

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Tindakan Beralasan (Theory of Reasoned Action)

Theory of Reasoned Action (TRA) pertama kali ditemukan oleh Fishbein dan Ajzen pada tahun 1980. Teori ini muncul karena ketidakpuasan terhadap penelitian tradisional tentang sikap dan perilaku, di mana terdapat hubungan yang lemah antara pengukuran sikap dan perlakuan perilaku *volitional*. Dalam teori ini terdapat asumsi yang menyatakan bahwa manusia bertindak secara sadar dengan mempertimbangkan informasi yang didapat. Teori ini juga mengatakan bahwa niat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak. Ada beberapa komponen dalam teori ini yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kehendak (*intention*). Kemauan merupakan salah indikator dalam memprediksi tindakan seseorang yaitu dengan mengetahui apa yang orang tersebut inginkan. Terkadang seseorang melakukan sesuatu hal bukan hanya berdasarkan kemauan akan tetapi berdasarkan alasan-alasan dalam melakukan tindakan, pada penelitian ini faktor pribadi seseorang mahasiswa ditunjukkan sebagai komitmen mereka untuk etika profesi akuntan yang akan digunakan ketika masuk dunia kerja (komitmen profesional).

2.1.2 Sikap

Sikap merupakan pandangan evaluasi suatu objek dan peristiwa, oleh karena itu sikap dapat menunjukkan perasaan seseorang mengenai sesuatu. Sikap dapat terbentuk dari perilaku tetapi sikap tidak memiliki kesamaan dengan perilaku.

Menurut Ajzen dan Fishbein dalam Ali dan Asrori (2006:141) menyatakan bahwa sikap merupakan kecenderungan emosional dalam memberikan respons secara konsisten mengenai suatu objek. Menurut Winkel dalam Octama (2013) menyatakan bahwa “Sikap adalah kecenderungan penilaian terhadap obyek yang berharga baik atau tidak berharga atau tidak baik”.

Sikap bisa juga disimpulkan sebagai seberapa banyak jumlah keyakinan yang seorang punya mengenai suatu konsekuensi dari melaksanakan *whistleblowing* dan mengevaluasinya secara subjektif pada konsekuensi tersebut. Jadi untuk bisa menjadi *Whistleblower* harus memiliki kepercayaan bahwa *whistleblowing* adalah suatu gerakan yang mempunyai dampak positif misalnya mencegah berbagai tindakan yang tidak menguntungkan universitas, mengurangi tindakan kecurangan pada tugas mahasiswa.

Kepercayaan mengenai dampak positif akan memberikan sikap positif yang dapat memberikan dorongan seseorang melaksanakan *whistleblowing* sehingga tinggi kemungkinan sikap positif dalam diri seseorang maka semakin tinggi kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*. berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat disimpulkan sikap memiliki peran penting dalam membentuk perilaku seseorang.

Fishben dan Ajzen dalam Wiranita (2019) menyatakan bahwa sikap didasari pada 2 hal yaitu:

1. Keyakinan perilaku (*behavioral belief*) merupakan kepercayaan dalam diri individu mengenai perilaku yang akan memberikan dorongan dalam terbentuknya sikap.
2. Evaluasi kepentingan (*evaluation of behavioral beleid*) merupakan evaluasi secara positif maupun negatif dari diri seseorang mengenai perilaku tertentu yang berdasarkan keyakinan.

2.1.3 Persepsi Kontrol Perilaku

Persepsi kontrol perilaku merupakan perasaan seseorang terhadap mudah maupun sulit dalam mengimplementasikan suatu perilaku (Ajzen, 2005). Kontrol perilaku mengarahkan seseorang dalam memberikan keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan atas keinginan sendiri. Persepsi kontrol perilaku adalah bagaimana individu paham, perilaku yang ditunjukkan adalah hasil dari kontrol diri yang dilaksanakan. Persepsi kontrol perilaku dapat berubah tergantung situasi dan jenis perilaku yang akan dilakukan. Persepsi kontrol perilaku dilihat dari fungsi berdasarkan keyakinan disebut dengan keyakinan kontrol, di mana keyakinan kontrol tersebut merupakan keyakinan dari dalam diri individu tentang terdapatnya faktor yang dapat menghalangi maupun mendorong individu untuk berperilaku.

