

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

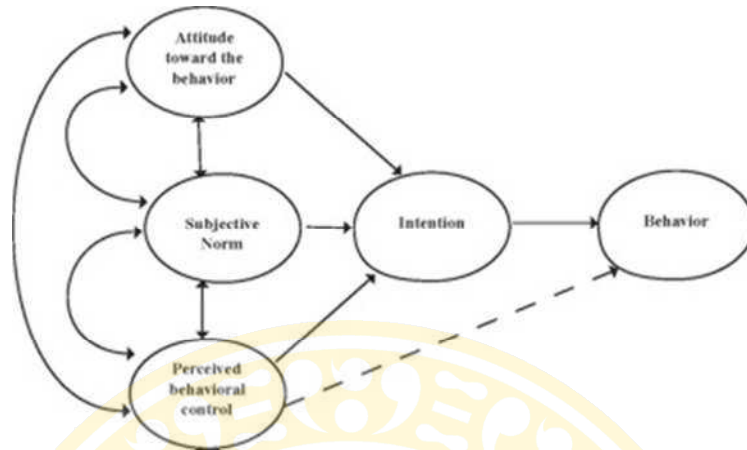
2.1. Landasan Teori

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

Perilaku manusia (*human behavior*) adalah suatu reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Hal ini karena seseorang memiliki sifat yang berbeda-beda. Satu stimulus dapat menumbuhkan lebih dari satu respon yang berbeda dan beberapa stimulus yang berbeda dapat saja menimbulkan satu respon yang sama. *Intention* membedakan antara sikap dan perilaku manusia dan merupakan kunci hubungan antara sikap dan perilaku terencana. *Intention* atau intensi merupakan kesiapan individu untuk mewujudkan perilaku tertentu. Berdasarkan pandangan tersebut, maka sikap tidak secara langsung membentuk perilaku, namun melalui proses intensi, sebagai persiapan untuk mewujudkan perilaku.

Ajzen dan Martin Fishbein mengemukakan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Teori ini mencakup tiga hal, yaitu sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol terhadap perilaku (*perceived behavior control*) (Kreitner dan Kinicki, 2010:163 dalam Wibowo, 2013:54). Model dari teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Teori Perilaku Terencana Ajzen



Sumber: Wibowo (2013:55)

Sikap terhadap suatu perilaku didasarkan oleh keyakinan yang disebut sebagai *behavioral beliefs*, yaitu keyakinan individu mengenai konsekuensi positif dan atau negatif yang akan diperoleh dari melakukan suatu perilaku. Sikap terhadap suatu perilaku (*attitude toward the behavior*) menunjukkan tingkatan keadaan dimana seorang individu mempunyai evaluasi menyenangkan dan tidak menyenangkan atau penilaian terhadap perilaku yang menjadi masalah.

Sikap terhadap suatu perilaku dipresentasikan melalui variabel identitas profesional. Identitas profesional membentuk keyakinan pada diri seorang individu bahwa profesi yang sedang dikerjakan akan memberikan konsekuensi positif bagi individu tersebut. Seseorang yang memiliki identitas profesional yang tinggi berpotensi untuk selalu mematuhi norma-norma yang berlaku dan kode etik profesi masing-masing untuk menghindari pelanggaran yang akan membahayakan profesinya di masa depan (Taylor dan Curtis, 2010).

Hasil dari menampilkan suatu perilaku adalah ditentukan oleh persetujuan atau tidaknya orang lain atau kelompok tertentu yang dianggap

penting bagi seorang individu. Persetujuan atau tidak dapat mengarah pada adanya atau tidaknya penghargaan atau hukuman atas perilaku yang ditampilkan individu. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam menampilkan suatu perilaku perlu adanya pemikiran dari individu lain yang akan dijelaskan melalui norma subyektif. Norma subyektif adalah sebagai faktor sosial yang menunjukkan tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku (Kreitner dan Kinicki, 2010:163 dalam Wibowo, 2013:55).

Norma subyektif (*subejctive norm*) didasarkan oleh keyakinan yang disebut sebagai *normative beliefs* dengan motivasi individu untuk mematuhi pertimbangan tersebut (*motivation to comply*). *Motivation to comply* sebagai salah satu hal yang memengaruhi nilai norma subyektif adalah dipengaruhi oleh kekuatan sosial. Kekuatan sosial yang dimaksud terdiri dari penghargaan atau hukuman yang diberikan pemberi pertimbangan kepada seseorang, rasa suka individu terhadap pemberi pertimbangan, seberapa besar individu menganggap pemberi pertimbangan sebagai seorang ahli, dan adanya permintaan dari pemberi pertimbangan (Ajzen, 2005).

