

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegagalan dalam menyediakan informasi yang terpercaya dapat mengakibatkan kerugian bagi para pengguna laporan keuangan (Hidayati dan Pustikaningsih, 2016). Laporan keuangan merupakan sesuatu yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh pemakainya dalam membuat suatu keputusan. Apabila laporan keuangan yang disusun dan disajikan tidak akurat dan tidak mengungkapkan informasi yang sebenarnya maka akan timbul kesalahan dalam pembuatan keputusan. Hal ini akan merugikan pihak internal dan pihak eksternal terutama investor. Dengan begitu, seorang akuntan harus bekerja secara profesional sesuai etika dan menyajikan informasi yang dapat dipercaya (Putri, 2022)

Semakin maju dan berkembangnya perekonomian, praktik tindak kejahatan perekonomian juga semakin berkembang dengan berbagai macam bentuk. Praktik kejahatan itu dalam dunia akuntansi biasa disebut dengan kecurangan atau *fraud*. *Fraud* secara umum diartikan sebagai kecurangan atau penipuan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan secara material maupun non material (Handika dan Sudaryanti, 2017). Tindakan *fraud* sering dilakukan karena adanya kesempatan, peluang, tekanan, pembenaran atas apa yang dilakukan, dan dasar-dasar tertentu yang menjadi alasan untuk melakukan tindakan *fraud* itu sendiri (Nurharjanti, 2017). Dalam upaya mengembalikan kepercayaan rakyat kepada akuntan, Komite Nasional Kebijakan Governance atau KNKG menerbitkan

sebuah pedoman Sistem Pelaporan dan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS). Peraturan ini berisi mengenai kewajiban akuntan dalam melaporkan kecurangan manajemen kepada pihak pembuat kebijakan yang sesuai. Tindakan pelaporan kecurangan ini disebut dengan *whistleblowing*, yaitu, pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non aktif) mengenai pelanggaran, tindakan illegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (L. P. Dewi *et al.*, 2022).

Praktik kejahatan pada perekonomian khususnya di Indonesia masih marak terjadi pada suatu lembaga keuangan. Seiring perkembangan jaman dan teknologi bentuk kejahatan perekonomian juga semakin meningkat adanya. Dalam sistem akuntansi sendiri tindakan kecurangan disebut dengan *fraud*. Salah satu bentuk kecurangan (*fraud*) adalah korupsi. Tindak kejahatan perekonomian berupa korupsi masih kerap ditemukan bahkan di lingkungan sekitar (Sulastri dan Simanjuntak, 2014).

Ada beberapa motif untuk seseorang dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower* atau untuk membuat sebuah laporan, hal ini biasanya berawal dari sebuah itikad baik yang dilakukan untuk penyelamatan organisasi, atau dapat berasal dari faktor lingkungan, faktor pribadi, dan juga beberapa faktor lainnya (Suzila, 2018). Dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower*, motif seseorang dalam melakukannya bukanlah hal yang penting untuk dipersyaratkan, karena ada bermacam motif dibalik pelaporan yang dilakukan, berupa motif itikad baik untuk menyelamatkan suatu lembaga atau perusahaan, bisa saja adanya persaingan pribadi, ataupun karena adanya persoalan pribadi (Riandi, 2017).

Didalam melaporkan tindakan kecurangan, mengesampingkan rasa takut akan terjadinya tindakan retaliasi yang akan dilakukan oleh para pelaku kecurangan yang merasa dirugikan sangat penting, dimana apabila para pegawai yang bekerja pada suatu lembaga, instansi atau pada suatu organisasi masih takut dengan tindakan retaliasi yang diterima setelah melakukan tindakan whistleblowing maka intensi untuk melakukan whistleblowing akan rendah. Sebaliknya jika para pegawai atau para karyawan mengesampingkan rasa takut akan tindakan Retaliasi yang dilakukan oleh para pelaku kecurangan dan lebih mengedepankan profesionalisme dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka tindakan kecurangan pada suatu organisasi tidak akan terjadi dan intensi dalam melakukan *whistleblowing* akan semakin tinggi (Dewi dan Nuratama, 2022)