Menurut Ajzen (1991) menyatakan Persepsi pengendalian perilaku dapat dibagi menjadi 2 bagian, sebagai berikut :

- a. *Control belief* merupakan cara berpikir seseorang mengenai seberapa sulit suatu perilaku dilakukan yang berdasarkan persepsinya resiko dan tantangan yang akan dihadapi, adalah persepsi atau kepercayaan individu mengenai

seberapa susahnya sesuatu tindakan yang keluar bersumber dari persepsinya tentang risiko, tantangan, dan kesulitan.

- b. *Perceive power* merupakan cara berpikir individu tentang kemampuannya yang dapat atau tidak dapat mewujudkan tindakan atas pertimbangan risiko dan tantangan yang dihadapi.

2.1.4 Norma Subjektif

Menurut Azjen dalam Wiranita (2019) menyatakan bahwa persepsi seseorang terhadap harapan dari orang yang berada di dalam hidupnya untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu. norma subjektif adalah dugaan individu tentang harapan dari individu yang berada dalam kehidupannya tentang melaksanakan atau tidak melaksanakan perilaku tertentu. Near et al., (1981) dalam Elias (2008) mendapatkan bahwa pelapor biasanya mendapatkan berbagai dukungan dari keluarga dan kenalan sosial lainnya. Seseorang lebih melihat faktor lingkungan karena dianggapnya sebagai tolak ukur dalam bertindak. Norma-norma subjektif merupakan persepsi seseorang mengenai keyakinan orang lain akan memberikan pengaruh terhadap niat dalam melaksanakan atau tidak melaksanakan perilaku tersebut (Jogiyanto, 2007). Norma subjektif bisa disimpulkan bahwa persepsi dapat mempengaruhi dalam melakukan atau tidak melakukan suatu Tindakan. Keputusan dibuat seseorang berdasarkan pemikiran sendiri dan orang lain yang bisa dianggapnya penting, sehingga ketika seseorang yang dianggap penting tersebut tidak memberikan persetujuan atas tindakan tersebut, maka orang tersebut tidak akan melakukan perilaku tersebut. Menurut Azjen dan Fishben dalam

Wiranita (2019), norma subjektif secara umum memiliki dua komponen yaitu sebagai berikut:

1. *Normative beliefs* merupakan cara berpikir terhadap harapan orang lain terhadap diri sendiri yang dianggap sebuah ancaman untuk melakukan perilaku atau tidak.
2. *Motivation to comply* merupakan motivasi diri sendiri dalam memenuhi harapan tersebut, sehingga norma subjektif dapat dipandang sebagai dorongan yang dipersepsikan seseorang dalam memotivasi mengikuti pandangan mereka yang ada di sekitarnya dalam melakukan atau tidak melakukan.

2.1.5 Komitmen Profesional

Komitmen merupakan salah satu bagian penting dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia kerja, hal ini karena komitmen bisa menentukan keberhasilan maupun kinerja seseorang. Pengertian lainnya menurut KBBI menegaskan bahwa komitmen merupakan perjanjian untuk melakukan sesuatu (KBBI). Menurut Dewi dan Merliyana (2020) komitmen ialah langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu tindakan yang dipilih yang mana tindakan tersebut akan dijalankan dengan pasti dan sepenuh hati.

Menurut Joneta (2016) menyatakan komitmen profesi bisa diartikan sebagai rasa suka seseorang mengenai profesi yang dijalankan saat ini. Selain itu, komitmen profesional dapat diartikan sebagai hal-hal yang disukai oleh seseorang dari profesinya (Elias, 2008). Komitmen profesional juga dapat digambarkan sebagai keyakinan terhadap tujuan guna mempertahankan keanggotaan profesinya

(Chasanah dan Irwandi, 2012). Komitmen profesional juga mencakup kesetiaan individu terhadap profesinya (Sofia dkk., 2013; Herawati dan Atmini, 2010).

