

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Teori *Planned of Behavior*

Ajzen (1991) merupakan peneliti pertama yang menemukan *Planned of Behavior Theory*. Teori tersebut berdasar dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) sebelumnya disampaikan oleh Fishbein dan Ajzen (2010). Pada *Theory of Reasoned Action* (TRA) menjelaskan niat individu untuk melakukan perilaku dapat terbentuk oleh dua sebab utama yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) serta norma subjektif (*subjective norm*). Sedangkan dalam teori *Planned of Behavior* mendapat pembaharuan yaitu persepsi kendali terhadap perilaku (*preceived behavior control*).

2.1.1 Sikap Atas Perilaku (*attitude toward behavior*)

Perilaku berbeda dengan sikap atas perilaku, namun sikap terhadap perilaku adalah kesiapan dan kesiagaan guna melakukan tindakan mengarah kepada perilaku. Seseorang akan melakukan tindakan sesuai dengan sikap yang tertanam dalam dirinya terhadap perilaku tertentu (Indra, 2018).

2.1.2 Norma Subjektif (*subjective norm*)

Norma subjektif merupakan pengaruh sosial. Norma ini dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku. Keinginan dari seseorang dengan suatu objek atau perilaku jika seorang dipengaruhi oleh orang-orang di lingkungan sekitarnya untuk melakukan suatu hal tertentu. Seseorang akan yakin terhadap

lingkungan di sekitarnya dapat mendukung apa yang dilakukan seorang individu. Parianti, dkk. (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa norma subjektif merupakan produk dari persepsi seseorang terhadap kepercayaan maupun keyakinan yang dimiliki orang-orang di sekitarnya. Keyakinan seseorang untuk patuh kepada arahan orang di sekitarnya agar ikut melakukan aktivitas tertentu adalah norma subjektif.

2.1.3 Persepsi Kendali Atas Perilaku (*preceived behavior control*)

Ajzen (1991) menyebutkan persepsi kendali atas perilaku adalah persepsi seseorang tentang tingkat kesulitan untuk melaksanakan perilaku tertentu. Beberapa orang bahkan merasa sulit untuk melaporkan permasalahan dan beberapa orang akan mudah melaporkan suatu masalah, sedangkan lainnya akan merasa relatif mudah terhadap pelaporan kesalahan.

2.1.4 Niat

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tercantum, niat merupakan tujuan ataupun maksud dari satu perbuatan dan keinginan atau berkehendak dari dalam hati untuk melaksanakan suatu hal. Dalam Teori *Planned of Behavior* menyatakan niat timbul karena melalui tiga hal berikut (Khanifah, 2017):

- 1) Sikap terhadap kelakuan merupakan sikap tidak suka atau suka seseorang untuk melakukan hal tertentu,
- 2) Norma subjektif adalah norma yang muncul karena dapat pengaruh oleh norma-norma di lingkungan sekitar orang itu berada,

- 3) Persepsi kendali atas perilaku adalah saat seseorang merasa yakin dengan apa pun yang dilaksanakan saat ini adalah suatu persepsi yang dikendalikan dari orang itu sendiri.

2.2 Kewajiban Moral

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kewajiban adalah suatu hal yang harus dilaksanakan atau suatu keharusan untuk dikerjakan. Kewajiban bermula dari kata wajib, yang berarti harus melakukan atau sudah semestinya dilakukan maupun harus dilakukan.

Moral dalam KBBI adalah ajaran tentang baik buruk mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya. Istilah moral atau *moris* bersumber pada bahasa latin, bermakna adat istiadat, peraturan, hal yang biasa dilakukan, berbagai nilai atau tata cara hidup. Kewajiban moral adalah suatu keharusan untuk melakukan sesuatu berdasarkan norma baik buruknya sebagaimana mestinya di terima oleh masyarakat.

