

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dunia yang semakin maju membuat banyak perusahaan bahkan instansi pemerintahan melakukan adaptasi terhadap perubahan ini. Terus melakukan inovasi, perbaikan, hingga percepatan menjadi sebuah tantangan perusahaan untuk terus bertahan menghadapi para pesaing. Selain itu, perusahaan juga banyak melakukan evaluasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya agar semakin berkompeten dan meningkatkan kualitas serta profesionalitas pegawai (Gumelar dan Kusuma, 2022). Seiring dengan adanya hal tersebut, berbagai jenis kecurangan muncul. Ada banyak kecurangan yang terjadi di sektor publik maupun swasta. Insiden kecurangan organisasi yang menyita perhatian dunia misalnya seperti kasus Enron, Anderson, WorldCom, dan Tyco. Di Indonesia juga terjadi kasus kecurangan yang sangat menggemparkan yaitu kasus korupsi e-KTP yang terjadi pada tahun 2015 namun hingga saat ini masih terus diperbincangkan. Hal ini disebabkan kasus korupsi tersebut melibatkan pihak swasta, legislatif, bahkan eksekutif (Alicia, 2021).

Dari beberapa kasus *fraud* yang terjadi di luar negeri maupun di dalam negeri dapat ditarik satu dasar pelanggaran yang terjadi adalah pelanggaran-pelanggaran yang melawan kode etik institusi pemerintahan maupun swasta. Hal ini membutuhkan pentingnya sebuah sistem untuk mempersempit celah kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Berbagai profesi pegawai semestinya berpegang teguh kepada kode etik perusahaan untuk menjalankan

tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai yang memiliki ikatan dengan perusahaan.

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia* (2020), salah satu metode yang efektif untuk menghindari dan mendeteksi tindak kecurangan adalah *whistleblowing* yang dilakukan oleh suatu entitas. *Komite Nasional Kebijakan Governance* (2008) mengartikan *whistleblowing* adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral, atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Menurut PP No.71 Tahun 2000, *whistleblower* merupakan orang yang memberikan keterangan kepada penegak hukum atau komisi tentang terjadinya tindak pidana korupsi.

Whistleblowing merupakan suatu perbuatan yang dilakukan oleh karyawan untuk mengungkapkan apa yang dipercaya terhadap suatu tindakan tidak etis atau ilegal pada tingkatan manajemen yang lebih tinggi atau pada otoritas eksternal (Near and Miceli, 1985). *Whistleblowing* muncul ketika seorang karyawan melaporkan dugaan pelanggaran di tempat kerjanya dan mengambil tindakan dengan melakukan pengungkapan untuk kepentingan publik. Seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut juga dengan *whistleblower*. *Whistleblower* adalah orang yang memberi tahu publik atau seseorang yang berwenang tentang dugaan kegiatan tidak jujur atau ilegal (pelanggaran) yang terjadi di departemen pemerintah, organisasi publik atau swasta, atau perusahaan. Seseorang menjadi

whistleblower bisa dilatar belakangi oleh berbagai motivasi, seperti pembalasan dendam, ingin menjatuhkan institusi tempatnya bekerja, ataupun untuk menciptakan lingkungan organisasi tempatnya bekerja menjadi lebih baik (Nofrizaldi dan Helmayunita, 2022).

Salah satu contoh kasus kecurangan juga terjadi pada BPR di Provinsi Bali, yaitu kasus pada BPR KS Bali Agung Sedana yang dilakukan oleh Direktur Utama sekaligus pemegang saham BPR KS Bali Agung Sedana. Kasus ini terkait pemberian kredit kepada 54 debitur dengan nilai Rp. 24,225 miliar yang tidak sesuai dengan prosedur. Kasus ini berhasil diungkap oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam temuannya pada saat proses pengawasan terhadap kegiatan BPR KS Bali Agung Sedana. OJK melalui Keputusan Dewan Komisioner (KDK) Nomor KEP 202/D.03/2017 tentang Pencabutan Izin Usaha PT Bank Perkreditan Rakyat KS Bali Agung Sedana, mencabut izin usaha PT Bank Perkreditan Rakyat KS Bali Agung Sedana, yang beralamat di Jalan Raya Kerobokan Nomor 15Z, Kuta, Badung, Bali terhitung sejak tanggal 3 November 2017. BPR tersebut telah masuk status Bank Dalam Pengawasan Khusus sejak tanggal 12 April 2017, dan sesuai ketentuan yang berlaku, kepada BPR dimaksud diberikan kesempatan selama 180 hari atau sampai dengan tanggal 9 Oktober 2017 untuk melakukan upaya penyehatan (kontan.co.id, 2017).