Hal dalam Khikmah (2005), kemudian dirumuskan lagi oleh Kalbers dan Forgarty dalam Palma (2006) mengemukakan lima aspek profesionalisme antara lain :

1. Kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*)
2. Hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*)
3. Dedikasi terhadap profesi (*dedication*)
4. Kewajiban sosial (*social obligation*)
5. Kepercayaan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*)
6. Hubungan dengan sesama profesi (*Community Affiliation*).
7. Kebutuhan untuk mandiri (*Autonomy Demand*).
8. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (*Belief Self Regulation*)
9. Dedikasi pada profesi (*Dedication*)
10. Kewajiban sosial (*Social Obligation*)

2.1.6 Niat

Menurut Jogiyanto (2007), niat berupa kemauan dalam melakukan perilaku. seseorang akan berbuat sesuatu, jika hanya benar ingin melakukannya. Setiap individu memiliki niat yang berbeda-beda tergantung keinginan. Seperti dalam dunia akademi di mana seseorang setiap siswa memiliki keinginan untuk mendapatkan nilai bagus. Untuk mendapatkannya, siswa tersebut akan melakukan berbagai cara termasuk berbuat curang. Dalam hal ini *whistleblowing* merupakan salah satu cara mengatasi kecurangan yang terjadi melalui seorang pengungkapan

(*Whistleblower*). Walaupun, untuk mengungkapkan kecurangan diperlukan niat yang kuat dari seorang individu untuk melakukannya.

Dalam teori *TRA*, munculnya niat berdasarkan tiga hal sebagai berikut sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. seseorang akan melakukan sesuatu didasarkan niat terlebih dahulu. Seseorang akan memiliki suatu niat di dalam dirinya terlebih dahulu sebelum orang itu melaksanakan perilaku yang bisa dilaksanakannya. Ajzen dan Fishbein (1980) dalam Wiranita (2019) perilaku dipengaruhi oleh kehendak/niat dalam membentuk perilaku dan bahwa kehendak tersebut adalah suatu fungsi sikap pada perilaku dan norma subjektif.

2.1.7 Kecurangan

Albrecht *et al.* (2011:6) pengertian kecurangan (*Fraud*) adalah

“Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining Fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated.”

Artinya kecurangan adalah istilah umum, dan mencakup bermacam-macam arti di mana kecerdikan manusia dapat menjadi alat yang dipilih seseorang untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan representasi yang salah. Belum ada ketentuan pasti yang diganti dalam mendefinisikan kecurangan, dikarenakan melingkupi cara - cara yang tipu daya, licik, tidak adil, dan mengejutkan yang digunakan individu lain untuk menipu.

Menurut Davis, Drinan dan Gallant, 2009 dalam Pradila M (2016) menyatakan bahwa perilaku curang adalah mendefinisikan perilaku curang merupakan “*deceiving or depriving by trickery, deFrauding misleading or fool another*”. Berdasarkan pengertian sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa perilaku curang merupakan semua hal yang dilaksanakan individu untuk menerima keuntungan dengan berbagai kegiatan yang ilegal seperti perilaku bohong, mencuri, dan perilaku tidak etis lainnya (Hendricks,2004 dalam Pradila M,2016). Albrecht (2011:33-34) menyatakan terdapat tiga komponen penting yang membuat seseorang melakukan kecurangan sebagai berikut : (1) adanya tekanan, (2) adanya kesempatan, dan (3) beberapa cara untuk merasionalkan bahwa penipuan tersebut dapat diterima. Elemen tekanan dapat dihubungkan dengan tuntunan hidup baik yang terdapat ada hubungan dengan keuangan atau non keuangan, elemen kesempatan berkorelasi dengan kelemahan sistem tata kelola di sebuah entitas, yang melancarkan individu untuk melaksanakan tindakan kecurangan. Elemen rasionalisasi adalah sebuah pembenaran dari individu atas pelanggaran yang telah dilaksanakan.

Menurut Cizek (dalam Anderman dan Murdock 2007: 34) perilaku kecurangan akademik adalah perilaku yang terdiri atas 3 kelompok yaitu (1) membagikan, memakai maupun mendapatkan segala info (2) memakai materi yang dilarang untuk dipakai dan (3) memanfaatkan kelemahan individu, prosedur maupun pemrosesan untuk mencapai sesuatu keuntungan yang dilaksanakan pada tugas-tugas akademik.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut bisa disimpulkan bahwa kecurangan akademik merupakan perilaku bohong yang dilaksanakan mahasiswa dalam pengaturan akademik untuk memperoleh keuntungan secara tidak adil ketika mendapatkan keberhasilan akademik.

