapat indikator *locus of control*, yaitu :



1) Keberhasilan individu karena kerja keras.

Beruntung melakukan banyak hal untuk mencapai tujuan hidupnya sebagai profesi yang dimiliki.

2) Perencanaan akan datang keberhasilan

Sukses dalam mengerjakan sesuatu yang kita tuju.

3) Bertanggung jawab pada keputusan yang di ambil

Mampu bertanggung jawab apa sudah diputuskannya untuk mencapai tujuan melalui tindakan.

## 2.1.5 Niat *Whistleblowing*

### 2.1.5.1 Pengertian *Whistleblowing*

*Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi mengenai tindakan ilegal dan tidak bermoral di dalam organisasinya kepada pihak *internal* maupun *eksternal* sehingga dapat mempengaruhi praktik kesalahan tersebut (Near dan Miceli, 1985 dalam Elias, 2008). Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa *whistleblowing* dilakukan dengan dasar itikad baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan suatu perusahaan.

Joneta (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan

atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Malik (2010), persepsi *whistleblowing* dilakukan dengan melakukan penilaian kepada responden atas persepsinya terhadap keseriusan tindakan, tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dan dampak negatif yang akan diterima sebagai akibat pelaporan tersebut. Hal ini dilihat dengan tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dari pertimbangan apakah pelaporan tindakan yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan ataukah justru kewajiban pribadi.

Tindakan dalam melakukan *whistleblowing* memiliki berbagai bentuk. Elias (2008) mengatakan bahwa bentuk dalam *whistleblowing* terbagi menjadi dua, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal whistleblowing* terjadi ketika karyawan telah mengetahui kecurangan yang terjadi didalam perusahaan dimana kecurangan tersebut dibuat oleh sesama karyawan dan karyawan yang mengetahui kecurangan tersebut melaporkan tindakan kecurangan kepada atasannya. Sementara *eksternal whistleblowing* terjadi ketika karyawan yang mengetahui kecurangan yang terjadi di perusahaan memberitahukan kecurangan tersebut kemasyarakat karena kecurangan tersebut merugikan masyarakat.

### 2.1.5.2 Jenis-Jenis Niat dan *Whistleblowing*

Joneta (2016) menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu perbuatan untuk mengungkapkan atau melaporkan berbagai tindakan dan praktik-praktik yang bersifat ilegal, tanpa adanya legitimasi, dan tak bermoral kepada pimpinan organisasi dan atau dilaporkan pada sistem pelaporan yang memang sudah ada dalam organisasi tersebut. Joneta (2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa pihak yang biasanya melaporkan tersebut ialah anggota organisasi tersebut dan atau mantan pegawai dari organisasi tersebut.

Menurut Sari (2014), mengemukakan bahwa terdapat jenis-jenis niat *Whistleblowing*, yaitu:

- 1) Maksud atau tujuan suatu perbuatan yang dilakukan  
Mengerjakan suatu pekerjaan yang akan di lakukan untuk mendapatkan hasil maksimal
- 2) Kehendak atau keinginan dalam hati akan melakukan sesuatu  
Niat atau dorongan untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh nilai-nilai baik ataupun buruk.
- 3) Janji untuk melakukan sesuatu jika cita-cita atau suatu harapan terwujud.

Keberhasilan yang dicapai nantinya akan membuat harapan yang telah di lakukan.

Kesimpulan di atas bahwa satu diantara keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan melaporkan pelanggaran.

### 2.1.5.3 Indikator Niat dan *Whistleblowing*

Purwaningtias (2017), mengemukakan bahwa terdapat indikator niat *Whistleblowing*, yaitu :

- 1) Niat/minat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*  
Untuk melihat seberapa tinggi keinginan individu untuk melakukan sesuatu.
- 2) Rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*  
Adanya niat yang besar didalam diri individu maka terbentuknya suatu rencana individu untuk mewujudkan tindakan tersebut.
- 3) Usaha pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*  
Suatu tindakan dapat terwujud dengan baik dilihat dari usaha yang telah dilakukan oleh individu.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari beberapa dari peneliti terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini antara lain yaitu :

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil
1	Yudha Priangga Putra (2018)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi, Dan Intensitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing	Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat melakukan whistleblowing, keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing, komitmen profesi berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.
2	Merdikawati (2012)	Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing	Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen profesi serta sosialisasi antisipatif memiliki hubungan positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing
3	Desy Purnamasari, et al. (2016)	Pengaruh Sensitivitas Etis, Professional Identity, dan <i>Locus of Control</i> terhadap Whistleblowing Intention (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Kota Bandung)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sensitivitas etis berpengaruh positif terhadap intention whistleblowing, professional identity berpengaruh terhadap whistleblowing, sedangkan locus of control juga berpengaruh terhadap intention whistleblowing
4	Purwaningtias, 2017	Pengaruh Komitmen Profesi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing (Studi pada Karyawan Rumah Sakit di Daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat whistleblowing, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat whistleblowing

