

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana memprediksi dan memahami niat individu untuk terlibat dalam perilaku pada waktu dan tempat tertentu. Dalam teori ini perilaku yang ditampilkan individu merupakan dampak dari adanya intensi untuk berperilaku. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku seorang individu didorong oleh niat perilaku, dimana niat perilaku tersebut adalah fungsi dari tiga faktor penentu, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subyektif perilaku (*subjective norm*), dan persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) (Ajzen, 1991).

a. Sikap Terhadap Perilaku (*Attitude Toward The Behavior*)

Sikap merupakan suatu tindakan mendekat atau menghindari, merespon positif atau negatif dalam berbagai keadaan sosial. Sikap terhadap perilaku adalah keyakinan individu terhadap hasil dari suatu perilaku dan evaluasi atas hasil tersebut yang menghasilkan perilaku positif atau negatif.

b. Norma Subyektif (*Subjective Norm*)

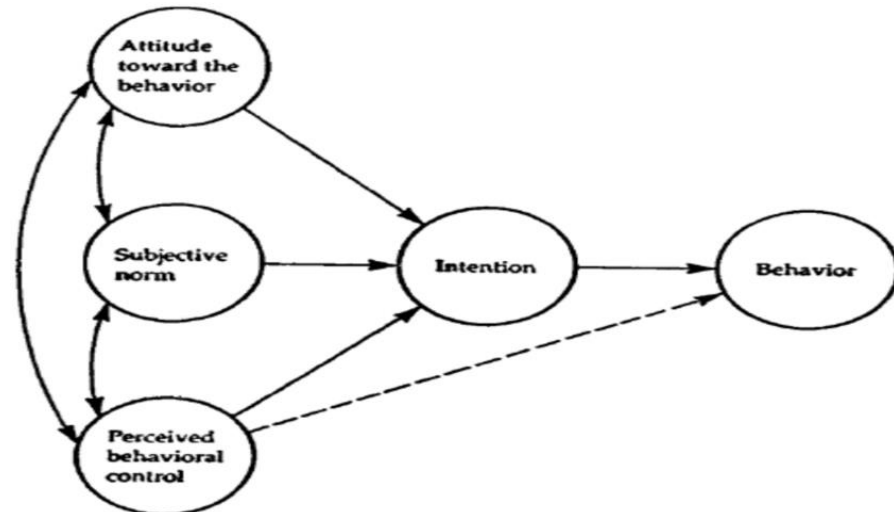
Norma subyektif merupakan persepsi seseorang tentang pengaruh sosial dalam membentuk perilaku tertentu. Seorang individu

dapat terpengaruh atau tidak terpengaruh oleh tekanan sosial. Apabila individu meyakini apa yang menjadi norma dalam organisasinya, maka individu akan mematuhi dan berperilaku sesuai dengan norma yang diyakininya.

c. Persepsi Tentang Control Perilaku (*Perceived Behavioral Control*)

Persepsi tentang kontrol perilaku adalah keyakinan tentang keberadaan suatu hal-hal yang dapat mendukung atau menghambat perilaku yang akan ditampilkan dan persepsinya tentang seberapa kuat hal-hal yang mendukung dan dapat menghambat perilakunya tersebut.

Kontrol perilaku merepresentasikan kepercayaan individu terhadap seberapa mampu dan seberapa mudah individu untuk menunjukkan suatu perilaku. Ketika individu percaya memiliki dukungan dan kesempatan maka individu akan memiliki intensi yang kuat untuk menunjukkan perilaku tersebut. Sebaliknya, jika individu percaya bahwa dirinya memiliki kekurangan sumber, kekuatan dan kesempatan untuk menunjukkan suatu perilaku, individu tidak akan memiliki intensi yang kuat untuk menunjukkan perilaku tersebut.



Sumber : Ajzen (1991)

Gambar 1. Theory Of Planned Behaviour

Variabel profesionalisme merepresentasikan sikap terhadap perilaku (*Attitude Toward Behaviour*) dalam *Theory of Planned Behaviour*. Seseorang yang memiliki profesionalisme yang baik (dalam dimensi dedikasi pada profesi) akan membentuk keyakinan pada dirinya bahwa profesi yang sedang dikerjakannya akan memberikan hal yang baik bagi dirinya. Individu yang memiliki profesionalisme yang kuat akan cenderung mematuhi kode etik profesi dan norma-norma yang berlaku dengan tujuan untuk menghindari pelanggaran yang mungkin akan terjadi di masa depan yang dapat membahayakan profesinya. Profesionalisme membuat individu mengetahui apa saja yang seharusnya dilakukan, merencanakan dan memutuskan langkah-langkah yang seharusnya diambil dalam hal ini adalah intensi *whistleblowing*.

Variabel komitmen organisasi merepresentasikan komponen norma subyektif (*Subjective Norm*). Dalam hal ini individu akan memikirkan dengan benar suatu perilaku yang akan dilakukannya karena tindakan perilaku tersebut akan memberikan pengaruh pada penilaian orang lain atau organisasi. Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai organisasi, serta memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerja keras demi reputasi organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang kuat tentunya akan mempunyai rasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap organisasinya serta berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dalam organisasi dan cenderung akan melaporkan kecurangan yang terjadi dan menjadi *whistleblower* untuk melindungi dan demi kebaikan organisasinya.

Theory of Planned Behaviour menyebutkan variabel status manajerial merepresentasikan persepsi tentang control perilaku (*Perceived Behaviour Control*). Seseorang yang memiliki jabatan yang lebih tinggi akan memiliki keyakinan bahwa posisinya tersebut dapat mendukung dan akan memiliki dampak yang kuat atas perilaku yang akan ditampilkannya, dalam hal ini adalah intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian teori diatas, menurut *Theory of Planned Behavior* bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh niat perilaku dan niat individu terhadap perilaku dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, sikap terhadap perilaku, norma subyektif dan persepsi tentang kontrol perilaku.

2. *Prosocial Organizational Behaviour Theory*

Menurut Brief dan Motowidlo (1986) *prosocial organizational behavior* didefinisikan 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. *Prosocial behavior* menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan pendapat Dozier (1985) yang menyatakan bahwa tindakan *whistleblowing* dapat dipandang sebagai perilaku prosocial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain atau organisasi

3. *Whistleblowing*

Pelaporan tindakan kecurangan atau *whistleblowing* didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi didalam organisasi yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain yang dapat menimbulkan tindakan perbaikan (Elias, 2008). Motivasi utama dari tindakan *whistleblowing* adalah motivasi moral, yaitu demi mencegah adanya kerugian bagi organisasi tersebut.

Whistleblowing menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* di dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan 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).

a. *Whistleblowing System*

Whistleblowing System menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam upaya mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance* (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008). Sistem ini bertujuan untuk mengungkap kecurangan atau tindakan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi.

b. Tujuan *Whistleblowing System*

Tujuan *Whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) adalah :

- 1) Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi
- 2) Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta tetap menjaga informasi pelaporan tindakan pelanggaran dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.

- 3) Membangun suatu kebijakan dan infrastruktur untuk melindungi pelapor dari ancaman pihak-pihak internal maupun eksternal.
- 4) Mengurangi kerugian yang terjadi karena pelanggaran melalui deteksi dini (*early warning system*).
- 5) Menjaga dan meningkatkan reputasi organisasi.

c. Manfaat *Whistleblowing System*

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* manfaat *whistleblowing* (2008) adalah :

- 1) Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang menanganinya secara aman.
- 2) Timbulnya keengganan untuk melaporkan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap system pelaporan yang efektif.
- 3) Tersedianya mekanisme deteksi dini atas kemungkinan terjadinya masalah yang diakibatkan oleh suatu pelanggaran.
- 4) Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu sebelum meluas menjadi kasus pelanggaran yang bersifat publik.
- 5) Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi akibat dari tindakan pelanggaran, baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja dan reputasi organisasi.
- 6) Mengurangi biaya yang dihadapi organisasi akibat dari pelanggaran.

- 7) Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan atau *stakeholder*, regulator dan masyarakat umum.
- 8) Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritikal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* adalah sebuah tindakan pengungkapan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di dalam suatu organisasi yang dilakukan oleh pegawai organisasi kepada pihak yang berwenang. *Whistleblowing* dilakukan untuk menjaga keamanan, kebaikan, dan reputasi organisasi. Dengan adanya *whistleblowing* sebagai upaya pengendalian internal, diharapkan seluruh elemen organisasi dapat bekerja sama dan ikut berpartisipasi dalam menjaga organisasi.

Tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau manajemen organisasi. Sedangkan pelapor kecurangan yang melaporkan tindakan di suatu organisasi kepada orang lain disebut dengan *whistleblower*. Dalam Sulistomo (2012) menurut PP No. 71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi.

Komite Nasional Kebijakan *Governance*(2008) menunjukkan survey yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* pada tahun 2008 menunjukkan bahwa satu dari empat karyawan mengetahui adanya suatu

pelanggaran tetapi lebih dari separuhnya yang mengetahui tindakan tersebut memilih untuk tetap diam dan tidak melaporkannya. Keengganan untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi dengan penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan dan bertanggungjawab.

Menjadi seorang *whistleblower* tentunya tidak mudah, banyak ancaman dan resiko yang akan diterima sebagai balasan dari tindakan pelaporan kecurangan. Maka dari itu perlindungan untuk *whistleblower* juga penting untuk diperhatikan. Upaya mendorong peran *whistleblower* setidaknya dapat dimulai dari lingkungan bekerja. Di tempat-tempat tersebut diperlukan system pelaporan dan perlindungan *whistleblower* yang perlu terus disosialisasikan dan dikembangkan. Selain itu, sistem perlindungan diperlukan agar seorang *whistleblower* tidak mendapat ancaman secara verbal dan fisik yang dapat merugikan dirinya, seperti pemecatan, ancaman, intimidasi, maupun kriminalisasi. Perlindungan yang dapat diberikan merupakan perlindungan fisik maupun perlindungan secara hukum (Semendawai, et al., 2011).

d. Perlindungan Terhadap *Whistleblower* (*Whistleblower Protection*)

Dalam Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan terhadap *whistleblower* (*whistleblower protection*) sebagai berikut :

- 1) Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) yang independen, bebas dan rahasia.

- 2) Perlindungan kerahasiaan identitas pelaporan. Perlindungan diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor.
- 3) Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi. Perlindungan dari tekanan, pemecatan, gugatan hukum hingga tindakan fisik. Perlindungan ini tidak hanya untuk pelapor tetapi juga diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor yang memungkinkan mendapatkan akibat dari tindakan 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 diatas dapat disimpulkan bahwa *whistleblower protection* merupakan fasilitas dan jaminan perlindungan yang didapatkan oleh seorang pelapor. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan ancaman baik secara verbal maupun fisik yang disebabkan oleh tindakannya tersebut. Oleh karena itu sudah seharusnya seorang *whistleblower* mendapatkan perlindungan.

Saluran pelaporan pelanggaran dibagi menjadi beberapa tipe yaitu formal dengan informal, anonim dengan identitas, dan internal dengan eksternal (Park & Blenkinsopp, 2008). Pelaporan pelanggaran formal adalah mekanisme pelaporan pelanggaran yang mengikuti garis standar komunikasi atau protokol organisasi, sedangkan pelaporan pelanggaran informal dilakukan oleh pegawai dengan cara membagikan

informasi pelanggaran kepada rekan kerjanya yang dapat dipercaya. Sementara itu, pelaporan pelanggaran anonim adalah pelaporan yang dilakukan pegawai yang tidak memberikan informasi identitas aslinya, sedangkan pelaporan pelanggaran identitas adalah pelaporan pelanggaran dengan memberikan identitas aslinya.

Menurut Elias (2008) *whistleblowing* dapat terjadi dari internal atau dari eksternal organisasi. Internal *Whistleblowing* terjadi ketika pegawai yang mengetahui adanya kecurangan dalam organisasinya dan melaporkannya kepada manajemen atas atau pada pihak yang berwenang dalam organisasi. Sedangkan Eksternal *Whistleblowing* terjadi ketika pegawai yang mengetahui adanya kecurangan dalam organisasinya dan melaporkannya kepada pihak diluar organisasi, misalnya melaporkannya pada media dan memberitahukannya pada masyarakat.

4. Intensi *Whistleblowing*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Intensi diartikan sebagai maksud atau tujuan. Sedangkan Ajzen (1991) mengemukakan definisi intensi yaitu indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang dalam mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan digunakan untuk melakukan sebuah perilaku. Dalam *Theory of Planned Behaviour* menjelaskan tentang intensi sebagai disposisi tingkah laku yang hingga terdapat waktu dan kesempatan yang tepat akan diwujudkan dalam bentuk tindakan (Kreshastuti, 2014). Menurut Near dan Miceli (1985) intensi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* merupakan

tindakan yang mungkin dilakukan oleh individu untuk melaporkan tindakan pelanggaran baik secara internal maupun eksternal.

Aspek intensi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada *Theory of Planned Behaviour*, yang menunjukkan bahwa perilaku seseorang didorong oleh niat perilaku, dimana niat perilaku tersebut adalah fungsi dari tiga faktor penentu, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subyektif perilaku (*subjective norm*), dan persepsi control perilaku (*perceived behavioral control*).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa intensi *whistleblowing* merupakan keputusan individu untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan yang terjadi dalam suatu organisasi kepada pihak yang berwenang baik dari dalam organisasi (*Internal Whistleblowing*) dan dari luar organisasi (*Eksternal Whistleblowing*). *Whistleblowing* dilakukan untuk dapat membangun pengendalian internal yang baik, menjaga keberlangsungan organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk melindungi reputasi organisasi.

5. Profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan untuk menelaraskan perilaku pribadi dan organisasi sesuai dengan standar etika dan profesional yang berlaku terhadap sikap tanggungjawabnya kepada klien dan masyarakat (Garman, 2006). Seseorang yang memiliki sikap profesionalisme yang baik akan memiliki rasa tanggung jawab yang

besar terhadap organisasinya dan cenderung memiliki keyakinan yang kuat dalam hal apapun.

Menurut Tjiptohadi (1996) profesionalisme bisa memiliki beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, memiliki kualifikasi tertentu, dan berpengalaman sesuai dengan bidangnya. Seseorang dikatakan profesional jika telah mengikuti beberapa pelatihan dan pendidikan tertentu yang membuatnya memiliki keahlian khusus. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Prinsip-prinsip moral yang berlaku di kalangan masyarakat akan mengarahkan seseorang untuk berperilaku sesuai dengan etika dan moral seorang profesional. Ketiga, profesional berarti moral. Kadar moral dalam diri seseorang akan menentukan seberapa tinggi ia akan menjunjung etika profesi. Sebagai seseorang profesional yang berdedikasi tinggi terhadap profesinya, sudah seharusnya melakukan segala perilakunya berdasarkan kode etik profesi yang berlaku.

Menurut Sari dan Laksito (2014) seseorang yang memiliki profesionalisme yang tinggi akan cenderung percaya dan meyakini bahwa profesi yang dijalannya merupakan profesi/pekerjaan yang baik bagi dirinya, seseorang dengan profesionalisme yang baik akan senantiasa menjaga nama baik organisasi dan profesinya, maka tentunya bila terjadi kecurangan atau sesuatu yang menyimpang dalam organisasi, seseorang yang menjunjung tinggi profesionalisme tanpa ragu akan melaporkan tindakan tersebut. Tindakan dilakukan guna menjaga nama

baik dari organisasi dan profesi/pekerjaannya, serta berusaha menjalankan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kode etik dari pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diinterpretasikan bahwa profesionalisme adalah standar perilaku yang diterapkan seorang profesional dalam menjalankan pekerjaan/profesinya. Profesionalisme menuntut seseorang untuk memiliki kemampuan yang tinggi, pemikiran dan sikap yang berdasarkan pada keinginan untuk menghasilkan yang terbaik. Seseorang yang professional merupakan seseorang yang mampu berkomitmen dan bertanggung jawab dengan seluruh waktu yang ia gunakan dalam pekerjaan/profesinya serta menggunakan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya demi menumbuhkan loyalitas pada profesinya.

Penelitian Setiawati dan Sari (2016) menyebutkan terdapat dimensi profesionalisme yang ditunjukkan sebagai berikut :

a. Pengabdian Pada Profesi

Profesionalisme merupakan pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu terhadap profesinya.

b. Kewajiban Sosial

Dimensi ini menunjukkan manfaat yang akan diperoleh masyarakat sebagai tanggung jawab terhadap adanya suatu pekerjaan yang dilakukan.

c. Hubungan Dengan Sesama Profesi

Profesionalisme mensyaratkan adanya ikatan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide-ide pekerjaan. Melalui dimensi ini para professional dapat membangun kesadaran terhadap profesinya.

d. Kemandirian

Dimensi ini menyatakan bahwa seorang professional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak manapun. Rasa kemandirian ini berasal dari kebebasan melakukan yang terbaik menurut pekerjaan yang bersangkutan.

e. Dedikasi Terhadap Pekerjaan

Sikap pada dimensi ini menunjukkan ekspresi diri dan loyalitas yang maksimal terhadap pekerjaannya.

6. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan seberapa besar seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Seorang individu atau pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi pasti akan memiliki sikap yang peduli terhadap tugas-tugas dan tujuan organisasi, serta rasa kesetiaan yang tinggi kepada organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri seorang individu

akan membuat individu tersebut berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan akan berusaha menyelaraskan tujuan-tujuan pribadi dengan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Seseorang yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan dan keyakinan yang kuat untuk memberikan tenaga dan tanggung jawabnya yang lebih dalam berusaha mencapai keberhasilan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi yang tinggi sehingga tidak akan merasa ragu untuk melakukan pelaporan kecurangan karena ia memiliki keyakinan akan tindakan tersebut akan melindungi organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi diharapkan dapat berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Terdapat tiga karakteristik yang berhubungan dengan komitmen organisasi seperti yang telah diungkapkan oleh Cherrington (1996) dalam (Agustin, 2016) yaitu :

- 1) Keyakinan yang kuat dan kesesuaian terhadap sikap dan tujuan organisasi.
- 2) Kemauan untuk berusaha sekuat tenaga untuk kepentingan organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Ketiga karakteristik diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dengan kemauan yang kuat dalam memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang kuat dalam diri seorang pegawai akan mendorongnya untuk berperilaku positif dan

Komitmen organisasi dapat digolongkan menjadi tiga komponen model, seperti yang telah diungkapkan oleh Meyer dan Allen (1991) tiga komponen tersebut, yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai didalam suatu organisasi.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) merupakan kecenderungan untuk melakukan aktivitas yang sama secara konsisten berdasarkan kesadaran akan biaya atau pengorbanan yang dikeluarkan sehubungan dengan menghentikan aktivitas tersebut atau persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika pegawai tersebut meninggalkan organisasinya.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban atau tanggungjawab yang harus ia berikan kepada organisasi.

Robbins dan Judge (2008) menyebutkan tiga indikator komitmen organisasi yaitu :

- 1) Komponen Afektif (*Affective Commitment*)

Perasaan emosional kepada organisai dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

2) Komponen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis.

3) Komponen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Nilai ekonomi yang dirasakan dengan bertahan dalam organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi.

Pegawai dengan komponen afektif yang tinggi bertahan dalam organisasi karena memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi. Sedangkan pegawai dengan komponen normatif yang tinggi akan tetap menjadi bagian di dalam organisasi karena merasa bertanggung jawab atas organisasinya dan mereka harus melakukannya. Pegawai dengan komponen berkelanjutan tetap menjadi bagian dalam organisasi karena mereka membutuhkan organisasi. Setiap pegawai memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan seberapa tinggi komitmen organisasi yang ada dalam dirinya.

Jadi seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan sungguh-sungguh dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki tanggung jawab dan loyalitas yang besar dalam ikut serta memajukan organisasi. Selain itu, pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha mewujudkan tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bergabung dengan organisasi dalam jangka waktu yang lama. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan perilaku yang positif terhadap organisasinya. Komitmen organisasi adalah kesetiaan pegawai pada

lembaganya, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut bertanggung jawab dan rasa ikut memiliki terhadap organisasi.

7. Status Manajerial

Status manajerial adalah kedudukan atau posisi individu di masyarakat. Kedudukan individu dalam suatu organisasi menunjukkan adanya kekuasaan yang dimiliki oleh individu tersebut (Napitupulu & Bernawati, 2016). Menurut Near dan Miceli (1985) mengungkapkan bahwa status manajerial dapat mempengaruhi aktivitas *whistleblowing* sebagai daya untuk meminimalkan resiko yang terjadi di dalam organisasi.

Menurut Greenberg, dkk. (1987) kekuasaan adalah kemampuan seseorang untuk membujuk dan mempengaruhi orang lain untuk mengikuti perintahnya atau berbagai bentuk norma yang ia dukung yang digunakan untuk mempengaruhi anggota yang lainnya. Dengan demikian, seorang individu atau pegawai yang memegang status manajerial lebih tinggi dalam organisasi dapat mempengaruhi niat dalam melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* dibandingkan yang memiliki status manajerial lebih rendah di sebuah organisasi.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dengan tema yang sama dapat dijadikan tambahan referensi dan pembandingan dalam penelitian ini, antara lain yaitu:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sagara, Y (2013)	Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Kuantitatif	Profesionalisme internal auditor dimensi afiliasi komunitas, kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau komunitas berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> dan profesionalisme internal auditor dimensi tuntutan untuk mandiri berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> .
2.	Septianti, W (2013)	Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis Terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> Internal	Kuantitatif	Faktor organisasional (status manajerial), faktor individual (<i>locus of control</i> , komitmen organisasional dan <i>personal cost</i>), dan faktor situasional (status pelanggar) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> internal pada pegawai PPATK. Faktor situasional (keseriusan

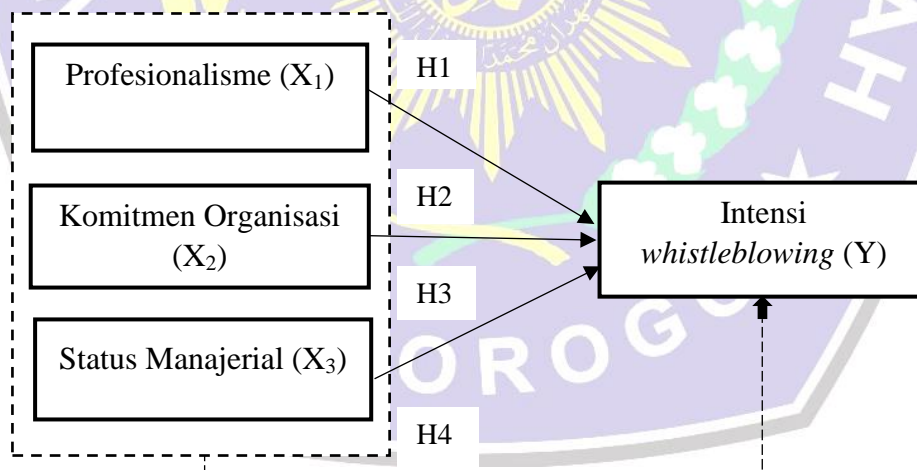
				pelanggaran) dan faktor demografi (suku bangsa) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> internal pada pegawai PPATK.
3.	Napitupulu, G. B & Bernawati, Y (2016)	Pengaruh Faktor Organisasional, Faktor Individual, Dan Faktor Demografi Terhadap Intensi <i>Whistleblowing</i>	Kuantitatif	Faktor individual (komitmen organisasional dan <i>personal cost</i>) dan faktor demografi (suku bangsa dan <i>gender</i>) berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> , sedangkan faktor organisasional (status manajerial) dan faktor individual (<i>locus of control</i>) tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> .
4.	Setiawati, L. P & Sari, M. M (2016)	Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Kuantitatif	Profesionalisme, komitmen organisasi, dan intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .

5.	Prasetyo, M. F., Purnamasari, P & Maemunah, M (2017)	Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional Terhadap Intensi Whistleblowing	Deskriptif Verifikatif	Tingkat keseriusan pelanggaran dan faktor organisasional (status manajerial) berpengaruh positif signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> . Faktor demografi (jenis kelamin dan suku bangsa tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi <i>whistleblowing</i> .
----	--	---	------------------------	--

Sumber: Data diolah (2019)

C. Kerangka Pemikiran

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



Keterangan:

- ▶ = Pengaruh parsial
- - - - = Pengaruh simultan

Gambar 2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian ini menunjukkan pengaruh variabel independen (X) yaitu profesionalisme (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan status manajerial (X_3) terhadap intensi *whistleblowing* (Y) sebagai variabel dependen. Intensi atau niat seseorang melakukan tindakan pelaporan atau *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Semakin tingginya niat seseorang dalam melaporkan suatu kecurangan akan membantu jalannya sebuah organisasi menjadi aman dan reputasi organisasi semakin terjaga. Seorang pegawai yang memiliki profesionalisme dan komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan peduli akan tujuan dan keberlangsungan organisasinya serta senantiasa mematuhi standar etika dan profesional yang berlaku, sehingga ketika mendapati sesuatu yang tidak sesuai dengan dengan tujuan organisasi maka pegawai tersebut akan melaporkannya.

Di dalam suatu organisasi salah satu alasan individu menjadi seorang *whistleblower* adalah status manajerial. Semakin tinggi kedudukan atau jabatan seseorang akan mempengaruhi niat dalam melaporkan kecurangan atau *whistleblowing* dibandingkan individu yang memiliki jabatan lebih rendah.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan uraian tersebut terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut Arens., dkk, (2008) profesionalisme adalah tanggung jawab seorang individu untuk berperilaku lebih baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme merupakan dedikasi seorang individu terhadap organisasi dan pekerjaannya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar dan peraturan pekerjaan, menjaga keberlangsungan masa depan profesinya dan berusaha untuk selalu menjaga nama baik profesinya (Sari & Ariyanto, 2017).

Semakin tinggi profesionalisme seorang individu maka niat untuk melakukan pengungkapan kecurangan atau *whistleblowing* akan semakin besar, karena seseorang yang memiliki profesionalisme tinggi akan menjaga nama baik profesi dan organisasinya. Seorang individu yang menjunjung tinggi profesionalisme ketika mengetahui adanya suatu tindak kecurangan maka akan melaporkan hal tersebut dalam rangka menjaga nama baik profesinya dan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kode etik yang berlaku dan untuk menjaga nama baik organisasinya sehingga dapat sesuai dengan tujuan.

Hasil penelitian yang dilakukan Setiawati dan Sari (2016) pada responden alumni PPAk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, menjelaskan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya apabila semakin baik profesionalisme seorang akuntan, maka semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*, begitupun sebaliknya. Selanjutnya, hasil

penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Sagara (2013) menunjukkan bahwa profesionalisme internal auditor dimensi afiliasi komunitas, kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau komunitas tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan profesionalisme internal auditor dimensi tuntutan untuk mandiri berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

Ho1: Profesionalisme Tidak Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

Ha1: Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut Griffin (2004) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan seberapa besar seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Selanjutnya menurut Luthans (2006) menjelaskan komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan adanya loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau organisasi. Pegawai yang menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawabnya dalam mencapai kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Dalam penelitian yang telah dilakukan Septianti (2013) pada responden pegawai PPATK menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal, sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sinaga dan Astuti (2014) pada responden pegawai sebuah perusahaan BUMN yaitu PT Indonesia Power menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Napitupulu dan Bernawati (2016) yang menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil yang sama didapat dari penelitian Bagustianto (2015) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan melakukan tindakan prososial dengan melakukan tindakan pelaporan pelanggaran yang diyakininya dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

Ho2: Komitmen Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

Ha2: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

3. Pengaruh Status Manajerial Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut Napitupulu & Bernawati (2016) status manajerial adalah kedudukan atau posisi individu di masyarakat. Kedudukan individu dalam suatu organisasi menunjukkan adanya kekuasaan yang dimiliki oleh

individu tersebut. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Keenan (2002) menunjukkan bahwa manajer level atas lebih memiliki persepsi yang positif mengenai *whistleblowing* dalam berbagai jenis pelanggaran dibandingkan dengan manajer level pertama dan manajer level menengah karena manajer level atas berada pada posisi puncak organisasi, memiliki diskresi dan kekuasaan yang lebih besar, dan mendapat sedikit tekanan sehingga merasa lebih bebas dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dengan demikian, pemegang status manajerial yang tinggi dalam organisasi diharapkan akan mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prasetyo., dkk, (2017) pada responden karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional 2 Jawa Barat menunjukkan variabel status manajerial berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, artinya jika status manajerial lebih tinggi, maka niat seseorang melakukan *whistleblowing* akan meningkat. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Septianti (2013) dan Sinaga (2014) hasil yang didapat yaitu variabel status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

Ho3: Status Manajerial Tidak Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

Ha3: Status Manajerial Tidak Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.

4. Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Status Manajerial Terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawati dan Sari (2016) menjelaskan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya penelitian dari Sagara (2013) menunjukkan bahwa profesionalisme internal auditor dimensi tuntutan untuk mandiri berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan profesionalisme internal auditor dimensi afiliasi komunitas, kewajiban sosial, dedikasi terhadap pekerjaan, keyakinan terhadap peraturan sendiri atau komunitas berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sinaga & Astuti (2014) menunjukkan variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, berbeda dengan penelitian Napitupulu dan Bernawati (2016) yang menunjukkan variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Hasil penelitian Keenan (2002) menunjukkan bahwa manajer level atas lebih memiliki persepsi yang positif mengenai *whistleblowing* dan lebih mungkin melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan manajer level pertama dan manajer level menengah. Sedangkan dalam penelitian Septianti (2013) menunjukkan variabel status manajerial tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik sebuah hipotesis yaitu:

**Ho4: Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Status Manajerial
Tidak Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.**

**Ha4: Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Status Manajerial
Berpengaruh Terhadap Intensi *Whistleblowing*.**