2.1.8 *Good Corporate Governance*

Good Governance sering diartikan sebagai kepemimpinan yang baik. Menurut Kusmayadi, dkk (2015) menyatakan bahwa *good corporate Governance* adalah sistem pengendalian atau peraturan entitas yang dapat dilihat dari sisi hubungan antar beberapa pihak yang ikut andil dalam mengurus entitas. istilah *Good Corporate Governance* adalah sistem kontrol dan aturan usaha yang bisa dipandang dari adanya mekanisme hubungan antar bermacam pihak yang mengatur perusahaan, maupun dilihat dari "nilai-nilai" yang terdapat dari mekanisme pengelolaannya. Teori *stewardship* terkait dengan *corporate Governance* mengasumsikan bahwa sifat manusia pada hakikatnya dapat dipercaya, mampu bertanggung jawab penuh, memiliki integritas dan kejujuran terhadap orang lain. (Chrisman, 2019)

Menurut Albrecht (2011:106) terdapat 3 komponen dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga membuat organisasi tidak terlalu rentan terhadap penipuan yaitu :

1. menciptakan ekspektasi tentang kejujuran dengan memiliki kode etik perusahaan yang baik dan menyampaikan ekspektasi tersebut ke seluruh organisasi,

2. memiliki kebijakan yang terbuka atau mudah diakses, dan
3. memiliki personel dan prosedur operasi yang positif

Prinsip-prinsip *good Governance* dalam dunia pendidikan mengacu kepada visi dan misi yang dimiliki dalam setiap lembaga dan yayasan. Prinsip-prinsip *good Governance* menurut UAJY sebagaimana tertera: membentuk satu kesatuan Atma jaya Yogyakarta yang berjiwa unggul, inklusif, humanis dan berintegritas serta mampu memberi sumbangan pada kualitas kehidupan yang lebih baik melalui pelayanan dalam cahaya kebenaran.

2.1.9 Whistleblowing

Peters dan Branch, 1972 dalam Agustin (2016) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pengungkapan yang dilakukan oleh karyawan untuk menginformasikan mengenai hal atau tindakan yang mengandung pelanggaran hukum, atau hal-hal yang berkaitan dengan kesalahan prosedur yang dapat merugikan suatu entitas. Menurut Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK, 2011), menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah tindakan yang mengungkapkan atau melaporkan semua tindakan yang dianggap ilegal kepada otoritas internal entitas, media masa, dan Lembaga pemantau publik. pelaporan dalam *whistleblowing* dilakukan tidak selalu didasarkan niat yang baik oleh pelapornya, tetapi *whistleblowing* dilakukan terkadang berdasarkan tujuan pribadi (Nurharjanti, 2017).

Seseorang yang melaporkan Tindakan kecurangan disebut sebagai *Whistleblower*. Pada dasarnya adalah *Whistleblower* karyawan dari organisasi atau

perusahaan tempat ia bekerja. Abdullah (2017) menyatakan bahwa *whistleblower* adalah seseorang yang secara langsung melihat suatu tindakan yang bersifat ilegal atau menyimpang yang dilakukan oleh rekan kerja atau seseorang. Menurut Nurharjanti (2017) berpendapat bahwa *Whistleblower* memiliki peran yang sangat penting dalam mengungkapkan tindakan yang bersifat ilegal di dalam sebuah entitas, jika dilihat dari perannya *Whistleblower* dapat dilakukan oleh semua orang yang menyaksikan tindakan yang bersifat ilegal baik di sebuah entitas atau di sebuah universitas.

Whistleblowing System adalah suatu pengungkapan yang harus dilaksanakan dengan itikad baik dan bukan sesuatu keluhan pribadi atas sesuatu peraturan perusahaan (*grievance*) atau didasarkan keinginan buruk atau fitnah (Pamungkas dkk., 2017). Praktik *Whistleblowing System* dapat disesuaikan ke peraturan perusahaannya, sehingga sistem ini dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan *corporate Governance* (Shawver & Shawver, 2018).

Berdasarkan pengaduan yang dilakukan oleh *Whistleblower* dinilai cukup efektif dalam mengungkapkan sebuah kecurangan atau tindakan yang bersifat ilegal, tetapi menurut Bjorkelo (2013) *whistleblowing* yang dilakukan memiliki dampak secara sosial dan psikologis, maupun finansial bagi orang yang melakukannya. Elias (2008) menyimpulkan bahwa pada umumnya tindakan *whistleblowing* yang dilakukan siswa bertujuan mengungkapkan kasus kecurangan, walaupun mereka cenderung tidak ingin melakukan tindakan tersebut karena terdapatnya risiko pembalasan dan sulitnya mencari pekerjaan *di masa depan*.

Berdasarkan konsekuensi ini secara tegas undang-undang no. 31 tahun 2014 atas perubahan undang-undang dari konsekuensi ini sudah ditentukan secara tugas di UU No. 31 tahun 2014 atas perubahan UU No. 13 Tahun 2006 mengenai perlindungan saksi dan korban. Menurut Park dan Blenkinsopp (2009) dalam Saud (2016) menerangkan bahwa jalur pelaporan terdiri dari 3 dimensi seperti anonim dan teridentifikasi, formal dan informal, dan eksternal maupun internal. Kaplan (2012) berkata bahwa *Whistleblower* bertindak berbeda-beda *dipemilihan* jalur pelaporan yang sesuai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dari tabel 2.1

Tabel 2.1

Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian dan tahun	Variabel	Objek	Hasil penelitian
	Isfandiary Wiranita (2019)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sikap b. Norma Subjektif c. Persepsi Kontrol Perilaku <p>Variabel Y:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Whistleblowing</i> 	<p>Mahasiswa aktif Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi jurusan akuntansi program S1 di Universitas Islam Indonesia</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh negatif terhadap niat <i>whistleblowing</i> ialah variabel sikap dan persepsi kontrol perilaku. Sedangkan variabel yang berpengaruh positif terhadap niat <i>whistleblowing</i> ialah variabel norma subjektif.</p>
2.	Yudha Priangga putra (2018)	<p>Variabel X :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat Keseriusan Kecurangan b. Komitmen Organisasi c. Intensitas Moral d. Komitmen Profesi <p>Variabel Y ;</p> <ul style="list-style-type: none"> a. <i>Whistleblowing</i> 	<p>PNS yang bekerja di KPP Pratama Kebumen</p>	<p>Pada variabel komitmen profesi menunjukkan hasil yang positif dengan niat melakukan <i>whistleblowing</i>, karena semakin tinggi komitmen seseorang maka semakin tinggi pula keinginannya untuk melindungi citra profesinya.</p>

No.	Penelitian dan tahun	Variabel	Objek	Hasil penelitian
3.	Dekar Urumsah , Briyan Efflin Syahputra , and Aditya Pandu Wicaksono (2018)	Variabel X : a. <i>The Effects of Moral Intensity</i> , b. <i>Organizational Commitment</i> , c. <i>Professional Commitment</i> Variabel Y: <i>Whistleblowing</i>	Pegawai negeri yang bekerja di provinsi DIY (Daerah Istimewa Yogyakarta) Indonesia	Pada variabel komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
4.	Perdana, Hasan, dan Rasuli (2018)	Variabel X : a. Sikap, b. Norma Subjektif, c. Persepsi Kontrol Perilaku, d. Etika Variabel Y : a. <i>whistleblowing</i>	Auditor yang bekerja pada BPKP Perwakilan Provinsi Riau dan BPKP Perwakilan Provinsi Sumatera Barat	Variabel norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> pada auditor. Sedangkan variabel sikap dan persepsi kontrol perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> pada auditor.
5.	Handika dan Sudaryanti (2017)	Variabel X : a. Sikap, b. Norma Subjektif, c. Persepsi Kontrol Perilaku Variabel Y: a. <i>whistleblowing</i>	Studi dilakukan terhadap Mahasiswa STEI Malang jurusan akuntansi	Pada variabel norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku terdapat pengaruh positif yang signifikan terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> . Sedangkan pada variabel sikap tidak berpengaruh secara signifikan terhadap niat

No.	Penelitian dan tahun	Variabel	Objek	Hasil penelitian
				melakukan <i>whistleblowing</i> .
6.	Taufiq Nugraha (2017)	Variabel X : a. Komitmen profesional, b. Lingkungan etika, c. Sifat machiavellian d. Personal cost Variabel Y: <i>Whistleblowing</i> Variabel moderasi (Z): Retaliasi	Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru	Komitmen profesional, Lingkungan etika, Sifat machiavellian dan Personal cost berpengaruh terhadap <i>Whistleblowing</i> . Komitmen profesional, Lingkungan etika, Sifat machiavellian dan Personal cost dengan variabel moderasi berpengaruh terhadap <i>Whistleblowing</i> .

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Sikap Terhadap Niat *Whistleblowing*

Sikap terhadap *whistleblowing* adalah bagaimana jumlah kepercayaan yang individu punya tentang akibat dari *whistleblowing* tersebut dan evaluasi subjektif terhadap akibat itu. Secara umum, individu akan melaksanakan sikap tertentu yang dipercaya bisa mendapatkan hasil yang positif, dibandingkan melaksanakan sikap yang dipercaya bisa mendapatkan hasil yang negatif. Tidak mudah meyakinkan *Whistleblower* bahwa *whistleblowing* bukanlah sikap negatif melainkan sikap yang mempunyai akibat positif. Semakin individu memiliki pengertian kalau *whistleblowing* adalah tindakan yang memberi hasil yang positif, maka semakin

tinggi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Pada penelitian yang dilakukan Herawati dkk (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sikap pada mahasiswa untuk melaksanakan *whistleblowing*. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: sikap berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.3.2 Norma Subjektif Terhadap Niat *Whistleblowing*

Norma subjektif merupakan pendapat seseorang mengenai tekanan sosial dirasakan ketika melaksanakan atau tidak melaksanakan suatu tindakan (Ajzen,1988 dalam Wiranita,2019). Dalam *theory of reasoned* (TRA) dan *theory of planned behavior* (TPB), norma subjektif merupakan fungsi dari normatif beliefs, yang mewakili mengenai pendapat lain dalam melakukan suatu tindakan (Ajzen,1988 dalam Wiranita,2019). Seseorang akan menunjukkan sikap tertentu apabila sikap tersebut bisa diterima oleh orang yang dianggapnya berarti dalam kehidupannya. Oleh karena itu, semakin besar kepercayaan diri seseorang bahwa menjadi seorang *Whistleblower* akan diterima oleh orang yang penting dalam kehidupannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Isfandiary Wiranta (2019); Perdana, Hasan dan Rasuli (2018); Handika dan Sudaryanti (2017); Damayanthi, et al. (2017) menyatakan Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*

2.3.3 Persepsi Kontrol Perilaku Terhadap Niat *Whistleblowing*

Persepsi kontrol perilaku merupakan fungsi yang didasari atas kepercayaan yang disebut kepercayaan kontrol, yang artinya orang percaya bahwa suatu tindakan yang dilakukan pasti memiliki beberapa aspek pendukung dan penghambat. Aspek pendukung biasanya dapat berupa perlindungan untuk *Whistleblower* sebaliknya aspek penghambat dapat berupa pengabaian pelaporan. Aspek penghambat ini nantinya akan menimbulkan efek negatif pada seseorang berupa kekhawatiran atas pembalasan pelaku atas pelaporan yang dilakukan. Untuk itu menjadi seseorang *Whistleblower* harus mempunyai keyakinan yang tinggi bahwa tindakan yang dilakukan tidak memiliki hambatan dan mudah untuk dilaksanakan.

Penelitian yang dilakukan Handika dan Sudaryanti (2017); Damayanthi, et al. (2017) menyatakan Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Isfandiary Wiranta (2019); Perdana, Hasan dan Rasuli (2018) menyatakan Persepsi Kontrol Perilaku berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif pada niat *whistleblowing*

2.3.4 Komitmen Profesional Terhadap Niat *Whistleblowing*

Menurut Larkin, 1990 dalam Putra (2018) mengatakan komitmen profesi ialah suatu anggapan serta kepercayaan yang bersumber pada loyalitas, harapan serta tekad seseorang yang setelahnya dituntun oleh suatu sistem, norma serta nilai

yang bisa menuntun dan memusatkan orang tersebut supaya senantiasa untuk selalu berperilaku sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam upaya untuk menjalankan setiap kewajibannya. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi level komitmen profesional seseorang maka semakin tinggi anggapan bahwa *whistleblowing* adalah suatu yang penting.

Dalam penelitian Rahardian (2010) tingkat komitmen profesional mahasiswa akuntansi (PPA dan Non-PPA) berpengaruh positif terhadap persepsi mereka akan pentingnya *whistleblowing* dan keinginannya untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian yang juga dilakukan oleh Wicaksono, dkk (2018) mengatakan bahwa komitmen profesional terbukti berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

H4: komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing*.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam gambar di bawah ini:

