BAB II

KAJIAN PUSTAKA

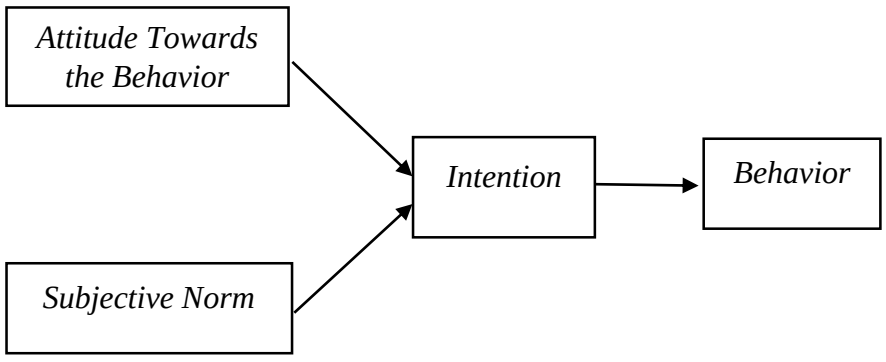
2. 1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Theory of Reasoned Action*

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1980 yang berkaitan dengan keinginan dan perilaku manusia. Pada *Theory of Reasoned Action* (TRA) menjelaskan bahwa niat seseorang terhadap berperilaku dibentuk oleh dua faktor utama yaitu *attitude toward the behavior dan subjective norms* (Ajzen & Fishben, 1980). Tujuan utama dari teori TRA ialah untuk memprediksi dan memahami perilaku serta sikap manusia. Teori ini disusun atas asumsi bahwa perilaku manusia ditentukan oleh keinginan individu itu sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku dengan mempertimbangkan informasi yang tersedia.

Sesuai dengan asumsi tersebut, maka intensi atau niat seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku merupakan suatu faktor penentu langsung dari tindakan (Mahyarni, 2013). Sehingga teori ini dapat mendukung untuk menjelaskan fakto-faktor yang mempengaruhi niat individu dalam melakukan *whistleblowing.* Intensi atau niat individu ditentukan oleh dua penentu dasar yaitu berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial. Faktor pibadi yaitu sikap sedangkan faktor pengaruh sosial yaitu norma subyektif (Suryono & Chariri, 2016).

Dalam teori tindakan beralasan atau TRA sikap merupakan hasil perimbangan untung dan rugi dari periaku yang dilakukan oleh individu (Mahyarni, 2013). Sedangkan norma subjektif adalah keyakinan individu dalam menyetujui atau tidak dari suatu perilaku. Menyetujui atau tidak menyetujui suatu perilaku, didasari oleh suatu keyakinan yang dinamakan dengan keyakinan normatif. Keyakinan normatif dalam norma subjektif merupakan keyakinan yang berkaitan dengan persepsi individu tentang bagaimana kelompok melihat perilaku dan evaluasi yang pada umumnya diekspresikan sebagai motivasi individu untuk mematuhi kelompok rujukan. Karena berhubungan dengan persepsi atau pandangan seseorang terhadap tekanan sosial yang akan mempengaruhi intensi untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan (Suryono & Chariri, 2016). Jika digambarkan hubungan antara sikap, norma subyektif, dan niat perilaku tampak sebagai berikut (Ajzen & Madden, 1986), seperti di sajikan pada Gambar 2.1 :



Gambar 2.1 ***Theory of Reasoned Action***

2.1.2 Model Graham

Model Graham (1986) mengenai perbedaan pendapat antara anggota organisasi mengungkapkan bahwa keputusan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan dipengaruhi oleh keseriusan yang dirasakan dari masalah (keseriusan), tanggung jawab pribadi yang dirasakan untuk melaporkan (tanggung jawab pribadi) dan biaya pelaporan pribadi yang dirasakan (biaya pribadi).