Dalam KNKG (2008, hal. 15) menerangkan apabila seorang memandang beberapa hal yang bisa memiliki dampak berbahaya untuk nyawa karyawan lainnya, maka terdapat kewajiban moral guna melaporkannya kepada pejabat terkait. Di saat *whistleblowing* di pandang selaku kewajiban moral dalam suatu organisasi atau perusahaan, tanggung jawab individu hendaknya secara positif berpengaruh terhadap keputusan seseorang agar melaporkan kecurangan di dukung dengan rasa moral, tindakan benar ataupun salah.

2.3 Lingkungan Etika

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.

Lingkungan etika merupakan lingkungan organisasi dengan adanya sistem nilai dan sistem hukum sehingga anggota organisasi didalamnya mentaati juga menjalankannya, sehingga menciptakan tindakan dan perilaku etis seseorang yang akan berdampak kepada anggota organisasi maupun lingkungannya, khususnya lingkungan tempat seseorang bekerja (Dalton dan Radtke, 2012). Dalton dan Radtke menulis bahwa pada suatu organisasi terdapat lima indikator yang dapat berpengaruh terhadap lingkungan etika yakni kode etik selaku kontrol, kebijakan perusahaan, sifat evaluasi kinerja, pelatihan perilaku etis, serta penghargaan kepada perilaku etis. Beliau berfokus terhadap lingkungan etika organisasi. Menurut Dalton dan Radkte (2012), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan etika organisasi yakni nilai kepemimpinan dan manajemen, nilai misi perusahaan, kelompok umur, prosedur atau aturan dan kode etik, penghargaan dan sanksi serta etika pelatihan.

Tinjauan etika untuk pengambilan keputusan ditujukan untuk pendekatan moral menurut penelitian Nuryanto dan Dewi (2001), dalam Putri dan Laksito (2013, hal. 1). Penelitian mereka memperlihatkan adanya hubungan antara pemahaman beberapa nilai etika terhadap pengambilan keputusan. Kode etik jika

semakin dipahami oleh auditor maka pengambilan keputusan akan semakin dekat dengan kata wajar, keadilan dan moral. Riandi (2017, hal. 1) Dalam kaitannya dengan keputusan individu guna melaksanakan niat *whistleblowing*. Dalam kasus *whistleblowing* dapat digunakan etika utilitarianisme. Keraf (1998, hal. 117) termasuk didalamnya mempertimbangkan seberapa jauh dan seberapa besar atau sekecil apa kerugian/keuntungan yang dialami perusahaan kedepannya jika karyawan (akuntan khususnya) membocorkan atau bersikap acuh terhadap kecurangan tersebut. Lingkungan etika adalah lingkungan organisasi dengan mengedepankan asas perilaku (memiliki rasa tanggung jawab, keadilan, dan kejujuran) sehingga individu akan memiliki sikap profesional yang tinggi.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) ialah berupa pikiran atau akal budi, adat istiadat, suatu mengenai kebudayaan yang telah berkembang, serta suatu kebiasaan yang sudah sulit untuk diubah. Budaya ialah sesuatu berhubungan dengan akal pikiran yang sudah berkembang dan jadi kebiasaan.

Finandari dan Wijayanto (2016, hal. 46) dalam penelitiannya menyebutkan dengan mempertimbangkan faktor budaya merupakan salah satu faktor dapat berpengaruh terhadap tingkah laku manusia berkaitan dengan pengambilan satu keputusan tertentu. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Mas'ud (2004), budaya organisasi adalah sistem makna, nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama pada suatu organisasi yang memberikan dasar bagi perilaku dan membedakan satu

organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah komponen norma subjektif. Norma subjektif dapat dipengaruhi oleh dorongan dari anggota keluarga, kerabat dekat, maupun lingkungan kerja sehingga dapat memengaruhi seseorang untuk mengambil suatu tindakan. Jika sebuah organisasi menganut sistem integritas atau nilai-nilai kejujuran dan didukung oleh lingkungan anti-*fraud*, peluang *fraud* yang dilakukan oleh seseorang dapat dihambat.