Mengingat sistem *whistleblowing* cukup efektif untuk mendeteksi kecurangan untuk membantu audit forensik, saat ini hampir sebagian besar instansi pemerintah seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan Pengadaan barang/Jasa Pemerintah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional, Ombudsman, Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, Komisi Yudisial, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan, dan Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Badan Pengawasan keuangan dan Pembangunan memiliki sistem penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga. Sistem *whistleblowing* dalam meningkatkan audit forensik yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya. Meskipun demikian,

sampai saat ini belum banyak terlihat bagaimana peran sistem pelaporan dan perlindungan bagi *whistleblower* dapat mendorong munculnya *whistleblower* pada sektor pemerintah (Panjaitan, 2018).

Kasus kejahatan perekonomian yang menimpa PT Garuda Indonesia Tbk yang terjadi pada tahun 2018, Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati membekukan izin selama 1 tahun kepada Akuntan Publik Kasner Sirumpea dan KAP Tanubrata Susanto Fahmi Bambang dan Rekan (*Member of BDO International*) dikarenakan akuntan publik tersebut telah melakukan pelanggaran terhadap Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP), berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan, ditemukannya 2 isu penting yang mengaitkan standar audit dan sistem pengendalian mutu KAP. Kementerian Keuangan menemukan telah terjadi pelanggaran atas Standar Audit (SA) – Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP) SA 315, SA 500, dan SA 560 yang dilakukan oleh Auditor dari KAP yang berpengaruh pada opini Laporan Auditor Independen (LAI). Isu kedua yaitu KAP yang bersangkutan belum menerapkan sistem pengendalian mutu secara optimal terkait konsultasi dengan pihak eksternal (Kemenkeu.go.id, 2019).

Maraknya skandal akuntansi terjadi membuktikan adanya pelanggaran etis akuntan. Pelanggaran ini membuat informasi yang disampaikan oleh auditor menjadi tidak terpercaya. Hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi para pengguna laporan keuangan. Kerugian tersebut dikarenakan para pengguna laporan keuangan mendasarkan keputusannya dari informasi yang disajikan oleh profesi akuntansi, sehingga informasi yang salah dapat berujung pada keputusan yang salah pula (Rodiyah, 2015). Pelanggaran yang dilakukan berkaitan dengan

audit atas laporan keuangan PT Garuda Indonesia Tbk tahun buku berakhir 31 Desember 2018.

Peran auditor sangat penting dalam tindakan *whistleblowing*, karena profesi auditor merupakan salah satu profesi yang mudah dalam melakukan pengungkapan kecurangan terhadap laporan keuangan. Pelapor adalah orang yang membuat pengungkapan atau *whistleblower*. Profesi akuntan dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme, hal ini berkaitan dengan pelaporan keuangan yang baik dan jujur (Chandraini *et al.*, 2023). *Whistleblower* sering diancam oleh pihak yang mereka laporkan, sehingga sulit bagi mereka untuk mengungkapkan fakta tentang penipuan. *Whistleblower* terus-menerus menghadapi ancaman berbahaya seperti intimidasi, teror, dan kehilangan pekerjaan. *Whistleblower* harus menerima konsekuensi dari tindakan mereka. Hanya individu yang memiliki keberanian besar untuk mengungkapkan fakta, sehingga perlindungan hukum bagi pelapor diperlukan untuk mencegah kasus penipuan. Adanya perlindungan hukum bagi pelapor akan meningkatkan kepedulian anggota organisasi terhadap pelapor. *Whistleblower* dapat bersikap tenang jika mengetahui bahwa mereka memiliki peran hukum untuk melindungi mereka. *Whistleblower* sering menghadapi ancaman dari berbagai pihak yang menyerang mereka, dan hukum di Indonesia harus melindungi *Whistleblower* (Abdullah dan Hasma, 2017).

Kontrol perilaku merupakan variabel penting dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku sebagai fungsi yang didasarkan oleh keyakinan yang disebut sebagai keyakinan kontrol, yaitu keyakinan individu mengenai ada atau tidaknya faktor yang mendukung atau menghambat individu untuk melakukan suatu perilaku. Keyakinan ini didasarkan pada pengalaman masa

lalu serta informasi dari pengalaman orang lain (Suwandi *et al.*, 2023). Ajzen (1991) menjelaskan bahwa semakin individu merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka lebih besar kontrol yang mereka rasakan atas perilaku tersebut dan sebaliknya, jika semakin sedikit individu merasakan faktor pendukung dan banyak faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka individu cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan perilaku tersebut.

Lingkungan etika juga menjadi faktor penting dalam suatu tindakan *whistleblowing*. Sebuah instansi jika memiliki lingkungan etika yang kuat, maka hal ini dapat meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*, dan berbanding terbalik dengan instansi yang lingkungan etikanya lemah (Suzila, 2018). Lingkungan etika juga dapat diartikan sebagai suatu komitmen etis organisasi yang berkaitan erat dengan persepsi suatu instansi terhadap nilai-nilai moral yang berlaku (Riandi, 2017). Lingkungan etika auditor meliputi standar perilaku bagi seorang profesional yang ditujukan untuk tujuan praktis dan idealistik (Sari dan Laksito, 2014). Lingkungan etika disini juga berarti komitmen etis organisasi yang terkait erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral. Secara keseluruhan, semua penelitian tentang etika menunjukkan bahwa karakter etika organisasi memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan etis, maupun dalam mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Hariyani dan Putra, 2018).

Faktor ketiga yaitu profesionalisme. Profesionalisme juga menjadi faktor penting dalam tindakan *whistleblowing*. Profesionalisme menjadi salah satu tuntutan utama seseorang auditor dalam melaksanakan pekerjaannya.

Profesionalisme memiliki beberapa makna antara lain, suatu keahlian mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya atau memperoleh imbalan karena keahliannya (Sari dan Laksito, 2014). Namun, tidak jarang seorang auditor profesional harus bertanggung jawab atas kegagalan perusahaan tersebut. Hal itu muncul karena adanya kejadian atas perusahaan yang mendapat opini wajar tanpa pengecualian, justru mengalami kebangkrutan setelah opini tersebut dipublikasikan (Nur dan Hamid, 2018).

Profesionalisme audit dan intensitas moral merupakan dua aspek yang penting dalam pekerjaan seorang auditor, tidak hanya dalam mengungkapkan kewajaran suatu laporan keuangan tetapi juga dalam mengungkap kecurangan dalam laporan keuangan. Salah satu cara mengungkapkan pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi (aktif maupun non-aktif) mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Nur dan Hamid, 2018).

Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Intensitas moral atau etis merupakan suatu konstruk yang terdiri dari karakteristik yang merupakan perluasan masalah dari permasalahan etika utama dalam suatu situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu terhadap masalah etika dan niat berperilaku seorang individu. Intensitas moral mungkin terkait dengan konsep kontrol perilaku yang dirasakan dalam teori perilaku terencana. *Theory of Planned Behavior* merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya

merupakan hasil kendali dirinya sendiri terhadap persepsi terhadap perilaku tersebut. Orang yang mempunyai etika yang baik akan lebih besar kemungkinannya untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi karena mereka mempunyai rasa tanggung jawab untuk melaporkan kecurangan tersebut. Sebaliknya, jika moral masyarakat rendah, maka tidak ada rasa tanggung jawab untuk menunjukkan 15 pelanggaran yang terjadi. Intensitas moral dapat diartikan sebagai kuat atau lemahnya perasaan sedih atau gembira akibat suatu tindakan, baik atau buruk, buruk atau benar, adil atau tidak adil. Intensitas moral berasal dari renungan yang kita miliki mengenai persepsi bahwa individu mempunyai kualitas atau kualitas suatu perilaku yang buruk. Semakin tinggi intensitas moral seseorang maka semakin besar niatnya untuk mengeluarkan peringatan (Himawan, 2023)

Komitmen Organisasi juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* di karenakan komitmen organisasi merupakan kekuatan karyawan sesuai dengan bagaimana karyawan terlibat dalam suatu organisasi, keyakinan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan akhir dari suatu organisasi, serta kemauan untuk berusaha yang baik atas nama organisasi (Setiawati dan Sari, 2016). Komitmen organisasi juga berperan dalam maksud pelaporan. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas anggota organisasi kepada organisasi (Abdullah dan Hasma, 2017). Abdullah dan Hasma (2017), juga menyatakan bahwa orang yang memiliki loyalitas tinggi akan selalu berusaha sebaik mungkin untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Bali. Obyek dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*, yang dimana diantaranya yaitu kontrol perilaku, lingkungan etika, profesionalisme, intensitas moral, dan komitmen organisasi pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

Berdasarkan latar belakang yang diangkat dari fenomena dan *research gap* maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul :

“Pengaruh Kontrol Perilaku, Lingkungan Etika, Profesionalisme, Intensitas Moral Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* Pada Kantor Akuntan Publik Di Bali”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Kontrol Perilaku berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
2. Apakah Lingkungan Etika berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
4. Apakah Intensitas Moral berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kontrol Perilaku terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Etika terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
4. Untuk mengetahui pengaruh Intensitas Moral terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik di Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kontrol perilaku, lingkungan etika, profesionalisme, intensitas moral dan komitmen organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* pada Kantor Akuntan Publik Di Bali.

2. Manfaat Praktis

Bagi Kantor Akuntan Publik, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Akuntan Publik dan pihak-pihak lain yang berkepentingan guna mendorong setiap anggota organisasinya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Perilaku Terencana (*Theory Planned of Behavior*)

Theory planned of behavior (TPB) merupakan teori yang menjelaskan mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku (Abdullah dan Hasma, 2017). *Theory planned of behavior* merupakan teori psikologi yang dijelaskan oleh Ajzen (2012), yang mengungkapkan bahwasannya hubungan diantara sikap dengan perilaku. *Theory planned of behavior* muncul sebagai jawaban akibat kegagalan determinan sikap (*attitude*) saat memprediksikan perilaku/ tindakan aktual (*actual behaviour*) secara langsung. *Theory planned of behavior* dipergunakan dalam menjelaskan dan memprediksikan perilaku manusia pada konteks tertentu (Ajzen, 2012).

Theory planned of behavior muncul sebagai jawaban atas kegagalan determinan sikap (*attitude*) dalam memprediksi tindakan/perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung. *Theory planned of behavior* membuktikan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen (2012), minat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku, yang ditunjukkan oleh seberapa keras usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut. Lebih lanjut *Theory planned of behavior* menjelaskan bahwa secara konsep minat memiliki tiga determinan yang saling independen. Determinan pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana

seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut menguntungkan (baik untuk dilakukan) atau tidak. Prediktor kedua adalah faktor sosial yang disebut norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku. Prediktor yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh.

2.1.2 Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) mendefinisikan bahwa *whistleblowing* sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidakbermoral atau perbuatanlain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lainyang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (Wahyuningtiyas dan Pramudyastuti, 2022). Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Sedangkan (Sutedjo dan Purnamasari, 2020), mendefenisikan *Whistleblowing* adalah tindakan dari seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang ia percaya sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen

puncak (*internal whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (*external whistleblowing*). Antari (2020), menyebutkan bahwa menurut PP No.71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi.

Kusoy (2017), menjelaskan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun luar (*eksternal*). *Internal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya, sedangkan *eksternal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Miceli & Near (2012) menyatakan bahwa kebanyakan *whistleblower* pertama kali mengungkapkan penemuannya kepada internal perusahaan sebelum melaporkannya kepada publik. Keinginan untuk melakukan *whistleblowing* terdiri dari empat dimensi yaitu (1) keseriusan kasus, (2) tanggung jawab terhadap kasus, dan (3) biaya yang dikeluarkan untuk mengungkap kasus, (4) Intensi melakukan *whistleblowing* (Pelamonia, 2020).

2.1.3 Kontrol Perilaku

Menurut Ajzen (2012), definisi dari persepsi kontrol perilaku yaitu persepsi atas tingkat kesulitan atau kemudahan dalam melakukan suatu perilaku. Ketika seseorang berpikir bahwa suatu perilaku mudah untuk dilakukan dan memiliki hambatan yang masih bisa diatasi maka semakin besar kemungkinan bahwa orang tersebut melakukan perilaku tersebut. Akan tetapi, jika menganggap perilaku

tersebut susah untuk dilakukan atau adanya hambatan yang susah terkontrol maka orang tersebut akan memilih untuk diam saja dan tidak melakukan perilaku tersebut dalam hal ini adalah melakukan *whistleblowing*. Kontrol perilaku menurut Handika dan Sudaryanti (2017) merupakan tindakan atau perilaku yang dilakukan karena adanya suatu pengendalian dalam diri seorang tersebut.