Keseriusan melibatkan penilaian individu yang dipengaruhi oleh karakteristik situasional, besarnya bahaya dan frekuensi tindakan kecurangan. Sedangkan tanggung jawab pribadi yang dirasakan memerlukan pertimbangan individu untuk melaporkan kesalahan. Hal ini dipengaruhi oleh perasaan tanggung jawab sosial individu terhadap rekan kerja, pengusaha dan/atau profesi, dan juga bergantung pada nilai etika individu. Dan yang terakhir biaya pribadi dalam model Graham, biaya pribadi untuk melaporkan kecurangan dipengaruhi oleh respon organisasi terhadap perbedaan pendapat dan biaya pelaporan terkait (Alleyne et al., 2017).

Graham (1986) berpendapat bahwa risiko pembalasan dari rekan kerja dan manajemen adalah biaya pribadi utama untuk melaporkan kesalahan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya menggunakan model Graham (1986) untuk menguji faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dalam konteks akuntansi yaitu Curtis (2006) dan Alleyne et al., (2017).

2.1.3 Whistleblowing

Miceli dan Near (1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota atau mantan anggota) atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pemimpin mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. *Whistleblowing* biasanya digambarkan sebagai melaporkan kesalahan kepada individu atau organisasi yang diyakini memiliki kekuatan untuk menghentikannya. Anggota organisasi dapat melaporkan kesalahan dalam organisasi atau dapat melaporkan ke publik dengan bukti yang dimiliki tersebut (Mbago, Ntayi, & Mutebi, 2016).

Individu yang melakukan *whistleblowing* disebut *whistleblower*, Miceli dan Near (1985) menjelaskan bahwa ada empat karakteristik seseorang dapat disebut sebagai *whistleblower*, yaitu:

1) Karyawan atau mantan karyawan organisasi yang organisasinya mengalami kecurangan.
2) Tidak memiliki otorisasi untuk mengubah atau menghentikan kecurangan yang berada di bawah kendalinya
3) Diizinkan atau tidak diizinkan membuat laporan
4) Tidak menduduki posisi yang tugasnya mensyaratkan untuk melakukan pelaporan kecurangan korporat.

Whistleblowing dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal. *Whistleblowing* internal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan

kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan, *whistleblowing* eksternal terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan organisasi atau anggota dalam organisasi, kemudian memberitahukannya kepada pihak di luar organisasi atau penegak hukum karena kecurangan tersebut merugikan masyarakat (Elias, 2008).

Dari dua jalur pelaporan yang ada, organisasi cenderung menekankan kepada anggota organisasinya untuk melakukan pelaporan melalui jalur internal, sebab permasalahan yang dilaporkan melalui jalur internal hanya akan di ketahui oleh anggota organisasi saja, namun jika menggunakan jalur pelaporan eksternal, maka semua orang akan mengetahui masalah yang terjadi dalam organisasi yang akan mengakibatkan hilangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi (Near & Miceli, 2016).

Park dan Blenkinsopp (2009) menjelaskan bahwa selain jalur pelaporan internal dan eksternal, terdapat pula dua dimensi jalur pelaporan *whistleblowing*, yaitu jalur formal dan informal, anonim dan teridentifikasi, setiap dimensi tersebut merupakan pilihan bagi karyawan. Kaplan, Pany, Samuels, dan Zhang (2012) menemukan bahwa *whistleblower* berperilaku berbeda dalam membuat pilihan jalur pelaporan yang sesuai untuk mereka. Secara khusus, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelaporan niat peserta dalam hal jalur anonim atau teridentifikasi berpengaruh ketika adanya pertimbangan tindakan pembalasan (Saud, 2016).

2.1.4 Niat *Whistleblowing*

Corsini (2002) dalam *The Dictionary of Psychology* mendefinisikan intensi atau niat sebagai suatu keputusan untuk berperilaku secara tertentu. Selain itu, menurut Ajzen (2005), intensi yaitu indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang akan mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan digunakan untuk melakukan sebuah perilaku. Niat merefleksikan kesediaan individu untuk mencoba melakukan suatu perilaku tertentu.

Intensi atau niat memiliki korelasi yang tinggi dengan perilaku, oleh karena itu niat dapat digunakan untuk meramalkan perilaku (Ajzen, 2005). Banyak penelitian tentang *whistleblowing* menggunakan niat untuk melaporkan sebagai variabel operasional mereka (Latan et al., 2016; Alleyne et al., 2017; Parianti, Suartana, & Badera, 2016). Variabel niat *whistleblowing* mengacu pada probabilitas individu untuk benar-benar terlibat dalam perilaku *whistleblowing* (Chiu, 2002).

