

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1.1.1. Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah sebuah teori psikologi yang dikemukakan oleh Ajzen (1991) menjelaskan hubungan antara perilaku dan sikap. Dalam hal ini perilaku seseorang di pengaruhi oleh beberapa variable yang dapat di persepsikan. Perilaku seseorang ini muncul karena adanya niat patuh atau tidak patuh (Irfan & Ayu, 2021). Di dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) dinyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan mungkin juga hubungan antara sikap dan perilaku aktual. TPB menjadi jawaban bahwa determinan sikap tidak bisa digunakan untuk memprediksikan suatu perilaku yang sebenarnya.

Theory of Planned Behavior didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan menggunakan informasi-informasi yang di yakini secara sistematis (Irfan & Ayu, 2021). Orang yang befikir tentang arti tindakan mereka sebelum memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku-perilaku tertentu. Jadi,bisa di simpulkan bahwa semakin baik sikap dan perilaku individu yang menganut persepsi etis yang di rasakan dalam menjalankan profesinya, maka akan semakin rendah tindakan pelanggaran yang dapat terjadi.

Berdasarkan penjelasan Theory of Planned Behavior (TPB) di atas disimpulkan bahwa terdapat tiga faktor yang memunculkan niat berperilaku di antaranya yaitu:

1. *Attitude belief* atau sikap terhadap perilaku

Behavioral belief atau keyakinan- keyakinan tentang akibat yang mungkin muncul dari sikap terhadap perilaku. Sari (2018) menyatakan bahwa *Behavioral belief* atau keyakinan berhubungan dengan penilaian terhadap suatu perilaku dimana perhitungan pada manfaat atau kerugian yang akan timbul jika kita melakukan atau tidak melakukan perilaku itu. Keyakinan ini bisa memperkuat dan meperdalam sikap terhadap perilaku berdasarkan peninjauan kembali bahwa perilaku tersebut dapat meberikan manfaat atau sebaliknya keyakinan tersebut dapat memperlemah sikap terhadap perilaku jika merugikan.

2. *Subjective norm* atau norma subjektif

Normative belief atau keyakinan tentang harapan / kepercayaan normatif dari orang lain. Kepercayaan normatif menghasilkan tekanan sosial yang dirasakan atau norma subjektif (*subjective norm*). Menurut Sari (2018) menyatakan bahwa norma subjektif merupakan prasangka terhadap harapan orang-orang yang berada di sekitarnya apabila individu tersebut melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. Inilah alasan mengapa di sebut sebagai norma subjektif karena perasaan dalam individu atau seseorang itu adalah adalah perasaan yang sifatnya subjektif. Sikap terhadap perilaku dan sikap terhadap keyakinan mempunyai kesamaan yaitu sama-sama fungsi dari suatu keyakinan tetapi memiliki perbedaaan dimana fungsi keyakinan yang ada di *normative*

belief yang didapat dari sudut pandang orang lain yang memiliki hubungan dengan individu tersebut sendiri sedangkan fungsi keyakinan yang dimiliki oleh *behavioral belief* adalah perilaku yang akan dilakukan oleh individu itu sendiri.

3. *Perceived behavioral control* atau persepsi kontrol perilaku

Ajzen (1991) mendefinisikan *behavioral control* sebagai persepsi seseorang mengenai hambatan seseorang dalam melakukan suatu perilaku. *Behavior control* melihat pengendalian atau kontrol yang dimiliki individu terhadap perilakunya berada pada kontinum dari perilaku dari perilaku yang mudah dilakukan dengan sumberdaya dan usaha yang cukup (Japariato & J.P, 2014). Alasan digunakannya TPB lantaran teori ini bisa mengidentifikasi keyakinan seorang bahwa ia mengendalikan apa yang terjadi, tergantung pada tindakan yang dilakukan, sehingga membedakan antara tindakan yang diinginkan dan tindakan yang tidak diinginkan oleh individu, sehingga dalam hal ini bisa mengukur seberapa besar niat seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (Irfan & Ayu, 2021).

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 *Whistleblowing*

Salah satu cara agar kecurangan bisa terungkap dengan cepat adalah dengan menggunakan proses *whistleblowing* (Rini, 2019). Dalam bahasa Indonesia, istilah *whistleblwoing* diartikan sebagai “peniup peluit” atau bisa dikatakan sebagai “pengungkap fakta” (Ayem & Rumdoni, 2021). *Whistleblowing* merupakan tindakan yang digunakan untuk melaporkan suatu kecurangan kepada

media, kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja (Rini, 2019).

Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:3) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral dan dapat merugikan orang lain atau pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan, pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat melakukan kecurangan tersebut. Definisi formal *whistleblowing* diberikan oleh Michael (2013) sebagai suatu pengungkapan yang dilakukan oleh anggota organisasi (sebelum atau saat ini) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek dari tindakan perbaikan.

2.2.2 Gender

Gender merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021). *World Health Organization* (WHO) mendefinisikan bahwa gender sebagai perilaku, aktivitas dan atribut yang dibangun secara sosial dan dianggap oleh sesuai untuk pria dan wanita. *Women's Studies Encyclopedia* menjelaskan bahwa gender adalah konsep budaya yang berusaha untuk membuat perbedaan dalam peran, perilaku, karakteristik mental dan emosi antara pria dan wanita yang mengalami perkembangan terhadap masyarakat.

Gender adalah salah satu variabel yang mencontohkan sifat manusia berdasarkan kategori biologis yang berkaitan dengan budaya dan hubungan sebab

akibat, hal ini karena perbedaan kekuasaan memberikan orang peran penting dalam bersosialisasi (Bagus & Sany, 2018). Menurut Keenan (1988) laki-laki lebih cenderung menerima konsekuensi ketika melakukan *whistleblowing*, serta laki-laki lebih memiliki tekanan atau pencari sensasi di banding perempuan yang lebih memilih berperilaku menghindari resiko.

2.2.3 Religiusitas

Kata “religiusitas” berasal dari kata “*religious*” yang memiliki arti kesalehan, keyakinan, keimanan, dan agama (Nafisah, 2018). Menurut Thouless (1992) religiusitas adalah keyakinan dan kepercayaan kepada dewa suci yang di puja dan disembah oleh individu atau kelompok sebagai ciri pembeda aditiva dalam agama hindu. Hutagalung (2020) mendefinisikan religiusitas sebagai kesadaran individu atas kesediaan dan keyakinan yang bertujuan untuk menerima ajaran keyakinan, dan dijadikan keyakinan pribadi yang di wujudkan dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas pada seseorang tidak hanya di ukur dari kualitas peribadatannya (hubungan antara individu dengan Tuhan), tetapi juga di ukur dari sudut kualitas moral atau etikanya yang merupakan hubungan dengan alam dan masyarakat (Christyawan & Hapsari, 2021). Puni (2016) menjelaskan bahwa nilai religius menciptakan perilaku individu di lingkungan masyarakat. Individu yang menjadikan nilai agama sebagai dasar untuk berperilaku, akan menolak pada perilaku yang tidak sejalan dengan kaidah dan prinsip-prinsip agama yang dianut olehnya, sehingga besar kemungkinan seseorang akan melakukan tindakan

whistleblowing ketika ia menemukan kondisi yang tidak sejalan dan selaras dengan etika yang dianut (Christyawan & Hapsari, 2021).

2.2.4 Penalaran Moral

Penalaran diartikan sebagai pertimbangan tentang baik dan buruk suatu hal atau sebagai pemikiran (cara seseorang berfikir logis) dengan mengembangkan dan mengendalikan sesuatu dengan nalar, bukan dengan pengalaman atau perasaan (KBBI, 2022). Sedangkan kata moral berasal dari kata *moralia* yang memiliki arti sebagai adat istiadat dan *mores* yang memiliki arti sebagai perilaku, dengan demikian penalaran moral dapat diartikan sebagai sebuah proses yang dilakukan oleh individu untuk mencoba menemukan perbedaan antara yang mana yang benar dan yang mana yang salah dengan menggunakan logika (Ayem & Rumdoni, 2021).

Penalaran moral diidikasikan sebagai salah satu faktor yang mendorong niat seseorang melakukan *whistleblowing* (Ayem & Rumdoni, 2021). Menurut Martocchio (2005) penalaran moral menjadi faktor utama yang mempengaruhi seseorang atau individu dalam mengambil keputusan untuk melakukan *whistleblowing* adalah moral mereka, penalaran moral mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menyelesaikan atau menginterpretasikan dilema etis yang terjadi didalam dirinya.

2.2.5 Pemberian Reward

Reward diartikan sebagai ganjaran, penghargaan, imbalan dan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu yang telah dilakukan dengan baik dan benar (Y. N.

Febianti, 2018). Menurut *reinforcemet theory* Pemberian *reward* adalah tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi guna mendorong serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Arwata, 2021).

2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat menjadi acuan dalam melakukan penelitian sehingga memperkuat teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Dalam sub-sub ini akan dijelaskan mengenai pengaruh gender, religiusitas, penalaran moral, dan pemberian *reward* terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing* yang sudah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

Tabel 2.1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul dan tahun penelitian	Variable	Hasil
1.	Ayem, Rumdoni (2018)	X1: Penalaran Moral X2: Retaliasi X3: Religiusitas X4: Gender Y1: Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan <i>whistleblowing</i>	Hasil Penelitian Menunjukkan : 1. X1tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan Tindakan <i>whistleblowing</i> . 2. X2 tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa melakukan Tindakan <i>whistleblowing</i> . 3. X3 berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa melakukan Tindakan <i>whistleblowing</i> 4. X4 tidak berpengaruh terhadap niat mahassiswa melakukan Tindakan <i>whistleblowing</i> .

No	Judul dan tahun penelitian	Variable	Hasil
2.	Nurdiyanti, dan Tri (2018)	X1: Kolektivisme X2: Komitmen Organisasi X3: Penalaran Moral Y1 : Intensi Melakukan whistleblowing	Hasil penelitian menunjukkan : 1. X1 berpengaruh positif pada intensi melakukan whistleblowing 2. X2 tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan whistleblowing. 3. X3 berpengaruh positif pada intensi melakukan whistleblowing
3.	Haliah, dan Muliani (2019)	X1: Pemberian Reward X2: Komitmen Profesional Auditor Y1: Niat Melakukan Whistleblowing	Hasil penelitian menunjukkan : 1. X1 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing. 2. X2 tidak berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.
4.	Saputa, dan Sany (2020)	X1: Retaliation X2: Gender Y1: Niat melakukan Whistleblowing	Hasil penelitian menunjukkan : 1. X1 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing 2. X2 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing
5.	Christyawan, dan Albertus (2020)	X1: Retaliasi X2: Religiusitas Y1: Niat Whistleblwoing	Hasil penelitian menunjukkan : 1. X1 Bepengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing 2. X2 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing
6.	Rabbany, dan Burhanudin (2020)	X1: Profesionalisme X2: Komitmen Organisasi X3: Sensitivitas Etika X4: Pertimbangan Etis X5: Personal Cost X6: Reward Y1: Itensi Internal	Hasil Penelitian Menujukkan : 1. X1 tidak berpengaruh terhadap Intensi Internal Whistleblowing. 2. X2 tidak berpengaruh terhadap intensi internal whistleblowing. 3. X3 tidak berpengaruh terhadap Itensi Internal Whistleblowing.. 4. X4 tidak berpengaruh

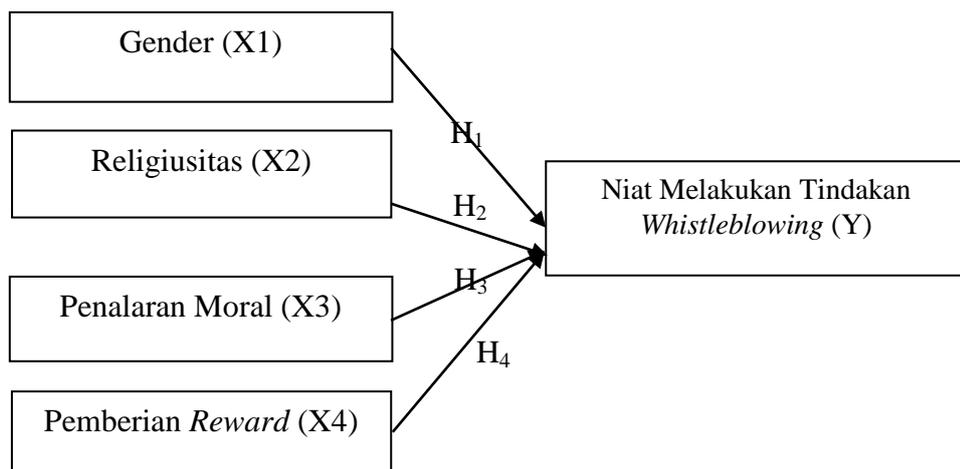
No	Judul dan tahun penelitian	Variable	Hasil
		Whistleblowing	<p>terhadap Intensi internal whistleblowing.</p> <p>5. X5 berpengaruh terhadap Intensi internal whistleblowing</p> <p>6. X6 tidak berpengaruh terhadap Intensi internal whistleblowing.</p>
7.	Heri dan Firadaus (2021)	<p>X1: Jalur Pelaporan</p> <p>X2: Komitmen Religiusitas</p> <p>Y1: Niat melakukan Whistleblowing</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan :</p> <p>1. X1 berpengaruh positif terhadap Niat Melakukan Whistleblowing.</p> <p>2. X2 tidak berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan whistleblowing</p>
8.	Febrianti, dan Hernawati (2021)	<p>X1: Kompetenai Moral</p> <p>X2: Pemberian Reward</p> <p>Y1: Intensi Whistleblowing</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan :</p> <p>1. X1 berpengaruh terhadap intensi whistleblowing</p> <p>2. X2 berpengaruh terhadap intensi whistleblowing</p>
9.	Felicia, dan Chariri (2021)	<p>X1: Penalaran Moral</p> <p>X3: Kepercayaan</p> <p>X3: Keadilan Organisasi</p> <p>Y1: Intensi Whistleblowing</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan :</p> <p>1. X1 tidak berpengaruh signifikansi terhadap Intensi Whistleblowing</p> <p>2. X2 berepngaruh signifikansi terhadap Intensi Whistleblowing.</p>
10.	Risya, dan Sari(2021)	<p>X1: Komitemen Organisasi</p> <p>X2: Tingkat Religiusitas</p> <p>Y1: whistleblowing</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <p>1. X1 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing</p> <p>2. X2 berpengaruh positif terhadap niat melakukan whistleblowing.</p>

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh variable independen terhadap dependen. Variable independent didalam penelitian ini adalah gender, religiusitas, penalaran moral, dan pemberian *reward*. Sedangkan variable dependennya adalah *whistleblowing*. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.5 Perumusan Hipotesis

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian dikaitkan dengan teori-teori yang ada maka hipotesisi yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

2.5.1 Pengaruh Gender Terhadap Niat Melakukan Tindakan Whistleblowing

Gender merupakan serangkaian karakteristik yang membedakan atau mengelompokkan antara maskulinitas dan feminitas (Khoerunissah, 2022).

Gender juga di artikan sebagai sebagai sifat dan perilaku yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang di bentuk secara sosial maupun budaya. Gender adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Wahyuningsih, 2016). Variable gender memiliki kaitan dengan *Theory of Planned Behavior*, dimana gender memiliki posisi pada komponen sikap berperilaku dalam *Theory of Planned Behavior* yang menunjukkan bahwa adanya perbedaan kepribadian pada gender akan menghasilkan perbedaan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagaimana seorang individu akan berperilaku dan menyikapinya (Ayem & Rumdoni, 2021).

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Fathiyah (2019), dan Bagus (2018) menyatakan bahwa gender berpengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa gender berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan teori of behavior dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai beriku :

H1 : Gender berpengaruh positif terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*

2.5.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Tindakan

Whistleblowing

Religiusitas diartikan sebagai kesadaran seorang individu akan sebuah pengetahuan, dan kesadaran untuk menerima ajaran keyakinan, dan dijadikan keyakinan pribadi atau keyakinan yang diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari Hutagalung (2020). Sedangkan menurut Fauzan (2013) religiusitas adalah

keyakinan seseorang dalam meyakini suatu kepercayaan atau agama dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari dan bagaimana hubungan dengan Khaliknya. *Theory of Planned Behavior* relevan untuk menjelaskan hipotesis ini dikarenakan religius berada pada komponen sikap berperilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Semakin tinggi tingkat religius seseorang maka akan semakin tinggi niat seseorang tersebut untuk membenarkan sesuatu yang tidak sesuai dengan kepercayaan yang dipegang olehnya.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Christyawan (2021) dan Ayem (2021) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa religiusitas yang tinggi akan mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H2 : Religiusitas berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*

2.5.3 Pengaruh Penalaran Moral Terhadap Niat Melakukan Tindakan

Whistleblowing

Penalaran moral merupakan cara individu untuk menilai dan memandang suatu tindakan atau perbuatan dan dapat membedakan antara perbuatan yang baik atau perbuatan yang tidak baik dengan menggunakan logika (Rumdoni, 2021). Individu akan cenderung berpedoman pada kaidah-kaidah moral dan setelah itu akan mengambil keputusan terhadap tindakan-tindakan yang ia yakini merupakan

sebuah kesalahan serta memunculkan dilema etika (Fedrica, 2012). *Theory of Planned Behavior* relevan untuk menjelaskan hipotesis ini dikarenakan penalaran moral berada pada komponen sikap berperilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Seseorang akan melakukan suatu tindakan tertentu yang diyakini akan memberikan dampak positif, sehingga individu akan melakukan tindakan *whistleblowing* jika ia yakin bahwa tindakan yang ia lakukan akan menghasilkan dampak yang baik.

Pernyataan tersebut di dukung oleh penelitian Manafe (2015), dan Nurdianti (2019) menyatakan bahwa penalaran moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa seseorang dengan level penalaran moral yang tinggi dapat mengidentifikasi suatu masalah etis apakah sesuai atau tidak dengan tujuan organisasi. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H3 : Penalaran Moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*

2.5.4 Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Niat Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Reward diartikan sebagai ganjaran, penghargaan, imbalan dan atau hadiah yang diberikan karena sesuatu yang telah dilakukan dengan baik dan benar (Y. N. Febianti, 2018). Pemberian *reward* pada seorang karyawan diyakini dapat membantu memotivasi seorang karyawan untuk melakukan tindakan

whistleblowing (Wahyuningsih, 2016). Dalam *Theory of Planned Behavior*, *reward* dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sesuai dengan persepsi control perilaku, logikanya dengan melakukan pemberian *reward* yang tinggi terhadap karyawan, karyawan akan merasakan kepuasan. Pemberian *reward* yang tinggi juga mendorong karyawan menjadi semakin loyalitas dan termotivasi untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di lingkungan sekitarnya.

Pernyataan ini di dukung oleh penelitian Febianti (2020) dan Haliah (2021) bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini membuktikan bahwa pemberian *reward* dapat mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* dan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H5 : Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*