Jadi dapat diartikan kontrol perilaku adalah bentuk pengendalian diri untuk mengambil tindakan atau keputusan yang dikarenakan adanya pengendalian dalam diri seseorang.

2.1.4 Lingkungan Etika

Khairunnisa (2023), Menyatakan etika adalah sebuah konsep fundamental untuk bidang akuntansi, pemerintahan serta lain sebagainya. Tindakan atau perilaku etis individu akan memiliki dampak terhadap orang lain dalam lingkungan termasuk lingkungan kerja pun sebaliknya, lingkungan kerja yang di bentuk organisasi dapat berpengaruh terhadap individu dalam organisasi tersebut. Menurut (Riandi, 2017), Lingkungan etika adalah situasi dalam sebuah institusi yang menunjukkan apakah terdapat penerapan kode etik yang berdampak terhadap pihak internalnya (Suzila, 2018). Perilaku dan tindakan etis seseorang berdampak pada orang lain dan lingkungan di sekitarnya, serta lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan dalam suatu organisasilah yang dapat mempengaruhi anggotanya

Riandi (2017), menyatakan lingkungan etika dalam suatu organisasi dapat dipahami dari segi ada atau tidaknya kode etik dan penerapannya. Organisasi dengan lingkungan etika yang kuat, karyawan cenderung bertindak sesuai dengan

standar atau kode etik yang ada. Ada atau tidaknya kode etik yang berlaku dan bagaimana pelaksanaannya dapat memberikan gambaran mengenai lingkungan etika dari suatu instansi. Etika tidak cukup dengan hanya menetapkan kewajiban, larangan, maupun sanksi saja, namun juga membutuhkan langkah-langkah khusus yang dilaksanakan secara sistematis dan penuh kesungguhan berupa keikutsertaan aktif dari semua pihak yang terdapat dalam organisasi tersebut (Suzila, 2018).

2.1.5 Profesionalisme

Sari dan Ariyanto (2017), menyatakan bahwa profesionalisme merupakan dedikasi seorang individu terhadap pekerjaannya/profesinya dengan menggunakan pengetahuan yang dimilikinya untuk selalu berpegang teguh pada standar pekerjaan, menjaga keberlangsungan masa depan profesinya dan berusaha untuk selalu menjaga kebanggaan akan profesinya. Lebih lanjut lagi Sari dan Ariyanto (2017), menjelaskan bahwa profesionalisme akan merepresentasikan sikap terhadap perilaku. Seseorang yang memiliki profesionalisme yang baik maka akan cenderung percaya dan meyakini bahwa pekerjaan/profesi yang sedang ia jalani saat ini merupakan suatu pekerjaan/profesi yang baik bagi dirinya dan akan selalu berusaha untuk mematuhi berbagai kode etik ataupun norma-norma yang berlaku. Hal ini dilakukan guna untuk mencegah berbagai pelanggaran yang mungkin terjadi di masa depan yang dapat membahayakan pekerjaan atau profesinya. Sari dan Laksito (2014), menjelaskan bahwa profesionalisme terdiri dari lima dimensi, antara lain: (a) dimensi afisiliasi komunitas; (b) dimensi kewajiban sosial; (c) dimensi dedikasi terhadap pekerjaan; (d) dimensi keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesil; dan (e) dimensi tuntutan untuk mandiri.

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

2.1.6 Intensitas Moral

Husniati *et al.* (2017) menyatakan intensitas moral merupakan variabel atau konstruk yang terdiri atas karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari berbagai isu yang berkaitan dengan isu moral utama atas suatu situasi, yang kemudian hal tersebut dapat mempengaruhi persepsi dan keyakinan seorang individu mengenai hal yang kemudian ia percayai dan yakini". Individu yang memiliki intensitas moral yang besar lebih cenderung menjadi pelapor. Sehingga dorongan untuk melaporkan kesalahan menjadi meningkat sebagai akibat rasa tanggung jawab yang mereka miliki. Sebaliknya, rendahnya tanggung jawab seseorang diakibatkan dari intensitas moral yang rendah pula, sehingga niat untuk menjadi pelapor juga akan menurun.