2.1.5 Sikap

Dalam *Teori Reasoned Action* atau TRA, sikap merupakan hasil perimbangan untung dan rugi dari periaku yang dilakukan oleh individu. Sikap merupakan suatu disposisi untuk merespon secara positif atau negatif, baik untuk suatu objek, seseorang, suatu lembaga, atau suatu peristiwa (Ajzen, 1991). Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai keyakinan individu atas suatu perilaku/tindakan yang dianggap benar atau tidak. Dengan demikian sikap seseorang terhadap suatu informasi menunjukkan seberapa jauh orang tersebut merasakan bahwa suatu informasi itu benar atau tidak.

Untuk membedakan sikap dengan aspek-aspek psikis lainnya, maka sikap mempunyai ciri-ciri sebagai berikut (Adi, 1994):

1) Sikap menggambarkan hubungan antara subyek dengan obyek. Tidak ada sikap yang tanpa objek. Obyek ini bisa berupa benda, orang, ideologi, nilai-nilai sosial, dan lembaga masyarakat.
2) Sikap tidak dibawa sejak lahir, tetapi dipelajari dan dibentuk berdasarkan pengalaman dan latihan, oleh karena itu sikap dapat berubah-ubah meskipun relatif sulit berubah.
3) Sikap tidak menghilang walau kebutuhan sudah dipenuhi.
4) Sikap sangat beragam sesuai dengan obyek yang menjadi pusat perhatiannya.
5) Dalam sikap tersangkut juga faktor motivasi dan perasaan. Hal inilah yang membedakannya dari pengetahuan.

Sikap relatif sulit berubah dan sikap membuat orang berperilaku relatif konsisten terhadap suatu obyek. Menurut Adi (1994) sikap seseorang dapat dibentuk ataupun diubah melalui beberapa cara, yaitu:

1. Adopsi

   Kejadian dan peristiwa yang terjadi secara berulang-ulang dan terusmenerus, secara bertahap diserap ke dalam diri individu dan mempengaruhi terbentuknya suatu sikap.

2. Diferensiasi

   Karena adanya perkembangan akan pengalaman, inteligensi, dan pengetahuan maka ada hal yang dianggap sejenis, namun sekarang

dipandang tersendiri dan lepas dari jenisnya. Terhadap obyek tersebut, dapat terbentuk pula sikap tersendiri.

3. Integrasi

   Pembentukan sikap terjadi secara bertahap, dimulai dengan berbagai pengalaman yang berhubungan dengan satu hal tertentu, sehingga akhirnya terbentuk sikap mengenai hal tersebut.

4. Trauma

   Trauma adalah pengalaman yang tiba-tiba dan mengejutkan, yang meninggalkan kesan mendalam pada jiwa orang yang bersangkutan. Pengalaman-pengalaman yang traumatis dapat juga menyebabkan terbentuknya sikap.

5. Generalisasi

   Pengalaman traumatik yang dialami seseorang pada beberapa hal tertentu dapat menimbulkan sikap negatif pada semua hal sejenis.

Sikap dapat didefinisikan sebagai suatu evaluasi menyeluruh yang memungkinkan individu merespon dengan cara yang menguntungkan atau tidak menguntungkan secara konsisten berkaitan dengan suatu obyek.

2.1.6 Norma Subyektif

Ajzen dan Madden (1986) dalam *Teori Reasoned Action* atau TRA mengemukakan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh intensi untuk melakukan perilaku tersebut, sedangkan intensi itu dipengaruhi norma subyektif orang tersebut. Ajzen (1991) mendefinisikan norma subyektif sebagai tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak

melakukan suatu perilaku. Sedangkan dalam Parianti et al., (2016) menyatakan bahwa norma subyektif mengacu pada keyakinan seseorang bahwa individu/kelompok tertentu akan menyetujui atau menolak suatu perilaku yang dilakukan seseorang. Norma subyektif merupakan faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subyektif atas pendapat orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya (Suryono & Chariri, 2016). Orang cenderung akan mematuhi pendapat dari orang yang menjadi panutannya. Apabila yang dipersepsikan ialah panutannya akan melakukan perilaku yang dipikirkan, maka orang tersebut memiliki intensi yang kuat untuk melakukan perilaku yang dipikirkannya pula.