Locus of commitment dipresentasikan sebagai komponen norma subyektif. Seorang individu yang percaya bahwa terdapat individu yang cukup berpengaruh terhadapnya akan mendukung. Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai serta kemauan untuk bekerja keras demi reputasi organisasi. Hal ini muncul berdasarkan persepsi terhadap sejauh mana lingkungan sosial dalam organisasi cukup berpengaruh terhadap perilaku tertentu.

Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi kemungkinan akan bertindak mengidentifikasi dalam menanggulangi situasi yang dapat membahayakan organisasi demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi. Namun komitmen yang kuat terhadap organisasi sangat kontras dengan komitmen rekan kerja. Dalam situasi tertentu timbul konflik kepentingan antara organisasi dan sesama rekan kerja yang kemungkinan menimbulkan tekanan yang berlawanan sehingga dapat menciptakan tekanan sosial bagi seseorang untuk berperilaku dengan cara yang berbeda (Taylor dan Curtis, 2010).

Selain sikap terhadap suatu perilaku dan norma subjektif, dalam teori perilaku terencana terdapat pula faktor kontrol terhadap perilaku (*perceived behavioral control*). Kontrol terhadap perilaku yang dirasakan menunjukkan perasaan mudah atau sukar untuk mewujudkan perilaku dan diasumsikan mencerminkan pengalaman masa lalu dan demikian pula antisipasi terdapat rintangan dan hambatan (Kreitner dan Kinicki, 2010:163 dalam Wibowo, 2013:55).

Kontrol terhadap perilaku didasarkan oleh keyakinan yang disebut *control beliefs*, yaitu keyakinan seseorang mengenai faktor yang mendukung dan atau menghambat seorang individu untuk melakukan suatu perilaku. Keyakinan tentang faktor yang mendukung dan menghambat seorang individu untuk melakukan suatu perilaku didasarkan pada pengalaman terdahulu individu tentang suatu perilaku, informasi yang dimiliki individu tentang suatu perilaku yang diperoleh dengan melakukan observasi pada pengetahuan yang dimiliki diri maupun orang lain yang dikenal individu, dan juga oleh berbagai faktor lain yang

dapat meningkatkan ataupun menurunkan perasaan individu mengenai tingkat kesulitan dalam melakukan suatu perilaku.

Semakin seseorang merasakan banyak faktor pendukung dan sedikit faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka seseorang akan cenderung mempersepsikan diri mudah untuk melakukan perilaku tersebut. Namun sebaliknya, semakin sedikit seseorang merasakan sedikit faktor pendukung dan banyak faktor penghambat untuk dapat melakukan suatu perilaku, maka seseorang akan cenderung mempersepsikan diri sulit untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 2006).

Variabel intensitas moral dipresentasikan sebagai komponen persepsi kontrol perilaku. Seorang individu tidak dapat mengontrol perilaku sepenuhnya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya seorang individu dapat mengontrol perilakunya di bawah kendali individu tersebut. Intensitas moral mencakup isu moral utama dalam situasi yang mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi perilakunya. Intensitas moral merupakan perpaduan antara keseriusan dan tanggungjawab (Taylor dan Curtis, 2010).

2.1.2. Intensi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) intensi diartikan sebagai maksud atau tujuan. *Oxford Dictionary of Psychology* dalam Christanti (2008), mendefinisikan intensi sebagai suatu kecenderungan perilaku yang dilakukan dengan sengaja dan bukan tanpa tujuan. Sedangkan menurut Engel *et al.* (dalam

Sukirno dan Sutarmanto, 2007) intensi adalah kompetensi diri seseorang yang mengacu pada keinginan untuk melakukan suatu perilaku tertentu.

Fishbein dan Ajzen (dikutip dalam Yuliana, 2004) menjelaskan intensi sebagai representasi dari kesiapan seseorang untuk menampilkan suatu perilaku. Intensi merupakan penentu dan disposisi dari perilaku, hingga seseorang memiliki kesempatan dan waktu yang tepat untuk menampilkan perilaku tersebut secara nyata. Dharmmesta (dikutip dalam Sukirno & Sutarmanto, 2007) menambahkan, intensi merupakan perantara faktor motivasional yang memiliki dampak pada perilaku.

Dalam *planned behavior theory*, dijelaskan bahwa intensi untuk melakukan suatu perilaku adalah indikasi kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perilaku dan merupakan informasi langsung dari perilaku tersebut. Intensi untuk melakukan suatu perilaku dapat diukur melalui tiga prediktor utama yang memengaruhi intensi tersebut, yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* (Ajzen, 2006). Jika seseorang memiliki intensi untuk melakukan suatu perilaku maka seseorang cenderung akan melakukan perilaku tersebut dan sebaliknya jika seseorang tidak memiliki intensi untuk melakukan suatu perilaku maka seseorang akan cenderung tidak akan melakukan perilaku tersebut.

2.1.3. *Whistleblowing*

Menurut Near dan Miceli (1985) *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota atau mantan anggota organisasi atas *illegal act*, *immoral act* atau *illegitimate practices* kepada seseorang atau organisasi yang berwenang untuk

menangani. *Illegal act* adalah suatu kejahatan atau praktek-praktek ilegal yang bisa dihukum menurut undang-undang, *immoral act* adalah suatu tindakan yang menurut whistleblower dipersepsikan salah atau menyalahi aturan dan *illegitimate practice* adalah suatu tindakan yang diinterpretasikan oleh *whistleblower* diluar otoritas organisasi atau tidak diketahui oleh pimpinan organisasi.

Whistleblowing merupakan proses, bukan peristiwa, dan keputusan *whistleblowing* dapat diulang di berbagai bentuk (Near dan Miceli, 1985). Pemikiran mengenai kegigihan adalah penting karena pengungkapan rahasia (*whistleblowing*) sering terjadi dalam beberapa tahap, yaitu tahap laporan awal, yang mungkin tidak menghasilkan reaksi yang diinginkan. Sangat disayangkan bahwa laporan pertama atas perbuatan tidak etis sering tidak efektif (Van Scotter *et al.*, 2005). Pengulangan pelaporan dapat meningkatkan kemungkinan reaksi yang diinginkan serta potensi untuk pembalasan. Tampaknya, dalam beberapa kasus, kesuksesan *whistleblowing* tidak hanya membutuhkan laporan awal, tetapi yang lebih penting, kegigihan dalam pelaporan.

Pemerintah Indonesia telah mendefinisikan *whistleblowing* sebagai mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah terjadi atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain yang berkaitan dengan dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di dalam organisasi tempatnya bekerja. SEMA Nomor 4 Tahun 2011, *whistleblower* diartikan sebagai pihak yang mengetahui dan melaporkan tindak pidana tertentu dan bukan merupakan bagian dari pelaku kejahatan yang dilaporkannya. Namun demikian

dalam praktiknya kadang *whistleblower* juga terlibat dan memiliki peran yang kecil dalam kejahatan tersebut.

Whistleblower adalah orang yang melaporkan tindakan di suatu organisasi kepada orang lain. Seorang *whistleblower* bisa merupakan anggota dari organisasi tersebut atau pihak diluar organisasi tersebut yang mengetahui keadaan organisasi tersebut. Menurut PP No.71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor.

Whistleblower hotlines adalah salah satu metode umum untuk mendeteksi kecurangan. *Hotlines* memperbolehkan individu untuk melaporkan keyakinannya mengenai kegiatan yang mencurigakan dan tanpa harus menunjukkan identitasnya. *Whistleblowing hotlines* biasanya dioperasikan oleh pihak ketiga untuk mempermudah seseorang untuk melaporkan kecurangan tanpa takut adanya pembalasan dendam (Kurt F Reding *et al.*, 2009).

2.1.4. Identitas Profesional

Identity atau jati diri memiliki dua arti, yaitu identitas atau jati diri yang menunjuk pada ciri-ciri yang melekat pada diri seseorang atau sebuah benda. Identitas atau jati diri juga dapat berupa surat keterangan yang dapat menjelaskan pribadi seseorang dan riwayat hidup seseorang. Menurut Mael dan Ashforth (1992) dalam Mc Claren *et al.* (2011) identitas profesional adalah sejauh mana individu mengklasifikasikan dirinya sendiri dalam hal pekerjaan yang mereka jalani dan memiliki ciri khas selalu menganggap orang lain melakukan pekerjaan yang sama.

Identitas profesional dapat dikatakan sebagai komponen identitas sosial seseorang, yaitu seseorang mengklasifikasikan dirinya berdasarkan profesi mereka atau keterlibatan mereka dalam profesi yang mereka tekuni (Aranya *et al.*, 1981). Salah satu cara seseorang menunjukkan identitas profesional mereka adalah melalui kepatuhan mereka terhadap standar profesi dan kode etik profesi (Taylor dan Curtis, 2010).

Di Indonesia, Standar Profesional Akuntan Publik mengatur berbagai jenis jasa akuntan yang berpraktik dalam kantor akuntan publik, yaitu auditing, attestasi, akuntansi dan review, dan jasa konsultasi. Etika Kompartemen Akuntan Publik merupakan penjabaran dari Kode Etik Ikatan Akuntan Indonesia yang mengatur perilaku akuntan yang menjadi anggota Ikatan Akuntan Indonesia yang berpraktik dalam profesi akuntan publik.

2.1.5. *Locus of Commitment*

Locus of Commitment adalah sebagai arah dimana kesetiaan seseorang akan berubah ketika terjadi dilema antara komitmen organisasi dan komitmen kerja berlawanan satu sama lain (Taylor dan Curtis, 2010). Komitmen organisasi adalah sebagai perpaduan antara sikap dan perilaku yang menyangkut tiga sikap yaitu rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi dan rasa kesetiaan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempatnya bekerja (Greenberg dan Baron dalam Elias, 2008).

Penelitian yang dilakukan Hewstone dan Willis (2002) dalam Taylor dan Curtis (2010) menunjukkan bahwa seseorang bekerja sama dengan anggota kelompok mereka dari pada anggota kelompok lain. Dengan demikian kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi patut untuk dipertanyakan, apakah mereka lebih berkomitmen terhadap perusahaan atau pada rekan kerjanya di perusahaan. Near dan Miceli (1985) dalam Taylor dan Curtis (2010) menunjukkan bahwa *whistleblower* internal akan menunjukkan tingkat loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan saat mengambil keputusan untuk melaporkan.

2.1.6. Intensitas Moral

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya. Jones (1991) dalam Novius (2011) mengidentifikasi bahwa intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Jones (1991) mengidentifikasi bahwa ada enam elemen intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan meliputi:

1. Besaran konsekuensi (*magnitude of consequences*), didefinisikan sebagai jumlah kerugian atau manfaat yang dihasilkan oleh pengorbanan dari sebuah tindakan moral.

2. Konsensus sosial (*social consensus*), didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap salah atau benar.
3. Probabilitas efek (*probability of effect*) merupakan sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi.
4. Kesegeraan temporal (*temporal immediacy*) adalah jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar).
5. Konsentrasi efek (*concentration of effect*) adalah sebuah fungsi inferens dari jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara amoral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.
6. Kedekatan (*proximity*) adalah perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (moral agent) untuk si pelaku dari kejahatan (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun fisik) daripada kepada orang-orang yang jauh darinya.

2.1.7. Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan spiritual atau *spiritual quotient (SQ)* adalah fakultas dimensi non material kita, jiwa manusia. Kecerdasan spiritual seperti intan yang belum

terrasah, yang dimiliki oleh kita semua. Kita harus mengenalinya seperti apa adanya, menggosoknya sehingga mengkilap dengan tekad yang besar dan menggunakannya untuk memperoleh kebahagiaan abadi. Seperti dua bentuk kecerdasan lainnya (*IQ* dan *EQ*), kecerdasan spiritual dapat ditingkatkan dan diturunkan. Kemampuannya untuk diturunkan tampaknya tidak terbatas (Khavari dalam Sukidi, 2002).

Kravitz (1983) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual merujuk kepada keterampilan, kepandaian dan tingkah laku yang diinginkan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kesuksesan dalam mencari makna hidup, menemukan bentuk moral dan etika untuk membantu menunjukkan kita dalam menjalani hidup dan memainkan perasaan kita akan makna dan nilai dalam kehidupan antar pribadi dan dalam hubungan interpersonal kita.

Potensi kecerdasan intelektual, emosional dan spiritual secara keseluruhan terdapat di dalam diri manusia. Kecerdasan intelektual berada di wilayah otak yang karena intelektual terkait dengan kecerdasan otak, rasio dan nalar intelektual. Kecerdasan emosional berada di wilayah sekitar emosi, karena terkait dengan pengembangan emosi dengan cerdas, tidak cenderung amarah. Sedangkan kecerdasan spiritual berada di wilayah jiwa, hati karena itu sering disebut sebagai *the soul's intelligence*: kecerdasan hati, yang menjadi hakikat sejati kecerdasan spiritual (Sukidi, 2002).

Sukidi (2002) juga mengemukakan kecerdasan spiritual dengan sendirinya akan melampaui segi-segi kecerdasan intelektual dan kecerdasan

emosional. Kecerdasan spiritual mengintegrasikan semua kecerdasan manusia, baik kecerdasan intelektual maupun kecerdasan emosional. Dengan kecerdasan spiritual, diharapkan kita menjadi prototip manusia yang utuh dan holistik, baik secara intelektual, emosional maupun spiritual.

Menurut Zohar dan Marshall (2002), indikasi yang menandakan kecerdasan spiritual telah berkembang dengan baik mencakup beberapa hal, sebagai berikut.

- a. Kemampuan untuk bersikap fleksibel;
- b. Adanya tingkat kesadaran yang tinggi;
- c. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan;
- d. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui perasaan sakit;
- e. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai;
- f. Keengganan untuk menyebabkan kerugian yang tidak perlu;
- g. Kecenderungan untuk berpandangan holistik;
- h. Kecenderungan untuk bertanya “mengapa” atau “bagaimana jika” dan berupaya mencari jawaban-jawaban yang mendasar; dan
- i. Memiliki kemudahan untuk bekerja melawan konvensi.

Menurut Sukidi (2002) terdapat dua (2) metode implementasi kecerdasan spiritual, yaitu:

- a. Metode vertikal : bagaimana kecerdasan spiritual bisa mendidik hati kita untuk menjalin hubungan ke hadirat Tuhan.
- b. Metode horizontal : kecerdasan spiritual mendidik hati kita ke dalam budi pekerti yang baik dan moral yang baik.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian mengenai intensi *whistleblowing* telah banyak dilakukan sebelumnya. Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) dalam penelitian *Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation* menyatakan bahwa terdapat hubungan yang mempengaruhi intensi, tindakan *whistleblowing* dan pembalasan dendam, yaitu karakteristik *whistleblower*, tindakan yang diambil *whistleblower* dalam melaporkan kesalahan organisasi, variabel kontekstual dan karakteristik kesalahan. Karakteristik pribadi, variabel kontekstual dan karakteristik kesalahan memiliki hubungan yang kuat dengan intensi *whistleblowing* daripada *whistleblowing* yang sebenarnya. Pembalasan dendam kuat dipengaruhi oleh variabel kontekstual.

Blenkensopp dan Park (2009) dalam penelitian *Whistleblowing as Planned Behavior* dengan survey pada anggota polisi Korea Selatan menyatakan bahwa sikap (*behavioral beliefs*), norma subjektif (*normative beliefs*) dan kontrol perilaku (*control beliefs*) dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) memiliki hubungan yang signifikan pada *whistleblowing* internal. Namun, untuk *whistleblowing* eksternal hanya norma subjektif (*normative beliefs*) yang berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Taylor dan Curtis (2010) mengemukakan hubungan antara identitas profesional, *locus of commitment* dan intensitas moral dengan intensi pelaporan kecurangan (*whistleblowing*). Intensitas moral berhubungan dengan kedua intensi pelaporan yaitu kemungkinan dan kegigihan pelaporan. Tingkat identitas

profesional yang tinggi meningkatkan kemungkinan bahwa auditor akan melaporkan pelanggaran yang diamati. Komitmen auditor untuk organisasi mendorong kegigihan dalam pelaporan.

Krehastuti (2014) meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* dengan menggunakan variabel identitas profesional, *locus of commitment*, intensitas moral dan karakteristik personal auditor. Penelitian ini dilakukan pada KAP yang berada di Kota Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah identitas profesional positif dan signifikan mempengaruhi intensitas auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Auditor yang memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku etis yang dalam penelitian ini diprosikan sebagai *whistleblowing* adalah kecerdasan spiritual. Penelitian mengenai pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap sikap etis mahasiswa akuntansi dilakukan oleh Ludigdo dkk. (2006). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa. Namun, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap sikap etis mahasiswa.

Lisda (2009) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kemampuan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap perilaku etis auditor menemukan bahwa kemampuan intelektual, kecerdasan emosional dan

kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Namun secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku etis auditor.

Selain itu Lisda (2009) juga mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara kemampuan intelektual, kecerdasan spiritual dan perilaku etis dengan kinerja auditor. Kemampuan intelektual, kecerdasan spiritual dan perilaku etis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara parsial hanya kemampuan intelektual yang tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan spiritual dan perilaku etis berpengaruh.

Berdasarkan uraian di atas dapatlah disusun ringkasan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel seperti pada halaman berikut ini, dan dari ringkasan tersebut dapat disusun persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Viswesveran dan Mesmer-Magnus (2005)	Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation.	Variabel dependen: (1) intensi whistleblowing (intent WB) dan (2) tindakan whistleblowing (aktual WB). Variabel independen: (1) karakteristik whistleblower, (2) tindakan yang diambil oleh whistleblower dalam melaporkan kesalahan organisasi, (3) variabel kontekstual atau lingkungan yang berkaitan dengan organisasi dan (4) karakteristik kesalahan atau pelaku kesalahan.	Hubungan yang lebih kuat ditemukan antara pribadi, kontekstual, dan karakteristik kesalahan dan intensi whistleblowing daripada dengan whistleblowing yang sebenarnya. Pembalasan mungkin terbaik diprediksi menggunakan variabel kontekstual.	Menggunakan dependen intensi whistleblowing dan variabel independen yaitu lingkungan organisasi.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel identitas profesional, intensi moral dan kecerdasan spiritual. Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan beberapa jurnal (meta-analisis).
2.	Blenkensopp dan Park (2009)	Whistleblowing as Planned Behavior – A Survey	Variabel dependen : (1) intensi whistleblowing internal dan	Sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dira-	Menggunakan variabel yang didasarkan pada teori perilaku	Menggunakan variabel dependen whistleblowing

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		of South Korean Police Officers.	(2) intensi whistleblowing eksternal. Variabel independen: (1) sikap, (2) norma subjektif dan (3) kontrol perilaku.	sakan semua memiliki efek signifikan pada intensi whistleblowing internal, tetapi untuk intensi whistleblowing eksternal hanya norma subjektif yang signifikan.	terencana Ajzen, yaitu sikap, norma subjektif dan kontrol perilaku.	internal dan eksternal. Penelitian ini menggunakan polisi sebagai responden.
3.	Taylor dan Curtis (2010)	An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting	Variabel dependen : (1) intensi pelaporan Variabel independen : (1) identitas profesional, (2) locus of commitment dan (3) intensitas moral.	Intensitas moral berhubungan dengan kedua intensi pelaporan. Tingkat identitas profesional yang tinggi meningkatkan kemungkinan bahwa auditor awalnya akan melaporkan pelanggaran yang diamati, komitmen auditor untuk organisasi mendorong ketekunan dalam pelaporan.	Menggunakan variabel dependen, yaitu intensi pelaporan dan variabel independen, yaitu identitas profesional, locus of commitment dan intensitas moral. Penelitian ini menggunakan auditor sebagai responden.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kecerdasan spiritual.
4.	Krehastuti	Analisis Faktor-	Variabel dependen:	Identitas profesional	Menggunakan varia-	Penelitian ini meng-

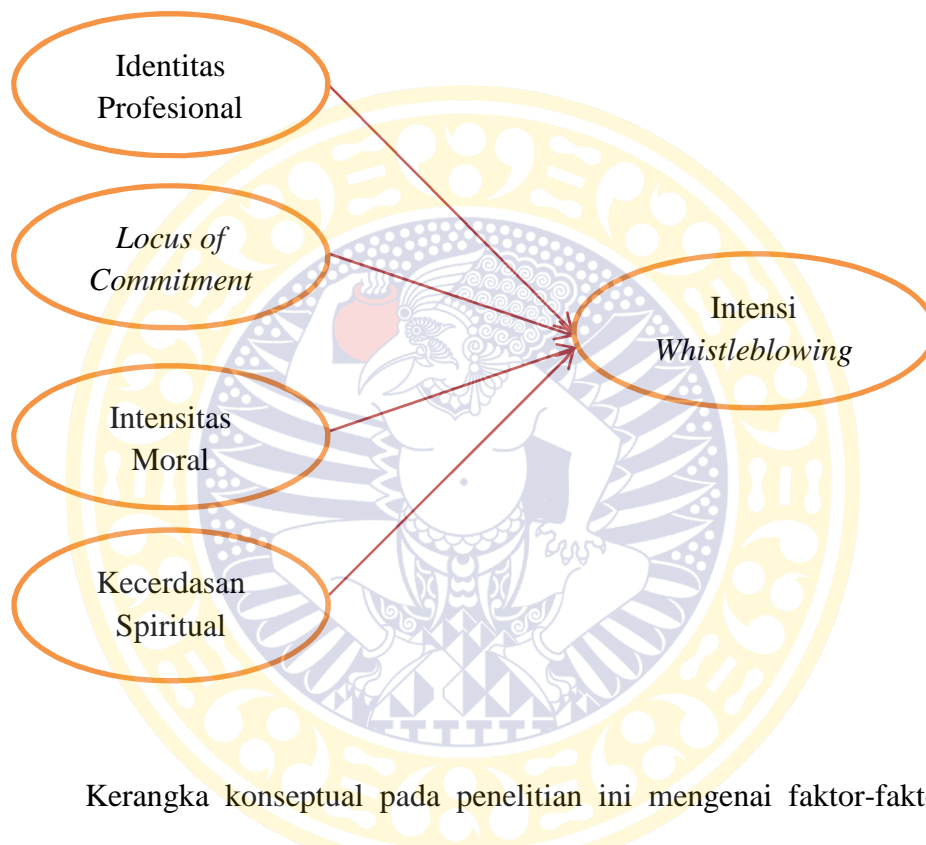
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(2014)	faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing	(1) intensi whistleblowing Variabel independen : (1) identitas profesional, (2) locus of commitment, (3) intensitas moral dan (4) karakteristik personal auditor.	positif dan signifikan mempengaruhi intensitas auditor untuk melakukan whistleblowing. Auditor yang memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi melakukan whistleblowing. Intensitas moral positif dan signifikan mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing. Karakteristik personal auditor memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi whistleblowing.	bel dependen, yaitu intensi whistleblowing dan variabel independen identitas profesional, locus of commitment dan intensitas moral. Penelitian ini menggunakan auditor sebagai responden.	gunakan variabel independen karakteristik personal dan tidak menggunakan variabel kecerdasan spiritual.

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
5.	Ludigdo dkk. (2008)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Sikap Etis Mahasiswa Akuntansi	Variabel dependen : (1) sikap etis Variabel independen : (1) kecerdasan intelektual, (2) kecerdasan emosional dan (3) kecerdasan spiritual.	Kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa. Namun, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap sikap etis mahasiswa.	Menggunakan variabel independen, yaitu kecerdasan spiritual.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kecerdasan profesional, locus of commitment dan intensitas moral. Penelitian ini menggunakan mahasiswa sebagai responden.
6.	Lisda (2009)	Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Perilaku Etis Auditor serta Dampaknya pada Kinerja	Variabel dependen : (1) perilaku etis dan (2) kinerja auditor. Variabel independen : (1) kecerdasan intelektual, (2) kecerdasan emosional dan (3) kecerdasan spiritual.	Secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Secara parsial kecerdasan spiritual dan perilaku etis berpengaruh terhadap kinerja auditor.	Menggunakan variabel independen, yaitu kecerdasan spiritual dan menggunakan auditor sebagai responden.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kecerdasan profesional, locus of commitment dan intensitas moral.

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual mengenai hubungan antara variabel-variabel yang telah dijelaskan di atas dapat digambarkan pada Gambar 2.2 di bawah ini:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual pada penelitian ini mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing*, yakni identitas profesional, *locus of commitment*, intensitas moral dan kecerdasan spiritual.

2.4. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Teori perilaku terencana (Ajzen, 2005) mengenai intensi suatu perilaku mencakup tiga hal, yaitu keyakinan tentang kemungkinan hasil dan evaluasi dari perilaku tersebut, keyakinan tentang norma yang diharapkan dan motivasi untuk memenuhi harapan tersebut, serta keyakinan tentang adanya faktor yang dapat

mendukung atau menghalangi perilaku dan kesadaran akan kekuatan faktor tersebut. Sikap terhadap suatu perilaku dipresentasikan melalui variabel identitas profesional. *Locus of commitment* dipresentasikan sebagai komponen norma subyektif. Variabel intensitas moral dipresentasikan sebagai komponen persepsi kontrol perilaku.

2.4.1. Pengaruh Identitas Profesional terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Sikap terhadap suatu perilaku dipresentasikan melalui variabel identitas profesional (Krehastuti, 2014). Identitas profesional membentuk keyakinan pada diri seorang individu bahwa profesi yang sedang dikerjakan akan memberikan konsekuensi positif bagi individu tersebut (Ajzen, 2005). Salah satu cara seseorang menunjukkan identitas profesional mereka adalah melalui kepatuhan mereka terhadap standar profesi dan kode etik profesi (Taylor dan Curtis, 2010).

Menurut Mesmer-Magnus dan Viswesveran (2005) bahwa karyawan yang lebih tua dengan masa kerja yang lama dan pada tingkat jabatan yang tinggi lebih mungkin menggunakan suaranya untuk melaporkan kecurangan daripada menggunakan mekanisme keluar dari organisasi. Tingkat identitas profesional yang tinggi meningkatkan kemungkinan bahwa auditor akan melaporkan kecurangan pada awalnya (Taylor dan Curtis, 2010) namun tidak untuk kegigihan pelaporan. Selain itu, Krehastuti (2014) juga menemukan bahwa identitas profesional positif dan signifikan mempengaruhi intensi auditor melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Identitas profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

2.4.2. Pengaruh *Locus of Commitment* terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Locus of commitment dipresentasikan sebagai komponen norma subyektif (Krehastuti, 2014). Seorang individu yang percaya bahwa terdapat individu yang cukup berpengaruh terhadapnya akan mendukung ia untuk melakukan tingkah laku maka hal ini akan menjadi tekanan sosial bagi individu tersebut (Ajzen, 2005). Berkomitmen terhadap organisasi berarti berkeyakinan pada tujuan organisasi, nilai-nilai serta kemauan untuk bekerja keras demi reputasi organisasi.

Karyawan organisasi memiliki tiga opsi untuk mengatasi situasi yang tidak memuaskan yang dihadapi dalam suatu organisasi, yaitu keluar dari organisasi, menggunakan suaranya (*whistleblowing*), atau tetap diam (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) mengungkapkan komitmen organisasi tidak memunculkan keterkaitan yang baik dengan niat *whistleblowing* atau *whistleblowing* yang sebenarnya.

Norma subjektif memiliki efek signifikan terhadap intensi *whistleblowing* internal dan eksternal. Sehingga dapat dikatakan jelas menjadi prediktor yang penting untuk intensi *whistleblowing* (Park dan Blenkinsopp, 2009). Taylor dan Curtis, 2010 mengungkapkan bahwa komitmen auditor untuk organisasi mendorong kemungkinan dan kegigihan auditor dalam pelaporan. Dengan demikian, *locus commitment* terhadap organisasi dapat meningkatkan dedikasi seseorang untuk melakukan pelaporan sampai masalah teratasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Locus of commitment* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

2.4.3. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Variabel intensitas moral dipresentasikan sebagai komponen persepsi kontrol perilaku (Krehastuti, 2014). Seorang individu tidak dapat mengontrol perilaku sepenuhnya dibawah kendali individu tersebut atau dalam suatu kondisi dapat sebaliknya seorang individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendali individu tersebut (Ajzen, 2005).

Blenkensopp dan Park (2009) menemukan bahwa kontrol perilaku memiliki efek signifikan pada intensi *whistleblowing* internal saja. Intensitas moral berhubungan dengan kemungkinan pelaporan dan kegigihan pelaporan kecurangan (Taylor dan Curtis, 2010). Demikian pula menurut Krehastuti (2014), intensitas moral positif dan signifikan mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Intensi moral berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

2.4.4. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Intensitas *Whistleblowing*

Ludigdo dkk. (2006) menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara bersamaan berpengaruh terhadap sikap etis mahasiswa. Namun, kecerdasan spiritual tidak berpengaruh secara parsial terhadap sikap etis mahasiswa.

Lisda (2009) menemukan bahwa kemampuan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Namun secara parsial kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual

berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Terdapat hubungan antara kemampuan intelektual, kecerdasan spiritual dan perilaku etis dengan kinerja auditor. Kemampuan intelektual, kecerdasan spiritual dan perilaku etis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Secara parsial hanya kemampuan intelektual yang tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor, sedangkan kecerdasan spiritual dan perilaku etis berpengaruh. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