Merujuk hasil penelitian terdahulu dari Shawver *et al.* (2015) menyatakan studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa seseorang akan cenderung untuk

melakukan *whistleblowing* berdasarkan penilaian moral dari faktor sosial yang dirasakan khususnya dalam kasus kecurangan. Hal tersebut terjadi karena intensitas moral yang berhubungan dengan intensi *whistleblowing*, dalam konteks audit, intensitas moral auditor dapat dilihat dalam kemampuannya mengambil keputusan yang etis, mematuhi standar profesional yang ada dan menjaga independensi untuk menjamin hasil audit yang akurat dan dapat diandalkan. Hal ini mencakup pertimbangan etis dalam menghadapi tekanan, konflik kepentingan, atau situasi kompleks lainnya yang dapat memengaruhi integritas dan keandalan tinjauan audit itu sendiri

2.1.7 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sikap positif dan kesediaan seseorang untuk berpegang teguh kepada organisasi tempat ia bekerja, yang tentunya mencakup rasa keterikatan, loyalitas, dan dedikasinyaa terhadap organisasi tersebut. Menurut Abdullah dan Hasma (2017), komitmen organisasi ialah suatu sikap yang merefleksikan tingkat loyalitas seorang anggota organisasi terhadap organisasinya. Abdullah dan Hasma (2017), lebih lanjut menjelaskan bahwa seseorang dengan tingkat loyalitas yang tinggi, akan selalu senantiasa berusaha maksimal turut andil untuk mencapai setiap tujuan dari organisasinya. Selain itu menurut Kreshastuti dan Prastiwi (2014), komitmen organisasi dapat menunjukkan dan menyiratkan hubungan antara anggota organisasi dan dengan organisasinya secara aktif. Kreshastuti dan Prastiwi (2014), lebih lanjut lagi menjelaskan bahwa anggota organisasi yang berkomitmen yang tinggi akan selalu memiliki keinginan

dan rasa tanggung jawab yang lebih dibanding yang lain untuk mewujudkan dan menyokong kesejahteraan organisasinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kurniawati dan Aris (2022), meneliti dengan judul penelitian yang digunakan yaitu “Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku Dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.” Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sikap, kontrol perilaku, dan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Merliyana *et al.* (2022), melakukan penelitian dengan judul “Intensitas Moral, Sifat Machiavellian dan Keseriusan Pelanggaran terhadap Intensi *Whistleblowing* Pegawai Pajak.” Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka hasil penelitian ini menunjukan bahwa intensitas moral, sifat *machiavellian* dan keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Indriani (2020), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, dan Sensitifitas Etis Terhadap Variabel *Whistleblowing* dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi.” Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui survei kuesioner dengan jumlah 100 kuesioner. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, intensitas moral berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing* sensitivitas etis tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*, *reward* memperkuat hubungan antara

komitmen profesional dan intensitas moral terhadap *whistleblowing*, tetapi *reward* tidak memperkuat hubungan antara sensitivitas etis terhadap *whistleblowing*.

Widhyatmika *et al.* (2023), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Sikap, Norma, Persepsi Kontrol Perilaku, Kewajiban Moral, dan Religiuitas terhadap Intensi *Whistleblowing*.” Pada pannelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa sikap, norma, perasaan kontrol atas perilaku, kewajiban moral, dan religiusitas secara parsial berdampak positif serta signifikan kepada intensi *whistleblowing* berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan. Akibatnya, temuan penelitian ini mendukung Teori Perilaku Terencana.

Anggraeni dan Haryati (2021), melakukan penelitian dengan judul yang diambil yaitu “Pengaruh Profesionalisme, Intensitas Moral, Dan *Personal Cost Of Reporting* Terhadap Intensi Auditor Melakukan *Whistleblowing*.” Dalam riset ini memakai data primer. Penilaian pernyataan pada e-kuesioner memakai skala likert dan riset ini menggunakan metode analisis PLS. Berlandaskan hasil pengujian, dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme, intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing* sedangkan *Personal cost of reporting* tidak berpengaruh-signifikan.

Dewi dan Nuratama (2022), pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalisme dan Retalasi Terhadap Intensi *Whistleblowing* pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Gianyar.” Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan teknik analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan *retaliation* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Tani'i dan Dethan (2022), melakukan penelitian berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Pegawai Pemerintah Daerah dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Studi pada Pemerintah Daerah Timor Tengah Utara.” dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, berdasarkan hasil serangkaian pengujian dan analisis linier berganda dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, *personal cost* berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*, *reward* tidak berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing* dan sikap berpengaruh terhadap niat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Lingga dan Darmawati (2023), meneliti dengan objek penelitian yang digunakan yaitu Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Persepsi Kontrol Perilaku, dan Intensif Finansial Terhadap Intensi melakukan *Whistleblowing*, yang dimana penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan keterkaitan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil dari penelitian ini sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan

whistleblowing, dan insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Subagyo *et al.* (2023), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Dan *Reward* Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Di Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Riau”. dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap melakukan tindakan *whistleblowing*, *personal cost* berpengaruh terhadap melakukan tindakan *whistleblowing*, *reward* berpengaruh terhadap tindakan melakukan *whistleblowing*.

Dwitia *Et al.* (2022), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Etika, Intensitas Moral, dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi *Whistleblowing*” dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan pada penelitian ini memperoleh hasil yaitu lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, Intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*, komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

T. R. Putri *Et al.*, (2022), meneliti dengan objek variabel berupa komitmen organisasi, *personal cost of reporting* dan intensitas moral terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Diperoleh hasil yang dimana dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan komitmen organisasi, *personal cost of reporting* dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Perlindungan hukum hanya dapat memoderasi *personal cost of reporting* dan tidak bisa

memoderasi komitmen organisasi dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Setyowati dan Sari (2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sensitivitas Etis, Sikap, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Perilaku terhadap niat mengungkapkan kecurangan. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Sensitivitas etis tidak berpengaruh signifikan terhadap niat mengungkapkan kecurangan, Sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat mengungkapkan kecurangan, Norma subjektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mengungkapkan kecurangan, Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mengungkapkan kecurangan

Pada penelitian Salsabilla dan NR (2023), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Religiusitas terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan memperoleh hasil yaitu menunjukkan bahwa sikap yang dimiliki oleh seseorang berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, Kontrol perilaku yang dimiliki seseorang tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Sartika dan Mulyani (2020) yang memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika, komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat

melakukan *whistleblowing*, dan tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Hamidah *et al.* (2022) melakukan penelitian dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap, komitmen organisasi, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan, religiusitas, dan reward terhadap intensi melakukan *whistleblowing* pada aparatur sipil negara PTKIN di Kalimantan Selatan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sikap, komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, dan *reward* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*, dan *personal cost* dan religiusitas terbukti tidak berpengaruh.

Purwantini *et al.* (2017) melakukan penelitian dengan judul Analisis Determinasi Intensi *Whistleblowing* Internal Studi Pada Industri di Magelang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian membuktikan komitmen profesional, pertimbangan etis, sikap, norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* sedangkan kontrol perilaku berpengaruh negatif dan pengaruh *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Rabbany dan Nugroho (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etika, Pertimbangan Etis, *Personal Cost*, dan *Reward* terhadap Intensi *Whistleblowing* Guna Mencegah Kecurangan Akuntansi. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa personal cost berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, sedangkan profesionalisme,

sensitivitas etika, pertimbangan etis dan reward tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Violetta Indriani melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel *Whistleblowing* dengan *Reward* Sebagai Variabel Moderasi. Pemilihan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, intensitas moral berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*, sensitivitas etis tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dan *reward* memperkuat hubungan antara komitmen profesional dan intensitas moral terhadap *whistleblowing*, tetapi *reward* tidak memperkuat hubungan antara sensitivitas etis terhadap *whistleblowing*.