2.5 Peran Auditor Internal Dalam Perusahaan Jasa Perbankan

Sesuai dengan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia Nomor 1/POJK.03/2019 tentang Penerapan Fungsi Audit *Intern* pada Bank Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6308) yang mulai berlaku pada tanggal 28 Januari 2019, Bab II Audit *Intern* Pasal 2 disebutkan bahwa:

1. Bank wajib memiliki fungsi audit intern sesuai dengan ukuran, karakteristik, dan kompleksitas usaha Bank.
2. Fungsi audit intern dituangkan dalam standar pelaksanaan fungsi audit intern yang paling sedikit mencakup hal yang diatur dalam Standar Profesional Audit Intern.
3. Pelaksanaan fungsi audit intern didukung oleh sumber daya, metodologi, perangkat, dan teknik audit yang memadai.

Dalam rangka penerapan fungsi audit tersebut, PT Bank Pembangunan Daerah Bali membentuk Satuan Kerja Audit *Intern* & Anti *Fraud* sesuai dengan Keputusan Direksi Nomor: 0540/KEP/DIR/RENSTRA/2020 tentang Buku Pedoman Perusahaan Susunan Organisasi dan Uraian Tugas.

2.6 Tata Kelola Perusahaan (*Good Corporate Governance*)

2.6.1 Prinsip Tata Kelola Perusahaan

a. Transparansi (*Transparency*)

- Prinsip transparansi yaitu keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai Perusahaan.
- Perusahaan akan mematuhi peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah keterbukaan informasi yang berlaku bagi Perusahaan. Transparansi juga mencakup hal-hal yang relevan dengan informasi yang dibutuhkan oleh publik berkaitan dengan produk dan aktivitas operasional Perusahaan yang secara potensial dapat mempengaruhi perilaku pemangku kepentingan.

b. Akuntabilitas (*Accountability*)

- Prinsip akuntabilitas yaitu kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban Organ Perusahaan sehingga pengelolaan Perusahaan terlaksana secara efektif.
- Akuntabilitas berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan wewenang yang dimiliki seseorang atau satuan kerja dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan Perusahaan. Akuntabilitas ini meliputi penjelasan atas pelaksanaan tugas dan wewenang, pelaporan atas pelaksanaan tugas dan wewenang, serta pertanggungjawaban atas aktivitas dalam melaksanakan tugas dan wewenang tersebut.

c. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)

Prinsip pertanggungjawaban yaitu kesesuaian di dalam pengelolaan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

d. Kemandirian (*Independency*)

Prinsip kemandirian yaitu keadaan dimana Perusahaan dikelola secara profesional tanpa benturan kepentingan dan pengaruh/tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.

e. Kewajaran (*Fairness*)

Prinsip kewajaran yaitu keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2.7 Kecurangan

Kecurangan menurut *Webster's World Dictionary* dalam *Fraud Examination* (Albrecht, dkk. 2011:6) adalah tindakan kriminal yang dilakukan namun tidak menggunakan kekerasan fisik. Kecurangan mengandung unsur penipuan yang memiliki beberapa elemen yaitu suatu kejadian yang bersifat material dan melanggar yang dilakukan secara sengaja ataupun ceroboh, diyakini dan dilakukan atas korbannya untuk kerusakan atau kerugian dari korbannya. Menurut *Association of Fraud Examiners (ACFE)* dalam *Fraud Examination* (Albercht 2011:5), kecurangan merupakan tindakan penipuan yang dibuat oleh seseorang atau badan yang mengetahui bahwa kekeliruan tersebut dapat mengakibatkan kerugian kepada individu atau entitas lain. Sedangkan pada

Statement of Auditing Standards No.99 dalam *Fraud Examination* (Albercht 2011:119) disebutkan bahwa kecurangan adalah tindakan yang disengaja untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. Terdapat banyak jenis kecurangan, antara lain:

1. *Fraud* melawan organisasi

Dilakukan oleh orang yang berada di dalam organisasi tersebut baik secara individu maupun secara bersama-sama (kolusi). Bentuk kecurangan yang sering terjadi pada jenis ini berupa pencurian atau penggelapan.