Menurut Albrecht (2014), “terdapat dua faktor utama yang dapat mencegah terjadinya kecurangan organisasi. Faktor pertama umumnya adalah bekerja dengan jujur, menyebarkan informasi, dan mendukung karyawan. Faktor kedua adalah mengurangi kecurangan dan menghukum para pelaku. Kecurangan bisa diminimalkan dengan cara melakukan *whistleblowing*”. *Whistleblowing* dapat

dipengaruhi oleh banyak faktor seperti salah satunya yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi, *personal cost*, *moral reasoning*, tingkat keseriusan kecurangan dan yang lainnya.

Komitmen profesional merupakan Komitmen kerja yang mengacu pada tingkat loyalitas yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Shaub et al. (1993), menekankan perlunya untuk belajar komitmen profesional karena karier seseorang merupakan bagian penting dari hidupnya dan komitmen profesional mempunyai implikasi penting di tingkat individu dan organisasi. Tingkat komitmen profesional mungkin merupakan refleksi hubungan auditor dengan lingkungan industri profesional (Hariyani dan Putra, 2018). Hasil penelitian dari Prayogi dan Suprajitno (2020) menemukan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* berbeda dengan penelitian Purwaningtias dan Aisyah (2018) menemukan bahwa komitmen profesional berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Selain komitmen profesional yang dapat mempengaruhi *whistleblowing*, adapun faktor lainnya yang mempengaruhi *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan yang berkaitan dengan tujuan organisasi untuk selalu melakukan hal yang sesuai dengan aturan organisasi (Mathis, R dan Jackson, 2001). Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi didalam dirinya akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran. Hasil penelitian dari Chandra et al. (2022)

menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* berbeda dengan penelitian Nurdianti dan Ilyas (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Personal cost adalah melaporkan pelanggaran yang terjadi dalam suatu organisasi dengan pandangan pegawai atau anggota organisasi terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota lain di organisasi tersebut akan mengurangi minat atau niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing* (Hariyani dan Putra, 2018). *Personal cost* mempunyai peran penting dalam mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan hal yang etis. *Personal cost* dianggap tindakan tidak etis, hal ini disebabkan karena menentang atasan. Alasan ini mungkin membuat seseorang ragu untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Hanif dan Odiatma (2017), *personal cost* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai untuk melaporkan pelanggaran. Hasil dari penelitian Marliza (2018) menemukan *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing* berbeda dengan penelitian Hariyani dan Putra (2018) menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Moral reasoning disebut juga dengan penalaran moral yang merupakan pemikiran atau cara berpikir secara logis dengan mengembangkan sesuatu dengan nalar dan bukan dengan perasaan atau pengalaman. Penalaran moral merupakan perilaku yang telah sesuai secara norma-norma sosial yang berlaku sehingga menciptakan tindakan yang baik dan benar (Yoga et al., 2017). Dengan kata lain, penilaian moral yang akurat harus memperhitungkan kesadaran moral yang mendasari keputusan tindakan moral. Mengetahui tinggi rendahnya pemikiran

moral akan dimungkinkan dengan menilai besarnya kesadaran moral (Jones, 1991). Hasil penelitian dari Nofrizaldi dan Helmayunita (2022) *moral reasoning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* berbeda dengan penelitian Prayogi dan Suprajitno (2020) menemukan bahwa *moral reasoning* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain beberapa faktor yang disebutkan, terdapat faktor lain yang dianggap dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* adalah tingkat keseriusan kecurangan. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Near and Miceli 1985). Berarti semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Karena kecurangan yang serius dianggap akan memberikan dampak kerugian yang besar bagi organisasi maupun masyarakat (Marliza, 2018). Hasil penelitian dari Busra et al. (2019) tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* berbeda dengan penelitian Fillian (2020) menemukan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Motivasi dalam melakukan penelitian ini adalah dikarenakan adanya beberapa kasus BPR yang dicabut izin usahanya atau dilikuidasi bukan karena kalah dalam persaingan, melainkan lebih disebabkan karena kecurangan yang dilakukan pengurus BPR. Hal ini disebabkan karena lemahnya sistem pengendalian internal dan kurangnya penerapan sistem tata kelola pada BPR. Oleh

karena itu, pemahaman yang lebih baik berkaitan dengan *whistleblowing internal* serta perbedaan hasil penelitian sebelumnya memotivasi peneliti untuk menguji kembali pengaruh dalam melakukan *whistleblowing* pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar dan Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut maka rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah *moral reasoning* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diperoleh dalam penelitian ini maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh *moral reasoning* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki banyak manfaat untuk berbagai pihak terkait, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yaitu berhubungan dengan pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasi, *personal cost*, *moral reasoning* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Gianyar dan Klungkung. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas bagi mahasiswa serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank Perkreditan Rakyat dan pihak-pihak lain yang berkepentingan tentang berbagai faktor yang perlu mereka terapkan guna mendorong setiap anggota organisasinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Theory Of Planned Behavior*

Theory Of Planned Behavior (Teori Perilaku Terencana) dikemukakan oleh Icek Ajzen yang merupakan pengembangan dari *theory of reasoned action* yang dikembangkan pada tahun 1967, sebagai teori yang berakar pada teori sikap, memfokuskan perhatian pada keyakinan, sikap dan tingkah laku dalam upayanya menjelaskan tingkah laku. *Theory of reasoned action* paling berhasil ketika diaplikasikan pada perilaku yang ada di bawah kendali individu sendiri. Sebaliknya *theory of planned behavior* dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak berada dibawah kendali individu (Ajzen, 1991).

Theory of planned behavior didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang mungkin baginya, secara sistematis. Orang memikirkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu (Park and Blenkinsopp, 2009).

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa pemilihan landasan teori ini dapat menjelaskan pengaruh interaksi antara komitmen profesional, komitmen organisasi, *personal cost*, *moral reasoning* dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Jadi, *Theory of Planned Behavior* mampu mempengaruhi sikap suatu individu. Sebelum individu melaporkan suatu kesalahan atau penyimpangan tentunya ada niat yang mendorong sehingga terjadi

sebuah perilaku. Terbentuknya niat dalam diri individu dipengaruhi oleh sikap. Sikap didasari oleh keyakinan individu terhadap suatu kondisi atau lingkungan yang dihadapinya. Individu yang memiliki keyakinan dan sikap yang baik akan mampu mempengaruhi niat atau intensi melakukan *whistleblowing*.

2.1.2 Whistleblowing

Istilah *whistleblowing* diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang terindikasi kecurangan atau perbuatan melanggar hukum disuatu organisasi, yang menimbulkan kerugian/ancaman. *Whistleblowing* menurut *Komite Nasional Kebijakan Governance* adalah “pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, tidak etis/tidak bermoral atau tindakan lain yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh seseorang kepada pimpinan suatu organisasi, maupun lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut” (Tuanakotta, 2010).

Whistleblowing merupakan salah satu cara efektif untuk mendeteksi kecurangan (korupsi) dalam suatu organisasi. *Whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman, praktis atau pernyataan professional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan di tempat kerja. Menurut Near, J.P. and Miceli (1985), “*whistleblowing* adalah suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau

organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan” (Sukonengrom, 2018).

Menurut Brandon (2013) “terdapat dua tipe *whistleblowing*, yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. *Whistleblowing internal* terjadi ketika seseorang atau beberapa orang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan lain atau kepala bagiannya, kemudian melaporkan kecurangan itu kepada pemimpin perusahaan yang lebih tinggi. *Whistleblowing eksternal* menyangkut kasus dimana seorang pekerja mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaannya lalu membocorkan kepada masyarakat karena dia tahu bahwa kecurangan itu akan merugikan masyarakat” (Wati, 2019).

Dalam *Theory of Planned Behavior*, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif, sehingga, seorang individu akan melakukan tindakan *whistleblowing* jika memang terdapat kecurangan yang harus dilaporkan. *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen, 1991). *Whistleblowing* merupakan tindakan yang telah direncanakan sebelumnya sehingga akan sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* dalam mendeskripsikan tingkah laku yang membutuhkan perencanaan. Keputusan *whistleblower* untuk melaporkan atau tetap diam pada saat melihat adanya kecurangan yang terjadi dilandasi oleh niat yang timbul dari *whistleblower* itu sendiri. Dengan adanya *Theory of Planned Behavior* akan menjadi salah satu teori yang dapat mendukung *whistleblowing* dimana salah satunya digunakan

untuk menilai bagaimana niat itu muncul sehingga akan melahirkan perilaku *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa *Theory of Planned Behavior* dapat menjadi kerangka kerja yang baik dalam menaksir maksud *whistleblowing* (Permitasari, 2022).

2.1.3 Komitmen Profesional

Profesional merupakan sebuah istilah yang berakar dari kata profesi, yang menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa “Profesional adalah bidang pekerjaan yang dilandasi keahlian dan pendidikan khusus”. Pengertian *professionalisme* menurut Arens dan Loebbecke (2003) yaitu: “*Professionalism means a responsibility for conduct that extended beyond satisfying individual responsibilities and beyond the requirement of our society law and regulator.*” Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah tanggung jawab untuk berperilaku yang lebih dari sekedar memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan lebih dari sekedar memenuhi undang-undang dan peraturan masyarakat (Syafudin dkk, 2021). Komitmen profesional adalah keyakinan individu terhadap nilai, etika, dan tujuan profesi. Konsep ini juga mencakup kemauan untuk berusaha semaksimal mungkin sebagai anggota profesional dan mempertahankan keanggotaan profesional (Rustiarini et al., 2021).

Theory of Planned Behavior dikatakan relevan dalam menjelaskan pengaruh komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Komitmen profesional termasuk komponen sikap terhadap perilaku individu. Individu akan bertindak sesuai dengan sikap mereka tentang suatu perilaku, selanjutnya individu akan memilih untuk berperilaku sesuai dengan apa yang dialaminya. Komitmen

profesional merupakan bentuk loyalitas individu terhadap organisasinya dimana individu akan berusaha keras menyelamatkan organisasi dari kecurangan.

Komitmen profesional artinya individu mempunyai tujuan yang sama dan peka terhadap kecurangan yang di sekitarnya. Salah satu hal yang menunjukkan bentuk kecintaan individu terhadap organisasi yaitu dengan melakukan pelaporan jika melihat kecurangan atau dikenal dengan *whistleblowing* (Badrulhuda et al., 2021).

Komitmen Profesional menuntut seseorang untuk menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma-norma yang ada sesuai dengan standar profesional dan etika profesi yang berlaku, sehingga seorang akuntan atau auditor harus bertindak secara profesional sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau profesinya. Seorang akuntan atau auditor yang menjunjung tinggi komitmen terhadap profesionalismenya akan melakukan pengecekan dalam bersikap yang tidak sesuai dengan standar profesional dan etika profesi yang berlaku (Prayogi dan Suprajitno, 2020).

2.1.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) terkadang disebut juga dengan komitmen kerja, yang mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada suatu organisasi, karena seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di sebuah perusahaan atau organisasi, yang mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan tetap memandang dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2013).

Dalam konsep teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*), komitmen organisasi merepresentasikan norma subyektif. Pegawai sebagai seorang individu akan melakukan suatu perilaku tertentu jika perilakunya dapat

diterima oleh orang-orang yang dianggapnya penting dalam kehidupannya. Sehingga *normative beliefs* menghasilkan kesadaran akan tekanan dari lingkungan atau norma subyektif (Heungsik Park dan John Blenkinsopp, 2009).

Mowday et al. (1979) mendefinisikan “komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu: pertama, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kedua, kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas)”.

Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam dirinya akan muncul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan tersebut akan melindungi organisasinya dari kehancuran (Marliza, 2018).

2.1.5 Personal Cost

Personal cost adalah pandangan individu terhadap risiko pembalasan dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi niat individu untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran (Nurkholis dan Bagustianto, 2015). Schultz et al. (1993) mendefinisikan “*personal cost of reporting* merupakan persepsi pegawai atas risiko pembalasan yang akan diterima jika melaporkan suatu tindakan pelanggaran/kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya. Pihak organisasi yang dimaksud dapat berasal dari manajemen, atasan, atau rekan kerja”.

Salah satu yang menjadi pertimbangan bagi seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan adalah adanya ancaman atau pembalasan dari pelaku kecurangan. Risiko pembalasan ini dapat berupa penolakan dari rekan kerja, mutasi ke bagian lain, penolakan kenaikan gaji, penilaian kinerja yang tidak adil (dinilai memiliki kinerja yang rendah), bahkan bentuk yang ekstrim adalah pemberhentian kerja dan penundaan promosi jabatan juga dapat menjadi salah satu bentuk *personal cost* yang akan diterima pegawai tersebut. Bentuk lain risiko pembalasan seperti paksaan untuk menarik segala tuduhan pelanggaran yang dilaporkan tanpa terkecuali, mempersulit proses pengaduan, mengisolasi pelapor, mencemarkan nama baik pelapor, tidak pernah dilibatkan lagi dalam rapat dan lainnya (Nurkholis dan Bagustianto, 2015).

Jika ditinjau dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991), ancaman yang akan diterima oleh calon pelapor jika melaporkan kecurangan dapat dikatakan sebagai bentuk tekanan sosial. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Misalnya ada pegawai yang melihat adanya tindakan dugaan kecurangan kemudian ada niat untuk melakukan *whistleblowing* namun niat tersebut dipengaruhi terhadap pandangan adanya pembalasan terhadap pelaporan yang dilakukan pegawai tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa *Personal cost* merupakan salah satu alasan utama yang menyebabkan seseorang tidak ingin melaporkan dugaan kecurangan karena mereka meyakini bahwa laporan mereka tidak akan ditindak lanjuti, mereka akan mengalami retaliasi, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman

retaliasi, khususnya dalam jenis pelanggaran yang melibatkan para manajer (Busra et al., 2019).

2.1.6 Moral Reasoning

Moral adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki oleh individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melakukan tugas-tugas serta loyalitas pada kelompok (Falah, 2006). Menurut Kohlberg (1969) “Dasar utama untuk mengetahui kecenderungan individu dalam melakukan suatu tindakan tertentu, khususnya terkait dilema etika, adalah melalui level penalaran moral seseorang” (Prayogi dan Suprajitno, 2020).

Moral reasoning disebut juga dengan penalaran moral yang merupakan pemikiran atau cara berpikir secara logis dengan mengembangkan sesuatu dengan nalar dan bukan dengan perasaan atau pengalaman. Penalaran moral merupakan perilaku yang telah sesuai secara norma-norma sosial yang berlaku sehingga menciptakan tindakan yang baik dan benar (Yoga et al., 2017). Dengan kata lain, penilaian moral yang akurat harus memperhitungkan kesadaran moral yang mendasari keputusan tindakan moral. Mengetahui tinggi rendahnya pemikiran moral akan dimungkinkan dengan menilai besarnya kesadaran moral (Jones, 1991). *Theory of Planned Behavior* (TPB) teori yang menjelaskan hubungan antaran sikap dengan perilaku. Teori ini relevan digunakan pada *moral reasoning*, karena moral reasoning termasuk dalam komponen persepsi kontrol perilaku individu. Dapat dikatakan bahwa seseorang akan melakukan tindakan *whistleblowing* jika ada keyakinan bahwa tindakan tersebut memiliki efek menguntungkan karena seseorang akan bertindak dengan cara tertentu jika

dianggap dapat mendapatkan hasil yang positif (menguntungkan) (Nofrizaldi dan Helmayunita, 2022).

Adapun faktor-faktor yang memberikan kontribusi pada perkembangan moral individu menurut Kohlberg (1969), yaitu: (1) Kesempatan pengambilan peran, (2) Situasi moral, (3) Konflik moral kognitif.

2.1.7 Tingkat Keseriusan Kecurangan

Keseriusan kecurangan berkaitan dengan keseriusan seseorang menilai suatu kecurangan dengan mempertimbangkan konsekuensi yang akan terjadi pada organisasi, hal yang mendasari seseorang dalam melakukan kecurangan, serta standar pribadi atas suatu tindakan tidak bermoral (Chariri, 2021). Keseriusan kesalahan berhubungan dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi. Kesalahan yang lebih serius berarti bahwa kesalahan itu mungkin melibatkan uang dalam jumlah besar dan memiliki signifikansi yang berpotensi menyebabkan kerugian bagi organisasi (Schultz et al., 1993).