Menurut Ajzen (2005), norma subyektif secara umum mempunyai dua komponen yaitu, *Normative beliefs* (Keyakinan norma) yang berhubungan dengan pendapat tokoh atau orang lain yang penting dan berpengaruh bagi individu atau tokoh panutan tersebut apakah subyek harus melakukan atau tidak suatu perilaku tertentu. Dan *Motivation to comply* (Motivasi untuk memenuhi) yaitu motivasi individu untuk memenuhi harapan tersebut.

Norma subyektif adalah persepsi seseorang mengenai tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Ajzen, 2005). Dalam model *Teori of Reasoned Action* dan *Teori of Planned Behaviour,* norma subyektif adalah fungsi dari *normative beliefs*, yang mewakili persepsi mengenai preferensi signifikan lainya mengenai apakah perilaku tersebut harus dilakukan.

2.1.7 Tanggung Jawab Pribadi

Tanggung jawab pribadi dianggap sebagai komponen penting dalam memutuskan untuk melaporkan suatu masalah (Graham 1986; Miceli & Near 1984). Model Graham (1986) mendefinisikan tanggung jawab pribadi sebagai "keadaan perasaan psikologis yang secara pribadi bertanggung jawab untuk menanggapi masalah prinsip". Tanggung jawab pribadi untuk pelaporan berasal dari tanggung jawab individu yang ditentukan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang diamati (Kaplan & Whitecotton, 2001). Dipercaya bahwa orang-orang yang melakukan maupun mengetahui adanya kecurangan dapat didorong untuk melaporkan kejadian tersebut berdasarkan pada kewajiban moral atau bagian dari deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab peran (Curtis, 2006).

2.1.8 Keseriusan yang Dirasakan

Graham (1986) mengemukakan bahwa keseriusan yang dirasakan berhubungan dengan penilaian individu terhadap tingkat keparahan dari tindakan yang diamati, berdasarkan karakteristik isu tersebut. Keseriusan yang dirasakan dalam masalah ini dievaluasi berdasarkan karakteristik masalah, potensi bahaya dan hasil negatif (Curtis, 2006). Keseriusan yang dirasakan mirip dengan teori intensitas moral Jones (1991) yang mengusulkan bahwa besarnya konsekuensi mempengaruhi pengambilan keputusan etis individu. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besarnya nilai kecurangan, juga

tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015).

2.1.9 Penilaian Etis

Menurut Chiu (2002), penilaian atau pertimbangan etis adalah suatu pemikiran seorang individu secara utuh tentang suatu permasalahan yang sulit. Ketika keputusan etis dan tujuan perilaku akan diaplikasikan dalam masalah *whistleblowing,* tentunya memiliki makna yang khusus. Keputusan etis dapat muncul dan mengarah kepada evaluasi subyektif dari individu secara etis pada pengungkapan *whistleblowing*. Sedangkan tujuan perilaku merupakan sebuah kemungkinan seorang individu memilih untuk mengungkapkan skandal dibawah lingkungan organisasi (Zhang, Chiu, & Wei, 2009).

Dalam Model Rest (1986) menggambarkan proses psikologis yang mendasari tindakan moral. Model ini menyediakan mekanisme yang berguna untuk mengintegrasikan proses penilaian etis yang kompleks dengan perilaku etis (Zhang et. al., 2009). Menurut Rest (1986) ada empat langkah dasar yang mengarah pada perilaku etis yaitu:

- Kepekaan etis, yaitu menemukan bahwa adanya dilema etis.
- Penalaran etis, yaitu sampai pada sebuah keputusan preskriptif terhadap dilema etis.
- Niat etis, yaitu merumuskan niat untuk mematuhi atau tidak mematuhi keputusan etisnya.
- Perilaku etis merupakan pilihan atas dilema etis dalam pengambil keputusan dan karakter etis pribadi.

Dalam model Rest (1986) dan Trevino (1986), pengembangan moral kognitif adalah elemen penting dalam tahap penilaian etis. Dalam model Dubinsky dan Loken (1989), pengembangan moral kognitif merupakan elemen penting dalam tahap penilaian etis dan evaluasi moral yang digunakan dalam penilaian etis tersebut. Oleh karena itu, evaluasi individu tentang etika pengungkapan fakta mempengaruhi keputusannya tentang apakah akan terlibat dalam praktik atau tidak (Chiu, 2002).

Dalam keputusan etis, penilaian etis menempati peran sangat penting bagi pembuatan keputusan etis (Pan & Sparks, 2012). Oleh sebab itu dalam pengambilan keputusan, orang sering merasakan dilema karena etis menurut setiap orang berbeda-beda. Belum tentu etis menurut seseorang maka etis juga menurut orang lain.

2. 2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing* dapat diringkas pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu Mengenai Berbagai Faktor yang Mempengaruhi Niat *Whistleblowing*

No	Peneliti Sebelumnya	Variabel Peneliti	Kesimpulan / Hasil
1	Bagustianto dan Nurkolis (2015)	**Dependen :** Minat Melakukan *Whistleblowing* **Independen :** 1. Sikap 2. Komitmen Organisasi	Sikap, komitmen organisasi dan keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Namun *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*.

No	Peneliti Sebelumnya	Variabel Peneliti	Kesimpulan / Hasil
		3. *Personal Cost* 4. Tingkat Keseriusan Kecurangan	
2	Suryono dan Chariri (2016)	**Dependen :** Minat Melakukan *Whistleblowing* **Independen :** 1. Norma Subyektif 2. Sikap.	Norma subyektif dan sikap memengaruhi faktor intensi *whistleblowing*
3	Aliyah (2015)	**Dependen :** Minat Melakukan *Whistleblowing* **Independen :** 1. Sikap 2. Komitmen Organisasi 3. *Personal Cost* 4. Tingkat Keseriusan Kecurangan 5. Tanggung Jawab Personal.	Sikap tidak berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, sedangkan untuk komitmen organisasi, *Personal Cost*, Tingkat keseriusan kecurangan, dan Tanggung jawab personal berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.
4	Alleyne et al., (2017)	**Dependen :** Minat Melakukan *Whistleblowing* **Independen:** 1. Tanggung Jawab Pribadi 2. Keseriusan yang Dirasakan 3. Biaya Pelaporan Pribadi	Tanggung jawab pribadi dan biaya pelaporan pribadi berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing* sedangkan keseriusan yang dirasakan tidak berpengaruh pada minat melakukan *whistleblowing*
5	Latan et al., (2016)	**Dependen :** Niat *Whistleblowing* **Independen :** 1. Sikap	Hasil penelitian ini adalah semua variabel independen berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

No	Peneliti Sebelumnya	Variabel Peneliti	Kesimpulan / Hasil
		2. Kontrol Perilaku 3. Komitmen Independen 4. Tanggung Jawab Pribadi 5. Biaya Pribadi	
6	Purwantini et al., (2017)	**Dependen :** Intensi Melakukan *Whistleblowing* **Independen :** 1. Komitmen Profesional 2. Pertimbangan Etis 3. Sikap 4. Norma Subyektif 5. Persepsi Kontrol 6. *Self-efficacy*	Komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, dan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, sedangkan untuk persepsi kontrol, dan *Self-efficacy* berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.
7	Winardi (2013)	**Dependen :** Niat Melakukan *Whistleblowing* **Independen :** 1. Sikap 2. Norma Subyektif 3. Persepsi Kontrol 4. Keseriusan yang Dirasakan 5. Status Pelaku 6. Biaya Pribadi	Dalam penelitian ini, hampir semua variabel independen yaitu sikap, norma subyektif, persepsi kontrol, keseriusan yang dirasakan, dan status pelaku memiliki hasil berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan untuk biaya pribadi tidak berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing.*

2. 3 Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Sikap Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Dalam *Teori Reasoned Action* atau TRA sikap merupakan hasil perimbangan untung dan rugi dari periaku yang dilakukan oleh individu. Park dan Blenkinsopp (2009) mendefinisikan sikap sebagai keyakinan individu atas suatu perilaku/tindakan yang dianggap benar atau tidak. Dengan demikian, seseorang agar dapat menjadi *whistleblower* harus memiliki keyakinan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang benar yang memiliki konsekuensi positif untuk banyak pihak, misalnya pencegahan yang dapat merugikan organisasi, sebagai kontrol terhadap tindakan korupsi, meningkatan kepentingan umum dan kepuasan moral. Selanjutnya keyakinan terhadap konsekuensi positif tersebut dievaluasi oleh sistem nilai individu seseorang dan menghasilkan sikap, sikap positif yang mampu mendorong kecenderungan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga, semakin besar kecenderungan sikap positif seseorang untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar kemungkinan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Saud, 2016).

Penelitian mengenai pengaruh sikap secara positif berpengaruh pada niat untuk melakukan whistleblowing telah banyak dilakukan oleh Latan et al., 2016; Saud, 2016; Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Suryono et al., 2016; Parianti et al., 2016**.** Namun hasil penelitian yang membuktikan bahwa sikap berpengaruh positif pada niat untuk melakukan *whistleblowing* terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis, 2015; Parianti et

al., 2016; dan Saud, 2016. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H1: Sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing

2.3.2 Pengaruh Norma Subyektif Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Ajzen (1991) mendefinisikan norma subyektif sebagai tekanan sosial yang dirasakan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku. Norma subyektif merupakan faktor sosial seseorang dalam bentuk persepsi subyektif atas pendapat orang-orang yang menjadi teladan atau panutannya (Suryono & Chariri, 2016). Orang cenderung akan mematuhi pendapat orang yang menjadi panutannya. Apabila yang dipersepsikan ialah panutannya akan melakukan perilaku yang dipikirkan, maka orang tersebut memiliki intensi kuat untuk melakukan perilaku yang dipikirkannya.

Dalam penelitian Zakaria, Abd Razak, dan Yusoff (2016) menyatakan bahwa norma subyektif secara positif mempengaruhi niat internal dan eksternal *whistleblowing*. Senada dengan penelitian Parianti et al., (2016) yang menyatakan bahwa norma subyektif memiliki hubungan yang kuat dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Penemuan ini mendukung keterlibatan norma subyektif dalam niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing

2.3.3 Pengaruh Tanggung Jawab Pribadi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Tanggung jawab pribadi untuk pelaporan berasal dari tanggung jawab individu yang ditentukan untuk melaporkan tindakan yang dipertanyakan yang diamati (Alleyne et al., 2017). Dipercaya bahwa orang-orang yang melakukan kesalahan atau yang mengetahui adanya kesalahan dapat didorong untuk melaporkan kejadian tersebut berdasarkan beberapa kewajiban moral atau bagian dari deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab peran (Curtis, 2006).

Ketika *whistleblowing* dilihat sebagai perilaku pro-sosial/kewajiban moral dalam sebuah perusahaan, tanggung jawab pribadi akan secara positif mempengaruhi keputusan individu untuk melaporkan kecurangan oleh rasa moral apakah itu tindakan benar atau salah (Alleyne et al., 2017; Alleyne, Hudaib, & Pike, 2013). Jadi individu yang memiliki tanggung jawab pribadi tinggi akan lebih cenderung melaporkan kecurangan yang diketahuinya (Schultz, Johnson, Morris, & Dyrnes, 1993). Penelitian sebelumnya mengenai tanggung jawab pribadi yang berpengaruh positif terhadap niat *whistleblwing* telah banyak dilakukan (Alleyne et al., 2017; Aliyah, 2015; Latan et al., 2016). Sehingga dapat di hipotesisikan sebagai berikut:

H3: Tanggung jawab pribadi berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

2.3.4 Pengaruh Keseriusan yang Dirasakan Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Graham (1986) mengemukakan bahwa keseriusan yang dirasakan berhubungan dengan penilaian individu terhadap tingkat keparahan dari tindakan yang diamati, berdasarkan karakteristik isu tersebut. Keseriusan yang dirasakan dalam masalah ini dievaluasi berdasarkan karakteristik masalah, potensi bahaya dan hasil negatif (Curtis, 2006). Keseriusan juga bisa disamakan dengan konsep materialitas yang mempengaruhi penilaian karyawan dalam pengambilan keputusan.

Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika kecurangan tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari kecurangan yang lebih serius dibandingkan dari kecurangan yang kurang serius (Winardi, 2013). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa keseriusan yang dirasakan secara positif mempengaruhi niat *whistleblowing* (Alleyne et al., 2017; Aliyah, 2015; Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015; Prasetyo et al., 2016; Lestari & Yaya, 2017; Bagustianto & Nurkholis, 2015).

H4: Keseriusan yang dirasakan berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing

2.3.5 Pengaruh Penilaian Etis Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

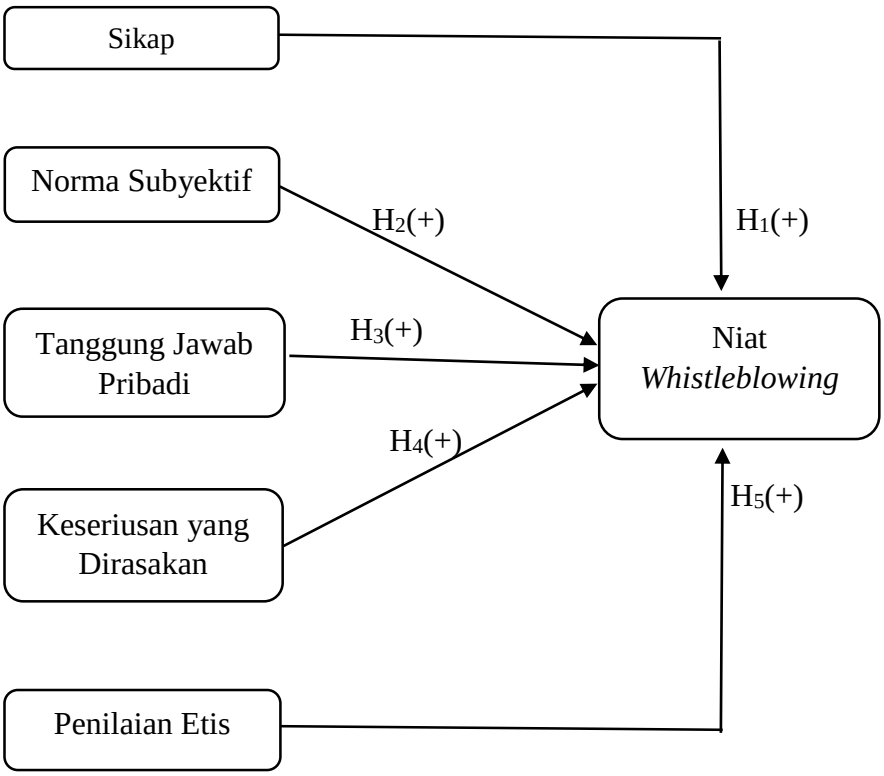
Sebagian besar model pengambilan keputusan etis dalam literatur mencakup penilaian etis sebagai variabel dalam pembentukan niat perilaku (Dubinsky & Loken, 1989). Hubungan antara penilaian etis dan niat perilaku telah diperiksa secara empiris sehubungan dengan *whistleblowing* (Purwantini et al., 2017: Chiu, 2002). Dalam penelitian tersebut, individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan sutau tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Orang-orang yang percaya pada etika dalam *whistleblowing* lebih cenderung memiliki niat perilaku untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan (Chiu, 2002). Pengaruh positif antara penilaian etis dan niat perilaku sehubungan dengan whistleblowing telah diteliti oleh (Chiu, 2002).

H5: Penilaian etis berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.

2. 4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dibuat dengan tujuan untuk mempermudah dalam memahami pengaruh Sikap, Norma Subyektif, Tanggung Jawab Pribadi, Keseriusan yang Dirasakan, dan Penilaian Etis terhadap niat melakukan

whistleblowing pada pegawai bank BCA dan BRI. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.2



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran