

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behavior Theory*)

Teori perilaku prososial adalah teori yang membahas mengenai perilaku anggota organisasi untuk ditujukan kepada individu, kelompok, atau organisasi tempat mereka berinteraksi dan mematuhi peraturan organisasi serta dilakukan dengan intensi meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut (Brief dan Motowidlo, 1986). Sedangkan menurut Dozier dan Miceli (1985) perilaku prososial tidak seperti altruisme yang hanya bermanfaat untuk orang lain, tetapi juga memiliki maksud untuk memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri. Teori perilaku prososial merupakan teori yang mendukung munculnya *whistleblowing*, karena selain bermanfaat terhadap orang lain (atau organisasi) *whistleblower* juga akan memberikan manfaat terhadap dirinya sendiri. Hal ini didukung oleh pendapat Brief dan Motowidlo (1986) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk perilaku prososial.

Teori perilaku prososial memiliki variabel anteseden yang dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu individual anteseden dan kontekstual anteseden. Individual anteseden meliputi aspek-aspek dalam diri pelaku yaitu kemampuan individu dalam memandang tanggung jawabnya

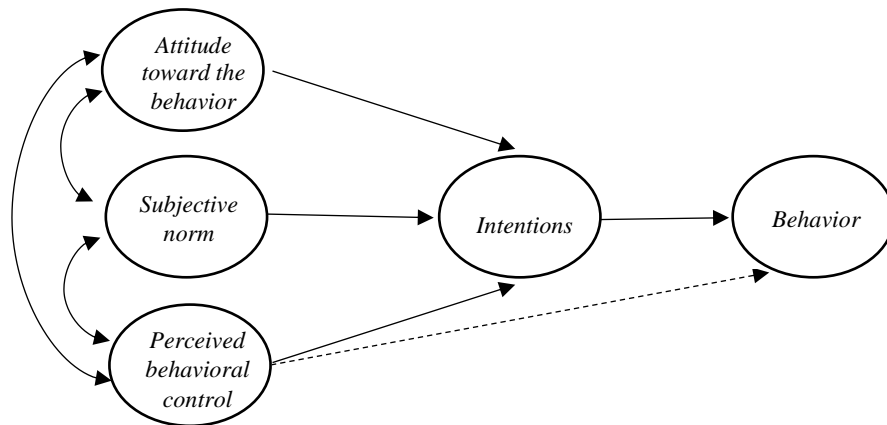
terhadap lingkungan sosial, kemampuan individu dalam menginternalisasi standar keadilan, serta kemampuan penalaran dan memberikan perasaan empatinya terhadap orang lain. Sedangkan kontekstual anteseden meliputi aspek-aspek dari organisasi dan lingkungan organisasi yaitu peraturan, kelompok, panutan, norma, iklim organisasi, tipe kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, tekanan dan hal-hal lainnya yang memengaruhi tingkat kepuasan seseorang (Brief dan Motowidlo, 1986).

Ada lima langkah dalam proses pengambilan keputusan terhadap tindakan *whistleblowing* menurut model intervensi Latane dan Darley's (1968) yang di definisikan oleh Brennan dan Kelly dalam Ahmad (2012) yang menghubungkan pendekatan prososial dengan *whistleblowing*. Model tersebut menggambarkan tawaran kepada orang sekitar untuk membantu dalam kondisi yang darurat. Pertama, orang yang mengetahui akan suatu tindak kecurangan harus berhati-hati terhadap suatu kejadian. Kedua, orang tersebut harus memutuskan bahwa kejadian tersebut darurat. Ketiga, harus memutuskan bahwa dia bertanggungjawab untuk membantu. Keempat, harus memilih cara membantu yang paling tepat. Kelima, mengimplementasikan intervensi. Pada kondisi tersebut, *whistleblower* akan mengalami suatu keadaan yang dinamakan dilema etis.

2. Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Teori perilaku terencana merupakan sebuah teori psikologis yang menjelaskan hubungan antara keyakinan dan perilaku yang dikemukakan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985. Menurut teori ini, manusia akan

bertingkah laku sesuai dengan pertimbangan akal sehat dan mempertimbangkan akibat baik atau buruk yang akan diterima dari tingkah laku tersebut (Azwar, 2009). Sebagai makhluk sosial, manusia hidup saling berdampingan sehingga perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang akan berpengaruh juga terhadap orang lain.



Gambar 2.1 : Theory of Planned Behavior

Ajzen (1991) merumuskan tiga prediktor yang membentuk perilaku, yaitu:

- 1) Sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), yang merupakan sebuah konsep positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada suatu perilaku tertentu dan sejauh mana kinerja dari perilaku positif dan negatif dihargai.
- 2) Norma subjektif (*subjective norm*), yang merupakan persepsi individual seseorang dimana dia akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilaku tersebut dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya

penting dalam kehidupannya. Sehingga norma ini menghasilkan kesadaran atau tekanan dari lingkungan sosial atau norma subjektif.

- 3) Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang merupakan suatu persepsi kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku. Ada dua faktor yang mendasari seorang individu dalam mengendalikan perilakunya. Pertama, faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keterampilan, informasi, kemauan dan lain sebagainya. Kedua, faktor eksternal yaitu berasal dari lingkungan sekeliling individu tersebut.

3. Teori Pertukaran Sosial

Teori pertukaran sosial secara sederhana dapat diartikan sebagai sebuah teori yang ada dalam ilmu Sosiologi. Gouldner (1960) menjelaskan teori pertukaran sosial dan norma timbal balik sejalan dengan persepsi dukungan organisasi yang dapat menimbulkan perasaan balas budi seseorang terhadap organisasi dan dapat dikurangi dengan melakukan usaha timbal balik. Menurut Peter M. Blau, terdapat berbagai unsur dalam setiap interaksi sosial yang menjadi kunci dalam pertukaran sosial yaitu biaya, imbalan dan keuntungan. Dalam teori ini diasumsikan bahwa suatu hubungan hanya terjadi apabila kedua belah pihak dapat memperoleh keuntungan dari hubungan tersebut. Dengan kata lain bahwa setiap pihak dalam hubungan tersebut dibebaskan untuk mengejar kepentingannya masing-masing melalui pertukaran yang telah disepakati sehingga kesejahteraan bersama pun akan diperoleh.

4. Teori Perilaku Organisasi

Menurut Thoha (2012), teori perilaku organisasi merupakan suatu studi mengenai aspek-aspek perilaku manusia dalam suatu kelompok atau organisasi tertentu yang saling bertimbal balik yaitu pengaruh organisasi terhadap manusia juga pengaruh dari manusia terhadap organisasi tersebut. Tujuan praktis dalam studi ini yaitu untuk mendeterminasi perilaku manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi dapat terbentuk dari sifat individu dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi dalam organisasi.

5. *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan suatu tindakan pengungkapan mengenai adanya suatu perbuatan tidak etis dan tidak bermoral yang bertentangan secara hukum dan dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan. *Whistleblowing* diungkapkan kepada pihak internal (manajemen yang lebih tinggi) atau kepada pihak eksternal yang berwenang dan/atau kepada publik yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Tindakan melaporkan kecurangan haruslah didukung dengan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Pengungkapan *whistleblowing* umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk/fitnah (KNKG, 2008).

Keraf dalam Agoes dan Ardana (2011) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu:

1. *Whistleblowing* Internal

Merupakan pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi yang ditujukan kepada atasan/pihak lain dalam organisasi tempat terjadinya pelanggaran.

2. *Whistleblowing* Eksternal

Merupakan pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan atau anggota organisasi kepada publik atau kepada pihak lain di luar organisasi tempat terjadinya pelanggaran.

6. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk diungkapkan oleh anggota organisasi apabila kecurangan tersebut serius. Kecurangan yang lebih serius akan menimbulkan dampak yang lebih besar bagi organisasi jika dibandingkan dengan kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Akan tetapi, setiap anggota organisasi bisa jadi memiliki persepsi yang berbeda mengenai tingkat keseriusan yang mereka ketahui. Selain berdasarkan besarnya nilai kecurangan, jenis kecurangan yang terjadi juga dapat mengakibatkan perbedaan persepsi tersebut. Miceli, Near dan Schwenk (1991) menyatakan bahwa setiap anggota organisasi bisa jadi memiliki reaksi yang berbeda terhadap berbagai jenis kecurangan.