2. *Fraud* atas nama perusahaan

Dilakukan oleh orang yang memiliki kewenangan melakukan otorisasi suatu transaksi atau pengambilan keputusan. Bentuk kecurangan yang sering terjadi pada jenis ini yaitu *window dressing* (mempercantik laporan keuangan).

3. *Occupational Fraud*

Tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi untuk memperkaya diri dengan menyalahgunakan dan mengsalah aplikasi-an terhadap sumber-sumber dan kekayaan organisasi. Ciri-ciri *occupation fraud* yaitu adanya penggelapan (*clandestine*). Pelanggaran peraturan organisasi, secara langsung maupun tidak langsung memberikan keuntungan finansial kepada *fraudster*. Adapun jenis-jenis *occupational fraud* yaitu:

a. Korupsi

- Benturan kepentingan (kecurangan penjualan dan pembelian),
 - Penyuapan yang dilakukan dengan memberi uang kepada pihak berwenang sebelum pengambilan keputusan untuk kepentingan pribadi,
 - Pemberian hadiah,
 - Pemerasan yang dilakukan secara paksa untuk mempengaruhi keputusan.
- b. Penyalahgunaan kas atau persediaan dan jenis harta lainnya.
- c. *Fraudulent Misstatement* yang berhubungan dengan pelaporan keuangan.
- d. *Employee Embezzlement* yaitu melakukan kecurangan secara langsung maupun tidak langsung mengambil harta dari perusahaan.
- e. *Management Fraud* yaitu dilakukan atas nama perusahaan dan dilakukan oleh manajemen dengan melakukan perekayasa terhadap laporan keuangan.
- f. *Investment Scam* yaitu dilakukan oleh pelaku kecurangan dengan jalan membujuk calon investor untuk menanamkan investasi di perusahaan atau organisasinya dengan tingkat keuntungan yang menggiurkan.
- g. *Vendor Fraud* yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pemasok dengan melibatkan pihak internal organisasi atau perusahaan korbannya, sehingga berdampak pada harga yang mahal dengan kualitas rendah.

- h. *Customer Fraud* yaitu kecurangan yang dilakukan oleh pelanggan dengan maksud untuk menghindari dari pembayaran hasil transaksi pemesanan atau pinjaman uang di bank.
- i. *Fraud* jenis lainnya yaitu berupa kecurangan yang mungkin akan muncul mengikuti dinamika perkembangan zaman seperti *cyber crime*.

Penyebab terjadinya kecurangan tergambar dari tiga kondisi yang sering sebut dengan istilah *fraud triangle*, sebagai berikut:

1. *Pressure* (Tekanan)

Menurut Albercht, dkk. (2011), *pressure* dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu:

a. Tekanan Finansial (*Financial Pressures*)

Disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: keserakahan (*greedy*), standar hidup yang terlalu tinggi (*living beyond one's means*), banyaknya tagihan dan hutang (*high bills or personal debt*), kredit yang hampir jatuh tempo (*poor credit*), kebutuhan hidup yang tidak terduga (*unexpected financial needs*)

b. Tekanan akan Kebiasaan Buruk (*Vices Pressures*)

Disebabkan oleh dorongan untuk memenuhi kebiasaan yang buruk, misalnya berhubungan dengan judi, obat-obatan terlarang, alkohol, dan barang-barang mahal yang sifatnya negatif.

c. Tekanan yang Berhubungan dengan Pekerjaan (*Work-Related Pressures*)

Tidak adanya kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, misalnya kurang perhatian dari manajer, adanya ketidakadilan, dan sebagainya, dapat membuat karyawan harus melakukan kecurangan untuk memperoleh imbalan atas kerja kerasnya.

2. *Opportunity* (Kesempatan)

Fraud dapat dilakukan apabila terdapat peluang untuk melakukannya. Peluang itu dapat diambil apabila *fraud* yang dilakukan berisiko kecil untuk diketahui dan dideteksi. Enam faktor yang dapat meningkatkan peluang bagi individu untuk melakukan *fraud* antara lain:

- a. Kurangnya kontrol untuk mencegah dan/atau mendeteksi *fraud*,
- b. Ketidakmampuan untuk menilai kualitas kinerja,
- c. Kegagalan untuk mendisiplinkan para pelaku *fraud*,
- d. Kurangnya pengawasan terhadap akses informasi,
- e. Ketidakpedulian dan ketidakmampuan untuk mengantisipasi *fraud*,
- f. Kurangnya jejak audit.

3. *Rationalization* (Rasionalisasi)

Hampir semua *fraud* dilatarbelakangi oleh rasionalisasi. Rasionalisasi membuat seseorang yang awalnya tidak ingin melakukan *fraud* pada akhirnya melakukannya. Rasionalisasi merupakan suatu alasan yang bersifat pribadi (karena ada faktor lain) dapat membenarkan perbuatan walaupun perbuatan itu sebenarnya salah. Perkembangan zaman membuat teori tentang pendeteksian kecurangan atau dorongan individu untuk berbuat curang semakin beragam. Perkembangan

teknologi pun turut membuka lebar celah kecurangan hingga muncul teori terkait perkembangan *fraud triangle* menjadi *fraud diamond* (*pressure, opportunity, rationalization, capability*), *fraud pentagon* (*pressure, opportunity, rationalization, competence, arrogance*), hingga *fraud hexagon* (*opportunity, rationalization, capability, ego, stimulus, collusion*).

2.8 Niat melakukan *Whistleblowing*

Khanifah (2017) menyebutkan *whistleblowing* merupakan suatu perilaku pengungkapan dengan sengaja dilaporkan oleh seseorang atau kelompok pada suatu organisasi dengan mempunyai berbagai bukti, suatu informasi atau data yang terkait dengan perbuatan ilegal maupun melanggar hukum, tindakan korupsi atau pelanggaran-pelanggaran lain baik sesuai fakta, kecurigaan dan berada dalam kendali organisasi kepada pihak luar yang berwajib. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKG) dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran, *whistleblowing* adalah pengaduan tindakan pelanggaran atau perilaku serupa yang bisa menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau pihak yang berkepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pemimpin perusahaan kepada pimpinan suatu perusahaan, organisasi atau kelembagaan lain yang dapat bertindak atas pelanggaran. Seorang yang melaksanakan *whistleblowing* dapat disebut dengan pelapor pelanggaran ataupun *whistleblower*.

PP No.71 Tahun 2000 menjelaskan bahwa *whistleblower* merupakan orang yang memberikan informasi pada penegak hukum atau komisaris berkenaan terjadinya tindak melanggar hukum seperti korupsi. Sulistyowati, dkk. (2014, hal.

159) menjelaskan bahwa istilah pelapor lain halnya dengan *whistleblower*. Seseorang dikatakan pelapor saat individu tersebut menemukan ada tindakan tidak etis pada kesehariannya. Lain halnya dengan *whistleblower* yaitu seseorang yang mengadukan terjadinya kecurangan kaitannya dengan proses pelaksanaan penugasan kerja dalam organisasi baik yang dilakukan oleh rekan kerja maupun atasannya dan tentunya melanggar aturan atau norma yang berlaku. Mekanisme *whistleblowing* dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti saluran telepon, email, ataupun media lainnya yang dapat menjamin bahwa kerahasiaan *whistleblower* dapat terjaga dengan baik (Handoyo, 2016).

2.9 Peran Auditor Intern Terhadap Whistleblowing System

Committee of Sponsoring Organizations (COSO) dalam *Fraud Examination* (Albrecht, dkk. 2011:113) mendefinisikan tentang kerangka kerja pengendalian internal untuk suatu organisasi harus mencakup lingkungan pengendalian yang baik, sistem akuntansi yang baik, pengendalian kegiatan yang baik, pemantauan kegiatan, juga komunikasi dan informasi yang baik. Lingkungan pengendalian merupakan keseluruhan arah organisasi yang diterapkan manajemen melalui pemodelan dan *labeling*, pengorganisasian, komunikasi dan kegiatan lainnya. Lingkungan pengendalian menentukan arah organisasi sehingga dapat mempengaruhi kesadaran pengendalian individu lain dalam organisasi. Faktor lingkungan pengendalian seperti integritas, nilai-nilai etika, dan kompetensi individu yang ada dalam organisasi, filosofi manajemen dan gaya kepemimpinannya, cara manajemen memberikan wewenang dan tanggung jawab serta mengatur dan mengembangkan individu lain, serta atensi dan arahan yang

diberikan oleh direktur dapat membangun lingkungan pengendalian yang baik. Perekrutan yang tersusun dengan baik, struktur organisasi yang jelas dan departemen audit internal yang baik juga meningkatkan lingkungan pengendalian organisasi menjadi lebih baik lagi.

Dalam *Fraud Examination* (Albrecht, dkk. 2011:119) menyebutkan audit kecurangan yang baik melibatkan empat langkah yaitu mendefinisikan eksposur risiko kecurangan, mengidentifikasi gejala kecurangan dari setiap eksposur, membangun program audit untuk secara proaktif mencari gejala dan eksposur, dan menyelidiki gejala penipuan yang teridentifikasi. Sangat sedikit organisasi yang secara aktif menugaskan audit penipuan, tapi sebaliknya auditor merasa puas jika melakukan audit keuangan, audit operasional, dan audit kepatuhan untuk menyelidiki *fraud* sebelum terjadi lebih parah dari sekedar indikasi penipuan. Organisasi sewajarnya secara proaktif mengaudit penipuan untuk menciptakan kesadaran di antara karyawan bahwa tindakan mereka dapat diawasi setiap saat. Dengan memberikan rasa takut ketahuan, audit yang proaktif dapat mengurangi perilaku *fraud*.

Statement of Audit Standards (SAS) No.99 tentang Pertimbangan *Fraud* dalam Audit Laporan Keuangan mencakup bagian yang berhubungan dengan *brainstroming* risiko penipuan sambil menekankan peningkatan keprofesionalitas profesional. Berdiskusi dengan manajemen dan pihak lain seperti direktur kepatuhan maupun karyawan mengenai apakah mereka mengetahui adanya kecurangan atau gejala kecurangan yang terjadi maupun sedang terjadi di dalam perusahaan dapat mencegah terjadinya kecurangan yang lebih besar. Tentu dengan

tidak mengabaikan pengendalian terhadap manajemen dan mengharuskan prosedur-prosedur audit tertentu yang tidak dapat diprediksi guna memprediksi kelalaian manajemen (Albrecht, dkk. 2011:119).

2.10 Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan ringkasan penelitian terdahulu yang berhubungan dan relevan dengan penelitian ini sebagai dasar munculnya ide penulisan. Hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 2.1 berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Finandari dan Wijayanto (2016)	Variabel Independen: Dimensi Budaya Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Independent-test, multivariant ANOVA</i> , dan uji korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .	Dimensi budaya berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
2.	Riandi (2017)	Variabel Independen: 1. Sifat <i>Machiavellian</i> 2. Lingkungan Etika 3. <i>Personal Cost</i> Variabel Dependen: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Uji Regresi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi.	1. Sifat <i>machiavellian</i> berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> , 2. Lingkungan etika berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> , 3. <i>Personal cost</i> berpengaruh terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i>
3.	Hanif dan Odiatma (2017)	Variabel Independen: 1. Lingkungan Etika 2. <i>Locus Of Control</i>	Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji	Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
		Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Heterokedastisitas, Uji Parsial, Uji Koefisien Determinasi.	melakukan <i>whistleblowing</i> & <i>locus of control</i> dapat memoderasi lingkungan etika terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> .
4.	Sari (2019)	Variabel Independen: 1. <i>Peer Approval</i> , 2. Kewajiban Moral, 3. <i>Personal Cost</i> , 4. Konsekuensi atas Tindakan Variabel Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i>	Uji F, Uji Koefisien Determinasi, Uji Parsial, dan Uji beda <i>T-test</i> .	1. <i>Peer approval</i> berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> , 2. Kewajiban moral tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> , 3. <i>Personal cost</i> tidak berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i> , 4. Konsekuensi atas tindakan berpengaruh terhadap intensi <i>whistleblowing</i>
5.	Aulia, Primasari, dan Azhar (2019)	Variabel Independen: 1. Budaya Organisasi 2. Komitmen Organisasi 3. Retaliasi Variabel Dependen: Intensi <i>Whistleblowing</i>	Uji Kualitas Data, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, <i>Adjusted R Square</i>	1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> 3. Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi <i>whistleblowing</i>

No.	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
6.	Sartika dan Mulyani (2020)	Variabel Independen: 1. Sifat <i>Machiavellian</i> 2. Lingkungan Etika 3. Komitmen Organisasi 4. Tingkat Keseriusan Kecurangan Variabel Dependen: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Uji Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Linier Berganda, Uji Statistik t,	1. Sifat <i>machiavellian</i> tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> 2. Lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> 3. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> 4. Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>

Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian Tahun 2016-2020.

2.11 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh kewajiban moral terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Seseorang mengetahui telah terjadi kecurangan pada saat tertentu atau situasi tertentu, oleh karena itu, kewajiban moral cenderung membuat orang berperilaku sesuai dengan sikapnya (Sulistiyowati, dkk. 2014). Kewajiban moral merupakan suatu norma individu, dimiliki oleh seseorang berkaitan dengan tindakan yang dianggap positif pada perspektif masyarakat. Kewajiban moral harus dipenuhi jika perilaku sesuai dengan norma yang berlaku umum, begitu sebaliknya jika perilaku tidak sesuai dengan norma yang berlaku umum maka wajib untuk tidak

dilakukan. Kewajiban moral mengacu pada perilaku individu apakah akan melakukan sesuatu atau tidak. Semakin tinggi kewajiban moral dari suatu individu maka semakin besar niat individu untuk melakukan *whistleblowing* karena kemungkinan untuk melakukan *fraud* sudah rendah. Dalam penelitian Sulistyowati, dkk. (2014) menunjukkan bahwa kewajiban moral memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan dalam penelitian Sari (2019) menyebutkan kewajiban moral tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

H1 = kewajiban moral berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.7.2 Pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Lingkungan etika adalah lingkungan organisasi dengan sistem nilai dan sistem hukum sehingga anggota organisasi tersebut mentaati dan menjalankannya, sehingga tercipta perilaku dan tindakan etis individu yang akan berdampak kepada anggota organisasi dan lingkungannya, khususnya lingkungan tempat ia bekerja (Dalton dan Radtke, 2012). Tindakan dan perilaku etis individu akan memberi dampak terhadap orang lain dan lingkungan sekitarnya, berlaku juga sebaliknya lingkungan sekitar dapat mempengaruhi tindakan dan perilaku individu. Dapat diasumsikan bahwa semakin baik lingkungan etika dalam suatu organisasi maka semakin besar niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian Riandi (2017), menemukan bahwa lingkungan etika memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hanif dan Odiatma (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

H2 = lingkungan etika berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.7.3 Pengaruh budaya organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan, nilai dan makna yang dianut secara bersama pada suatu organisasi sehingga dapat menjadi rujukan untuk mengambil tindakan dan menjadi pembeda antar organisasi (Mas'ud, 2004). Asumsi budaya organisasi semakin baik maka akan berbanding lurus dengan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Jika kepercayaan, nilai-nilai dan makna yang dianut oleh suatu organisasi ditanamkan bahkan diimplementasikan dalam keseharian maka akan berbanding lurus dengan meningkatnya niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian Finandari dan Wijayanto (2016) menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh dimensi budaya terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Aulia, dkk. (2019) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

H3 = budaya organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.