		Istimewa Yogyakarta	
5	Astuti Kusuma (2018)	Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, Dan <i>Locus Of Control</i> Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Perilaku <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> , komitmen professional tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> , sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> , <i>locus of control</i> berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i>

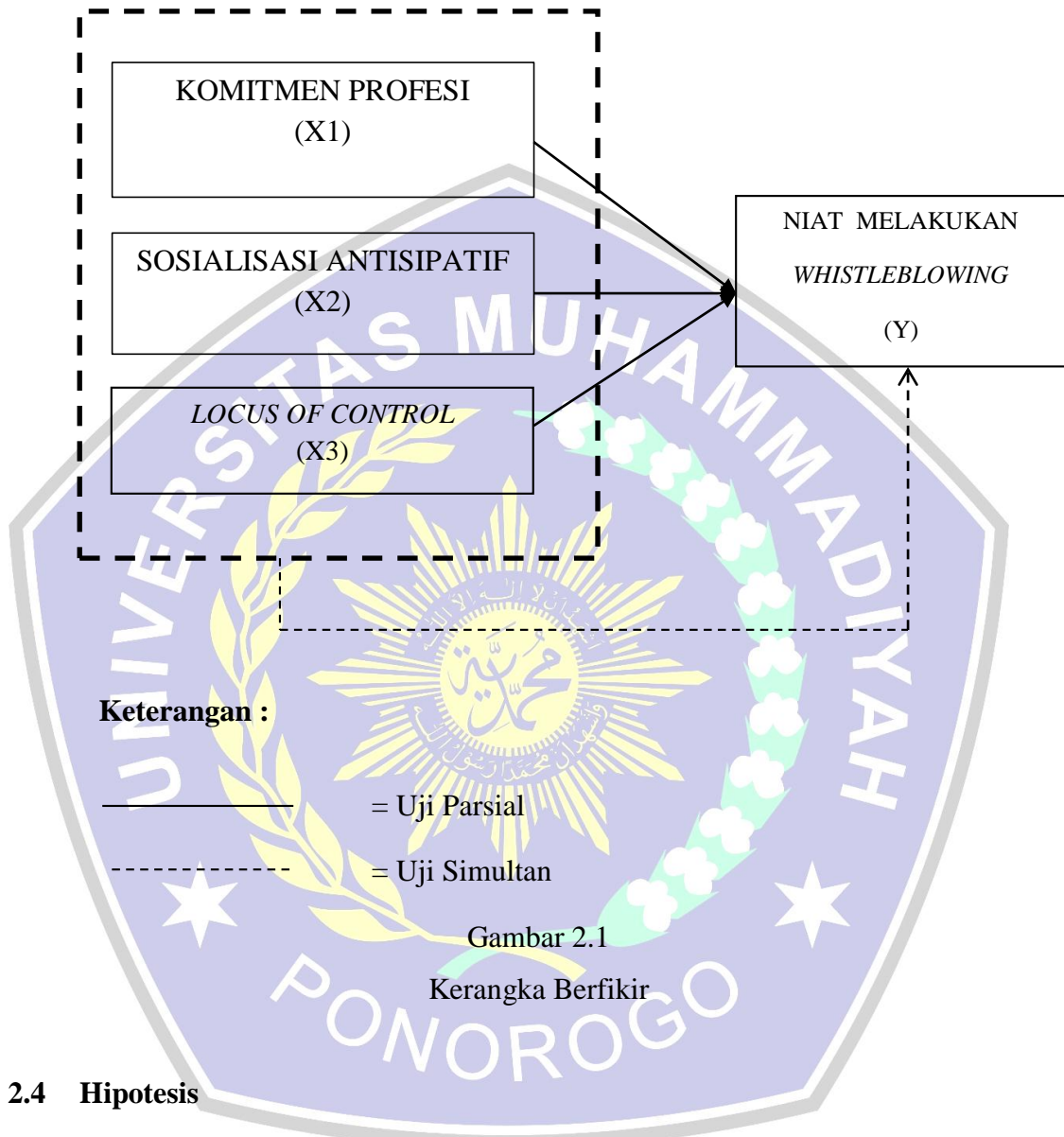
Sumber : Berbagai jurnal penelitian terdahulu

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Seseorang yang berkomitmen terhadap profesi memercayai dan menerima tujuan profesi serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta Kemampuan profesi akuntansi dalam menyediakan informasi yang dapat dipercaya tersebut merupakan cermin profesionalitas. Sosialisasi antisipatif sebagai komponen norma subyektif mengandung ekspektasi dari para pengguna laporan keuangan bahwa profesi akuntansi seharusnya mampu memberikan informasi yang dapat dipercaya. Tingkat sosialisasi antisipatif yang diprosikan dengan pentingnya pelaporan keuangan mencerminkan pemahaman terhadap apa yang seharusnya dilakukan oleh profesi akuntansi yang bertanggung jawab terhadap pengguna laporan keuangan. Begitu dengan *locus of control* pengalaman mereka dikendalikan oleh kemampuan atau upaya mereka sendiri.

Jika seseorang berkomitmen yang tinggi, mempunyai rasa memiliki, dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan dan memiliki jiwa sosialisasi

antisipatif dalam diri dan mampu mengontrol diri sendiri maka akan cenderung niat melakukan *whistleblowing*.



## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Utami dan Noegroho (2007) menyatakan bahwa komitmen profesi ialah sebuah keyakinan seseorang akan penerimaan nilai dan tujuan profesinya, suatu keinginan untuk selalu senantiasa melakukan

berbagai upaya dan usaha tertentu yang maksimal untuk dan atas nama profesinya, dan adanya suatu keinginan untuk selalu mempertahankan keanggotaannya pada profesinya.

Seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi, maka akan mengetahui betapa berbahaya tindakan kecurangan yang telah terjadi, terutama orang yang melakukan tindakan kecurangan tersebut ia teman seprofesinya, maka tentunya hal tersebut berpotensi untuk merusak nama baik dari profesinya. Sehingga hal inilah yang membuat seseorang yang memiliki komitmen profesi yang tinggi akan cenderung untuk lebih mau melakukan tindakan *whistleblowing*.

Malik (2010) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi akan pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini didukung oleh penelitian Merdikawati (2012), membuktikan bahwa mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan hipotesis penelitian, adalah sebagai berikut:

**H<sub>01</sub> : Komitmen profesi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

**H<sub>a1</sub> : Komitmen profesi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**



## 2.4.2 Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Sosialisasi antisipatif merupakan determinan yang penting dalam membentuk persepsi seseorang terhadap profesinya yang ditemukan oleh Elias (2006). Literatur – literatur manajemen pun menyebutkan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh jangka panjang.

Sehingga, dengan adanya sosialisasi antisipatif akan membantu seseorang untuk patuh terhadap standar etika di dalam profesinya. Terkait dengan niat *whistleblowing* yang meliputi keseriusan kasus, tanggung jawab dalam melaporkan kasus kecurangan, dan kerugian yang diakibatkan oleh tindakan pelaporan tersebut, Elias (2008) menemukan bahwa semakin tinggi level sosialisasi antisipatif seseorang, maka semakin tinggi pula kecenderungan orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofia et al. (2013) telah membuktikan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan hipotesis penelitian, adalah sebagai berikut:

**H<sub>02</sub> : Sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

**H<sub>a2</sub> : Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

### 2.4.3 Pengaruh *Locus Of Control* terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

*Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (personality), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (destiny) sendiri (Kreitner dan Kinicki, 2005). *Locus of control* adalah penggambaran mengenai pandangan individu tentang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya dan hasil yang diperolehnya.

Maka kaitannya dengan ini adalah, individu akan cenderung melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka menilai perbuatan yang dilakukannya benar guna mencegah pelanggaran-pelanggaran tersebut terulang dan mengembalikan kepercayaan terhadap informasi yang terpercaya bagi para pengguna laporan keuangan (Joneta, 2016). Segala perilaku etis dan bermoral yang dilakukan seseorang tentu tidak lepas dari pengendalian atas diri sendiri atau *locus of control*. (Sagone, Elvira, dan Caroli 2014) mendefinisikan bahwa *locus of control* sebagai ciri kepribadian yang mengacu pada persepsi individu bahwa keyakinan tentang hasil tindakan kita bergantung pada apa yang kita lakukan (internal) atau pada apa yang terjadi diluar kendali pribadi kita (eksternal) yang dapat berupa takdir atau keberuntungan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Purnamasari dkk,2016), telah membuktikan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh signifikan

terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas maka rumusan hipotesis penelitian, adalah sebagai berikut:

**H<sub>03</sub> : *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

**H<sub>a3</sub> : *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

#### **2.4.4 Pengaruh Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus Of Control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh seorang peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi mengenai hal tersebut dan ditariklah sebuah kesimpulan.

Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus Of control* sebagai variabel independen yang dilakukan sebagai untuk melakukan niat *whistleblowing*

Jadi disimpulkan komitmen profesi yang ditanam pada diri sosialisasi antisipatif serta mempengaruhi *locus of control* secara simultan akan dapat berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jika komitmen profesi, sosialisasi antisipatif, serta *locus of control* itu tinggi maka niat melakukan *whistleblowing* akan semakin besar.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan hipotesis penelitian, adalah sebagai berikut:

**H<sub>04</sub> : Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus Of Control* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

**H<sub>a4</sub> : Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif, dan *Locus Of Control* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.**