Mengacu pada penelitian Icek Ajzen (1991), dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) akan menjadi komponen pendorong seseorang untuk memiliki intensi. Kesadaran atas keseriusan masalah melalui besaran konsekuensi negatif yang akan diterima perusahaan akibat suatu tindak kecurangan, akan mendorong individu bersikap untuk melakukan *whistleblowing intention*. Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat 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 (Nurkholis dan Bagustianto, 2015). Hal ini masuk akal, dikarenakan jika kecurangan yang terjadi merupakan jenis

yang serius dan besaran nilai kecurangannya cukup besar, hal tersebut akan membuat perusahaan mengalami kerugian yang besar pula, sehingga karyawan akan cenderung memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Chandra et al., 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Suprajitno (2020) menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu komitmen profesional, *personal cost* dan *moral reasoning*, serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pegawai KPP Pratama Kebumen di pengaruhi oleh komitmen profesional. Sedangkan *personal cost* dan *moral reasoning* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi dan Suprajitno (2020) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen profesional, *personal cost*, *moral reasoning* dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitiannya.

Nofrizaldi dan Helmayunita (2022) dalam penelitiannya menggunakan 4 (empat) variabel independen yaitu *moral reasoning*, retaliasi, *ethical sensitivity*, komitmen profesional serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *moral reasoning* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, retaliasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *ethical sensitivity* tidak

berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofrizaldi dan Helmayunita (2022) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *moral reasoning*, komitmen profesional dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel *retaliasi* dan *ethical sensitivity*. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Busra et al. (2019) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen organisasi serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*, dan hasil penelitian ini tidak menemukan adanya pengaruh *personal cost* terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Busra et al. (2019) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini periode penelitian.

Safitri dan Silalahi (2019) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan

adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial variabel sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, intensitas moral, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan terhadap minat Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Silalahi (2019) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel sikap. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Hariyani dan Putra (2018) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost* serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing internal*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyani dan Putra (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen profesional, *personal cost* dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel lingkungan etika. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Chandra et al. (2022) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat

keseriusan kecurangan serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif signifikan terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al. (2022) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Nurdianti dan Ilyas (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *kolektivisme*, komitmen organisasi, dan penalaran moral serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *kolektivisme* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, penalaran moral memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurdianti dan Ilyas (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen organisasi, penalaran moral dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah penelitian ini menambahkan variabel *kolektivisme*. Perbedaan lainnya adalah periode penelitian.

Marliza (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliza (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *personal cost of reporting*, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Syafrudin et al. (2021) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu sifat *machiavelliane*, *personal cost*, dan komitmen profesional serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, *personal cost* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrudin et al. (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *personal cost*, komitmen

profesional dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Purwaningtias dan Aisyah (2018) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan komitmen profesional, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi dan terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap niat *whistleblowing* pada rumah sakit di daerah istimewa Yogyakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningtias dan Aisyah (2018) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komitmen profesional, komitmen organisasi dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Fillian (2020) dalam penelitiannya menggunakan 5 (lima) variabel independen yaitu *personal cost*, komitmen organisasi, *sensitivitas etis*, *machiavellian* dan tingkat keseriusan kecurangan serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *personal cost*, komitmen organisasi, *Machiavellian*, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh pada minat melakukan *whistleblowing*, variabel *sensitivitas etis* berpengaruh positif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Fillian (2020) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu *personal*

cost, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Chariri (2021) dalam penelitiannya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu tanggung jawab pribadi, keseriusan kecurangan, dan risiko pelaporan serta 1 (satu) variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pribadi memiliki pengaruh secara signifikan, keseriusan kecurangan tidak memiliki pengaruh secara signifikan, dan risiko pelaporan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Chariri (2021) adalah penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu keseriusan kecurangan dan variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Perbedaan dengan penelitian tersebut adalah periode penelitian.

Dari pemaparan penelitian terdahulu diatas menunjukkan secara umum persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing*. Perbedaan secara umum yaitu lokasi penelitian, periode tahun penelitian dan menambahkan variabel yang baru untuk diteliti yaitu *retaliasi*, *ethical sensitivity*, sifat *machiavellian*, lingkungan etika, sikap, saluran pelaporan anonym, *reward*, lingkungan etika, dan *kolektivisme*.