Mengukur keseriusan kecurangan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Schultz et al. (1993) dalam penelitiannya mengukur keseriusan kecurangan dengan menggunakan perspektif kuantitatif. Peneliti ini mengukur keseriusan kecurangan dengan menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi dalam menghitung besarnya nilai kerugian akibat tindak kecurangan. Pendekatan ini memiliki indikator yang terukur, jelas dan mudah diamati sehingga lebih mudah untuk dilakukan. Pengukuran yang lain adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) yang mengukur bagaimana kecurangan dapat merugikan pihak lain, dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari tingkat kepastian kecurangan dan tingkat keterjadian kecurangan.

7. Self Efficacy

Schultz (1994) mendeskripsikan self efficacy sebagai perasaan terhadap kepercayaan diri, kecukupan, dan kemampuan diri dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi. Bandura (1997) mendeskripsikan self efficacy sebagai suatu persepsi individu terhadap cara mereka dalam memandang berbagai situasi yang terjadi dan nantinya akan berpengaruh terhadap cara mereka dalam menghadapi situasi tersebut. Selanjutnya Lahey (2004) menyatakan self efficacy sebagai persepsi bahwa seseorang dalam mencapai tujuannya mampu untuk melakukan sesuatu yang penting dan bermanfaat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa self efficacy merupakan suatu persepsi, keyakinan diri, kepercayaan akan diri

seseorang terhadap kemampuan untuk mengatasi berbagai situasi yang terjadi di sekitarnya yang nantinya akan berpengaruh pula terhadap langkah yang mereka ambil untuk mengatasi berbagai situasi tersebut.

8. Dukungan Organisasi

Eisenberger et al. (1986) dalam penelitiannya mengadopsi teori pertukaran sosial. Beliau berpendapat bahwa persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan mendasari keputusan karyawan dalam komitmennya terhadap organisasi. Organisasi yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman karyawan dalam setiap keputusan yang diambil salah satunya terkait dengan pelaporan apabila terjadi suatu tindakan yang tidak etis dalam organisasi (Alleyne et al. dalam Saud, 2016).

Wayne et al. (1997) menyatakan bahwa karyawan dapat merasa bahwa mereka bertanggungjawab dan berkewajiban tidak hanya terhadap atasan tetapi juga terhadap tujuan organisasi. Hal tersebut dapat diciptakan dengan mengplikasikan dukungan organisasi yang baik terhadap karyawan. Alleyne et al. (2013) mendeskripsikan persepsi dukungan organisasi sebagai salah satu faktor dukungan dalam pelaporan suatu tindakan tidak etis oleh karyawan. Gouldner (1960) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial dan norma timbal balik sejalan dengan persepsi dukungan organisasi dalam menciptakan perasaan balas budi karyawan terhadap organisasi dan hal tersebut dapat dikurangi dengan usaha timbal balik (Saud, 2016). Dengan demikian, diharapkan bahwa semakin baik persepsi dukungan

organisasi yang diberikan maka akan memberikan dampak positif terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing, karena karyawan merasa bahwa mereka bertanggungjawab untuk memberikan suatu kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi.

9. Locus of Commitment

Locus of Commitment merupakan arah kesetiaan seseorang mengenai komitmen mereka apakah lebih berpihak terhadap organisasi atau terhadap rekan kerja yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Dimana dilema ini akan muncul dalam keadaan dimana salah satu dari kedua pihak tersebut melakukan suatu tindakan yang tidak etis atau melanggar hukum dan moral (Taylor dan Curtis, 2010).

Berdasarkan konsep *theory of planned behavior*, yaitu sesuai dengan norma subjektif dimana seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu apabila perilakunya tersebut dapat diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya, sehingga dapat menghasilkan kesadaran akan tekanan yang diterima dari lingkungan atau norma subjektif. Locus of commitment muncul dari suatu keadaan dimana komitmen organisasi dan komitmen terhadap rekan kerja saling bertentangan sehingga tercipta suatu konflik kepentingan yang mengharuskan seseorang untuk berfikir dan berperilaku secara berbeda.

Apabila suatu tindak kecurangan diabaikan atau tidak adanya pelaporan kepada pihak yang memiliki wewenang untuk mengatasi tindak kecurangan tersebut, maka organisasi tempat terjadinya pelanggaran akan

mengalami kerugian. Sedangkan di sisi lain, apabila kecurangan tersebut dilaporkan maka rekan kerja akan mendapatkan sanksi dari pihak berwenang dan berbagai dampak negatif lainnya. Selain itu, *whistleblower* juga bisa jadi menerima berbagai ancaman baik fisik maupun psikis dari tindakannya tersebut sehingga terciptalah dilema bagi seorang yang mengetahui kecurangan untuk menentukan arah komitmennya sehingga dapat memengaruhi intensinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Bagustianto, Nurkholis (2015)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistle-blowing* pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara *online*. Menggunakan sampel 107 orang pegawai BPK RI yang berasal dari 35 induk unit kerja yang berbeda, hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga dari empat determinan secara signifikan berpengaruh terhadap minat *whistle-blowing* PNS BPK RI.

Ketiga determinan yang dimaksud adalah sikap terhadap *whistle-blowing*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan. Penelitian ini memberikan implikasi pada literatur dengan

mengonfirmasi Teori *Prosocial Organizational Behavior*, *Theory of Planned Behavior*, dan konsep Komitmen Organisasi serta diharapkan dapat membantu pemerintah, khususnya BPK RI, dalam merancang strategi peningkatan minat *whistleblowing* pegawainya maupun dalam mendesain atau menyempurnakan *whistle-blowing system* pada institusinya. Hasil penelitian memiliki keterbatasan pada aspek generalisasi, *selection bias* dalam pengumpulan data, dan sensitifitas tema penelitian yang berpotensi menimbulkan bias dengan kondisi nyata. Melalui penelitian ini kami menyarankan peneliti berikutnya untuk mengeksplorasi determinan minat *whistle-blowing* lainnya, mendesain penelitian yang spesifik pada saluran dan bentuk *whistle-blowing*, menguji kembali konsistensi pengaruh variabel *personal cost*, menghindari metode pengumpulan data yang memunculkan *selection bias*, dan memperluas sampel.

2. Tria, Adeng (2015)

Pengaruh Komitmen Profesi Dan Self Efficacy Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. Penelitian ini untuk mengetahui beberapa determinan *whistleblowing* yaitu; 1) Pengaruh komitmen profesi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. 2) Pengaruh self efficacy terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. 3) Pengaruh komitmen profesi dan *self efficacy* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Populasi dalam penelitian ini adalah bagian keuangan rumah sakit di Kabupaten Purworejo yaitu berjumlah 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang terkumpul adalah 51 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan:

- 1) Komitmen profesi berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing ditunjukkan nilai konstanta 33,438, nilai R 0,454 dan nilai t hitung 3,563.
- 2) Self efficacy berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing ditunjukkan nilai konstanta 30,214, nilai R 0,319 dan nilai t hitung 2,356.
- 3) Komitmen profesi dan self efficacy secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing ditunjukkan nilai R 0,541 dan nilai F hitung 9,942.

3. Merdikawati (2012)

Penelitian Merdikawati (2012) berjudul Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat *Whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan uji korelasi *spearman* dengan hasil Mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. Mahasiswa dengan tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan

whistleblowing. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan menguji determinan *Whistleblowing*, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini adalah penggunaan variabel Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi sebagai variabel intervening dan studi empiris pada Mahasiswa.

4. Rohmaida (2016)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kondisi organisasional, individual, dan situasional sebagai determinan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia di kartor wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa enam dari ke tujuh hipotesis yang diajukan ditolak, dan satu hipotesis yaitu keseriusan pelanggaran diterima dengan hasil yang berpengaruh positif terhadap niat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

C. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap *locus of commitment*

Setiap anggota organisasi dapat memiliki persepsi yang berbeda terhadap tingkat keseriusan kecurangan. Persepsi tersebut tidak hanya

dipengaruhi oleh besarnya nilai kecurangan tetapi dipengaruhi juga oleh jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Kecurangan memiliki tingkat keseriusan yang bervariasi. Schultz et al. (1993) dan Menk (2011) dalam penelitiannya mengukur keseriusan kecurangan dengan menggunakan perspektif kuantitatif dan menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diteliti dengan dasar nilai wrongdoing/kecurangan/kerugian yang di timbulkan oleh kecurangan yang bervariasi besarnya. Perspektif kuantitatif tersebut merupakan pendekatan dengan indikator yang jelas, terukur dan mudah diamati sehingga pendekatan ini merupakan yang paling mudah untuk dilakukan. Sedangkan, untuk pendekatan dengan perspektif kualitatif juga telah dilakukan oleh Curtis (2006) yang menguji kemungkinan tingkat kepastian kecurangan berdampak negatif, kecurangan merugikan pihak lain, dan tingkat keterjadian kecurangan.

Tingkat kecurangan yang lebih serius akan menimbulkan kerugian yang lebih besar, jika dibandingkan dengan tingkat keseriusan kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Dengan semakin seriusnya kecurangan yang terjadi maka akan memengaruhi komitmen dari anggota organisasi yang mengetahui adanya tindak kecurangan menuju kearah yang lebih positif yaitu dengan berpihak terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan teori perilaku prososial yang memiliki intensi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok atau

organisasi. Dalam kasus ini, seseorang yang mengetahui adanya tindak kecurangan selain untuk menyelamatkan organisasi dari kerugian yang besar tetapi juga menyelamatkan dirinya sendiri karena kerugian dalam organisasinya pasti akan berdampak terhadap setiap orang yang bekerja dalam organisasi tersebut termasuk dirinya sendiri.

Dengan demikian penelitian ini akan meneliti kemungkinan keriusan kecurangan yang semakin tinggi akan memiliki dampak yang positif terhadap *locus of commitment*. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap *locus of commitment*.

2. Pengaruh *self efficacy* terhadap *locus of commitment*

Menjadi seorang *whistleblower* merupakan suatu tindakan yang berisiko karena terdapat berbagai ancaman dari pihak tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung dan dalam hal fisik maupun psikis sehingga mengakibatkan *whistleblower* merasa takut dan tidak aman dalam memberikan kesaksiannya terhadap suatu kasus.

Menurut Bandura (1997), *self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan menurut Lahey (2004) *self efficacy* merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya yang meyakini bahwa seseorang tersebut mampu untuk melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai tujuan. Hal ini

didukung dengan teori perilaku terencana yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1985), yaitu berdasarkan persepsi kontrol perilaku dimana salah satu faktor yang mendasari pengendalian perilaku oleh seorang individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut seperti keyakinan, keterampilan, kemauan, informasi dan lain sebagainya. Menurut teori ini individu akan berperilaku sesuai dengan akal sehat dan mempertimbangkan akibat baik atau buruk yang akan diterimanya.

Dengan demikian semakin tinggi tingkat kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi suatu masalah maka akan berpengaruh terhadap arah kesetiaan orang tersebut dalam menghadapi dilema antara komitmen terhadap rekan kerja atau terhadap organisasi tempatnya bekerja. Semakin tinggi tingkat kepercayaan dirinya, maka orang tersebut akan lebih berpihak untuk mengungkapkan kebenaran dengan berpihak kepada organisasi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap *locus of commitment*.

3. Pengaruh dukungan organisasi terhadap *locus of commitment*

Bagi seorang *whistleblower*, sangatlah penting untuk memperoleh perlindungan dan dukungan dari organisasi. Alleyne et al. (2013) menyatakan bahwa salah satu faktor dukungan bagi seorang individu untuk melaporkan suatu tindakan tidak etis dalam organisasinya adalah persepsi dukungan organisasi. Ketika memutuskan untuk melaporkan kecurangan apapun, individu akan menilai tingkat

dukungan yang akan dia dapatkan dari organisasi tersebut mengingat berbagai dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari kurangnya dukungan organisasi (Saud, 2016).

Gouldner (1960) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial dan norma timbal balik sejalan dengan persepsi dukungan organisasi menciptakan perasaan balas budi karyawan terhadap organisasi dan dapat dikurangi dengan usaha yang timbal balik. Persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat menyebabkan perilaku karyawan terhadap kebaikan yang bermanfaat bagi organisasi menjadi semakin tinggi pula. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen untuk berkontribusi terhadap organisasi. Maka dari itu penelitian ini akan mengangkat hipotesis sebagai berikut:

H₃: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap *locus of commitment*.

4. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Tingkat keseriusan kecurangan merupakan ukuran besar kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Keseriusan kecurangan dapat didefinisikan sebagai efek yang dapat ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara finansial maupun non finansial. Miceli dan Near (1985) menyatakan bahwa anggota organisasi yang

mengetahui adanya kecurangan akan lebih berpotensi untuk melaporkan kecurangan jika kecurangan tersebut serius.

Hal tersebut diatas sejalan dengan teori perilaku prososial yaitu individual anteseden yang meliputi aspek-aspek dalam diri individu dalam memandang tanggung jawabnya terhadap lingkungan organisasinya, kemampuan individu dalam menginternalisasi standar keadilan dan kemampuan penalaran serta empatinya terhadap lingkungan sekitar. Dengan semakin seriusnya tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, maka individu yang mengetahui adanya tindak kecurangan akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkannya mengingat berbagai kerugian yang akan di timbulkan baik bagi organisasi maupun bagi individu secara personal yang bekerja dalam organisasi tersebut.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015), Septianti (2013), Setyawati, et al. (2015) menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2015) dimana dalam penelitian tersebut tidak ditemukan pengaruh antara tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Kaplan dan Whitecotton (2001) juga menyatakan bahwa persepsi penilaian keseriusan tidak berpengaruh terhadap minat untuk melaporkan tindak kecurangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

5. Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Self efficacy memengaruhi cara seseorang dalam menghadapi setiap permasalahan yang terjadi. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri orang tersebut dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. Teori yang mendukung hipotesis ini adalah teori perilaku terencana yang menjelaskan hubungan antara keyakinan dan perilaku yang dikemukakan oleh Icek Ajzen (1985). Berdasarkan persepsi kontrol perilaku selain faktor eksternal, seseorang akan bertindak sesuai dengan faktor internalnya yaitu kepercayaan diri, keterampilan, kemauan, dan lain sebagainya. Ratno Purnomo dan Sri Lestari (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *self efficacy* memegang peran yang penting terhadap perilaku etis seseorang dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tria dan Adeng (2016) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan cenderung untuk lebih berani

menungkapkan berbagai jenis kecurangan yang terjadi dalam organisasinya. Maka dari itu, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₅: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

6. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Persepsi dukungan organisasi mengarah terhadap kepercayaan seorang karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah di berikan oleh karyawan dan seberapa tingkat kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawannya. Persepsi dukungan organisasi tersebut, apabila tinggi maka akan menghasilkan dampak yang positif bagi keberlangsungan organisasi diantaranya yaitu memengaruhi perilaku karyawan untuk menghasilkan sesuatu yang positif dan bermanfaat bagi organisasi. Sebagai contoh yaitu dengan melaporkan tindak kecurangan yang mereka ketahui telah terjadi dalam organisasi demi kebaikan organisasi tersebut.

Berdasarkan teori pertukaran sosial yang mengusung norma timbal balik, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadikan karyawan merasa berkewajiban untuk berkomitmen tidak hanya untuk atasan mereka, tetapi juga berkewajiban untuk terlibat dalam perilaku yang dapat mendukung tercapainya tujuan dari organisasi (Eisenberger et al, 1986). Alleyne et al. (2013) menyatakan

bahwa salah satu faktor pendukung seorang individu melaporkan tindakan tidak etis yang terjadi dalam organisasinya adalah dukungan dari organisasi itu sendiri. Menurut penelitian yang lainnya yaitu yang telah dilakukan oleh Saud (2016) yang menguji moderasi variabel persepsi dukungan organisasi dengan persepsi kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal-eksternal menghasilkan hasil yang positif yaitu dukungan organisasi merupakan variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh kontrol perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* internal-eksternal.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₆: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

7. Pengaruh *locus of commitment* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*

Komitmen organisasi secara tidak langsung menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasi secara aktif. Sesuai dengan teori perilaku organisasi yang mendeterminasi perilaku manusia dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan untuk lebih bermanfaat dalam organisasi tempatnya bekerja. Dalam keadaan tertentu, hubungan antara komitmen terhadap organisasi dapat bertentangan dengan komitmen terhadap rekan kerja. Hal ini dapat

dijumpai dalam keadaan dimana rekan kerja melakukan suatu tindakan yang tidak etis sehingga memicu konflik berupa dilema antara komitmen organisasi dan komitmen rekan kerja yang saling bertentangan satu sama lain.

Sejauh ini, penelitian mengenai *locus of commitment* masih sangat jarang dilakukan. Penelitian yang menguji tentang *locus of commitment* diantaranya dilakukan oleh Taylor dan Curtis (2010) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa auditor yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Destriana dan Andri (2014) yang menemukan hasil yang berbeda yaitu dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara *locus of commitment* dengan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti ingin menguji bagaimana pengaruh arah kesetiaan seseorang terhadap intensi orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₇: *Locus of commitment* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

8. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan, *self efficacy* dan dukungan perusahaan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel *intervening*.

- a. Pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel *intervening*

Kecurangan dapat memiliki tingkat keseriusan yang bervariasi. Setiap orang dalam organisasi bisa jadi memiliki persepsi yang berbeda dalam menilai tingkat keseriusan kecurangan antara satu orang dengan orang yang lainnya. Menurut Winardi (2013) tingkat kecurangan yang lebih serius cenderung dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar jika dibandingkan dengan tingkat kecurangan yang kurang serius yang berarti bahwa kecurangan yang menimbulkan kerugian relatif besar lebih sering dianggap sebagai kecurangan yang serius. Semakin besar dampak kecurangan yang dialami oleh organisasi atau individu yang berada dalam organisasi tersebut, maka menjadi semakin besar pula keinginan dari anggota organisasi yang mengetahui adanya suatu tindakan yang tidak etis untuk melaporkannya (*whistleblowing*).

Akan tetapi, pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga dipengaruhi secara tidak langsung oleh *locus of*

commitment. *Locus of commitment* yang merupakan arah kesetiaan seorang individu apakah lebih mengarah terhadap organisasi atau terhadap rekan kerjanya akan memengaruhi persepsi seseorang terhadap tinggi rendahnya keseriusan kecurangan. Semakin serius kecurangan yang terjadi, akan memengaruhi komitmen dari anggota organisasi yang mengetahui tindak kecurangan tersebut untuk lebih berpihak kepada organisasi dengan cara melaporkan kecurangan yang di ketahuinya, karena semakin tinggi keseriusan kecurangan akan semakin besar pula dampak negatif yang akan di terima baik itu bagi individu atau organisasi. Hal ini didukung dengan teori perilaku prososial yaitu individual anteseden yang meliputi aspek dalam diri individu berupa kemampuan individu dalam memandang tanggung jawabnya terhadap lingkungan sosial, menginternalisasi standar keadilan, serta kemampuan penalaran dan empati terhadap lingkungan sekitar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_{8a}: *Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening.*

- b. Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Semakin tinggi tingkat *self efficacy* seseorang berarti semakin tinggi pula tingkat kepercayaan diri orang tersebut dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya. *Self efficacy* merupakan suatu keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka dalam menghadapi berbagai situasi dan kondisi tertentu (Bandura, 1997). Berdasarkan uraian diatas maka dapat diketahui bahwa orang dengan *self efficacy* yang signifikan akan berpengaruh positif terhadap intensi orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa yakin akan kemampuan diri mereka dalam menghadapi situasi yang rumit yang akan di timbulkan dari tindakan mereka dalam melaporkan adanya suatu tindakan tidak etis yang terjadi dalam organisasinya.

Pengaruh *self efficacy* terhadap intensi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* juga dipengaruhi pula oleh *locus of commitment* secara tidak langsung. *Locus of commitment* akan berpengaruh terhadap arah kesetiaan orang tersebut dalam organisasi. Hipotesis ini didukung oleh teori perilaku terencana dimana teori ini menjelaskan hubungan antara keyakinan dan perilaku. Menurut teori ini, manusia akan bertingkah laku sesuai dengan pertimbangan akal sehat dan mempertimbangkan akibat baik

atau buruk yang akan diterima dari perilaku tersebut (Azwar, 2009). Orang dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berpihak terhadap pihak yang benar karena orang tersebut merasa yakin akan kemampuan diri mereka dalam menghadapi berbagai ancaman baik fisik maupun psikis dari pihak tertentu yang merasa terancam akan tindakan *whistleblowing*. Selain itu tentunya orang tersebut akan mempertimbangkan akibat dari tindak kecurangan yang terjadi dimana kecurangan ini tidak hanya akan merugikan organisasi tetapi juga individu yang ada di dalamnya termasuk dirinya sendiri sehingga dia semakin berani untuk melaporkan tindak kecurangan tersebut (*whistleblowing*).

Dengan demikian, berdasarkan uraian diatas maka peneliti mengangkat hipotesis sebagai berikut:

H_{8b}: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening.

- c. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan *locus of commitment* sebagai variabel intervening

Salah satu faktor yang mendukung seorang individu untuk melaporkan suatu tindakan tidak etis adalah dukungan dari organisasi itu sendiri (Alleyne et al., 2013). Persepsi dukungan organisasi yang berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan

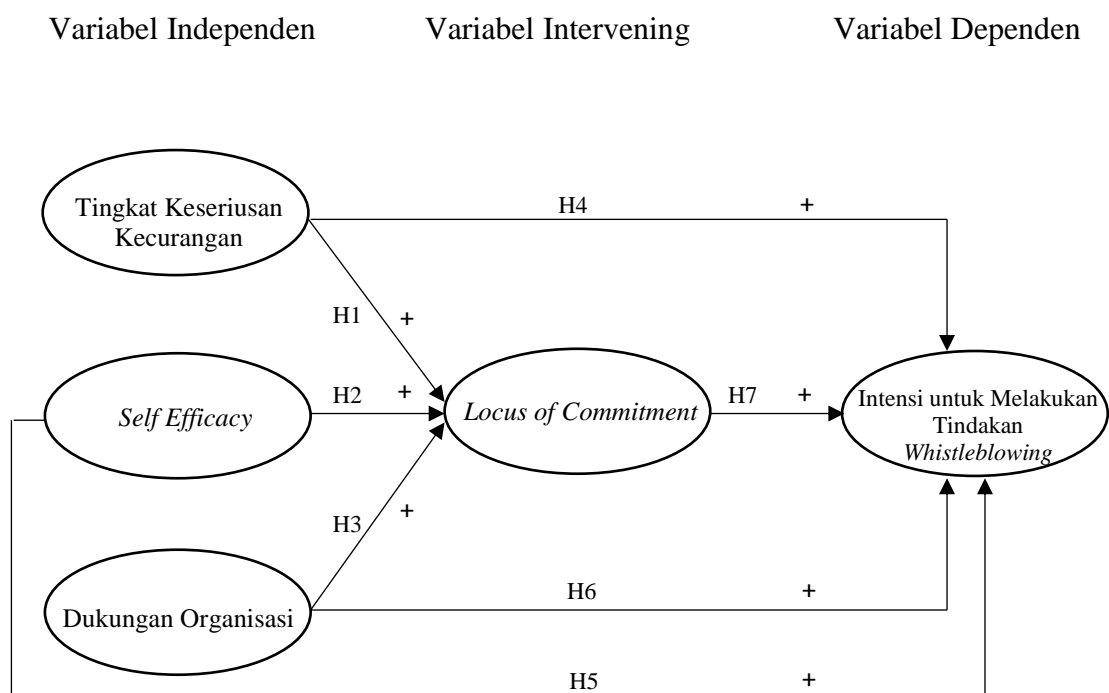
tindakan *whistleblowing* dipengaruhi pula secara tidak langsung oleh *locus of commitment*, dimana *locus of commitment* akan memengaruhi tingkat kesetiaan calon *whistleblower* apakah harus berpihak terhadap organisasi atau berpihak terhadap rekan kerjanya. Berdasarkan teori pertukaran sosial yang dikemukakan oleh Gouldner (1960), persepsi dukungan organisasi akan menciptakan perasaan balas budi karyawan terhadap organisasi dan hal tersebut dapat dikurangi dengan berusaha untuk melakukan manfaat yang timbal balik.

Bagi seorang *whistleblower*, sangatlah penting untuk memperoleh perlindungan dan dukungan dari organisasi mengingat berbagai ancaman yang akan dia terima dari tindakannya tersebut. Organisasi yang memiliki dukungan yang baik terhadap karyawan yang melaporkan kecurangan akan membuat karyawan menjadi lebih aman dan merasa yakin atas tindakannya melakukan *whistleblowing*, karena dia meyakini bahwa organisasi akan menjamin keamanannya setelah tindakan *whistleblowing* dilakukan. Atas dasar tersebut maka karyawan akan lebih berpihak terhadap organisasi yaitu dengan melaporkan tindakan kecurangan yang dia ketahui (*whistleblowing*).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H_{8c}: *Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan whistleblowing dengan locus of commitment sebagai variabel intervening.*

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian