

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Pemberian *Reward*

###### 2.1.1.1 Pengertian *Reward*

*Reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. *Reward* merupakan salah satu elemen yang dimanfaatkan perusahaan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar memberikan kontribusi maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja.

Suharsimi Arikunto (1993:160) menyatakan bahwa “*Reward* merupakan sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan yang dikehendaki”.

Moorhead dan Griffin (2013:157) menyatakan bahwa :

“Sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan, yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada pegawai sebagai imbalan untuk kontribusi mereka pada organisasi”.

Sastrohadiwiryo (2010:17) menyatakan bahwa :

“Penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa pemberian *reward* secara umum merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas kontribusi karyawan, selain itu juga dibuat untuk memberikan penghargaan

kepada seseorang yang dapat membantu mengungkapkan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan. Makna dari kata *reward* ini sangat luas tidak terfokus pada bentuk finansial saja tetapi juga dalam bentuk non finansial. *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai salah satu sarana untuk menghindari terjadinya kecurangan.

### **2.1.1.2 Jenis-jenis *Reward***

Menurut Mohammad Mahsun (2006:87) pada dasarnya ada dua tipe jenis *reward*, yaitu :

1. Penghargaan Sosial (*Social Rewards*)  
Penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi. Penghargaan sosial merupakan faktor penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) yang diperoleh dari lingkungannya. Penghargaan sosial ini dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan.
2. Penghargaan Psikis (*Psychic Rewards*)  
Penghargaan psikis berkaitan dengan harga diri (*self esteem*), kepuasan diri (*self satisfaction*), dan rasa bangga atas hasil yang dicapai. Penghargaan psikis (*psychic rewards*) merupakan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat yang dirasakan pegawai sebagai bentuk pengakuan terhadap dirinya sehingga mendatangkan kepuasan bagi dirinya sendiri.

### **2.1.1.3 Dimensi *Reward***

Menurut Karami, et al., (2013) dimensi *rewards* diantaranya adalah sebagai berikut :

1. *Financial Rewards*  
Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.
2. *Inherent Rewards*  
Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.
3. *Non-Financial Rewards*  
Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukkan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

### 2.1.1.4 Tujuan *Reward*

Menurut Gibson, et al., (1997:169) tujuan pemberian *reward* yang utama diantaranya yaitu :

1. Menarik (*Attract*)  
*Reward* harus mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota organisasi.
2. Mempertahankan (*Retain*)  
*Reward* juga bertujuan untuk mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem *reward* yang baik dan menarik mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.
3. Memotivasi (*Motivate*)  
Sistem *reward* yang baik harus mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

## 2.1.2 Komitmen Organisasi

### 2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam sebuah organisasi komitmen dari seorang karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap pekerjaannya. Komitmen karyawan yang tinggi ataupun rendah dapat mempengaruhi tujuan yang akan dicapai oleh organisasi. Beberapa karyawan di perusahaan rata-rata masih belum mengetahui apa yang dimaksud dengan komitmen tersebut. Pemahaman tentang komitmen organisasi penting bagi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Luthans dalam Edy Sutrisno (2010:292) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Robbins dan Judge dalam Diana Angelica (2008:100) menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen pada

organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi”.

Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright dalam David Wijaya (2011:20)

menyatakan bahwa :

“Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan organisasi itu”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap seorang karyawan yang menunjukkan loyalitas dan sikap yang memperlihatkan partisipasi terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki loyalitas pada organisasi akan berusaha meningkatkan prestasi dan melindungi organisasinya demi mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu juga komitmen organisasi merupakan keterikatan individu dengan sikap memiliki terhadap organisasinya.

### **2.1.2.2 Teori Dasar Komitmen Organisasi**

Menurut Moreland dkk, dalam Edy Sutrisno (2010:298) ada beberapa teori yang menjelaskan dasar-dasar motivasional munculnya komitmen individu dalam organisasi, yaitu :

#### **1. Teori Sosialisasi Kelompok**

Menurut model ini, baik kelompok maupun individu melakukan proses evaluasi dalam hubungan bersama dan membandingkan *value*-nya dengan hubungan yang selama ini berlangsung. Dalam evaluasi ini perubahan perasaan akan berpengaruh terhadap komitmen yang dimiliki individu. Semakin tinggi perasaan positif semakin besar juga komitmen organisasinya. Ada lima tahap yang dilalui dalam model ini, yaitu investasi, sosialisasi, *maintenance*, rasionalisasi, dan ada juga empat transisi peran yang dilakukan mulai dari *entry*, *acceptance*, *divergence*, dan *exit*.

#### **2. Teori Pertukaran Sosial**

Teori ini semula dikembangkan oleh Thibaut dan Kelley (1959), dalam perkembangannya mengalami berbagai perubahan. Ide dasar teori ini sangat sederhana. Pertama, setiap hubungan akan selalu melibatkan pertimbangan

untung dan rugi bagi partisipannya. Keseimbangan antara *reward* dan *cost* akan menjadi faktor kritis dalam menentukan nilai suatu hubungan. Kedua, dalam sebagian besar suatu hubungan, partisipan termotivasi untuk memaksimalkan *reward* dan/atau menurunkan *cost* yang diakibatkan hubungan tersebut, dan setiap saat, partisipan melakukan reevaluasi dalam *reward* dan *cost* tersebut sehingga hubungan lebih berarti. Ketiga, orang dapat berpartisipasi dalam beberapa hubungan secara simultan, sehingga nilai relatif pada suatu hubungan juga dipengaruhi oleh *relationship* juga dipengaruhi *relationship* yang lain yang sesuai bagi partisipan.

### 3. Teori Kategorisasi Diri

Teori ini semula dikembangkan oleh Turner dkk. (1987) dan berkembang dari penelitian mengenai hubungan antar kelompok. Teori ini membahas berbagai fenomena kelompok seperti pembentukan kelompok, konformitas, penyimpangan dalam pengambilan keputusan, dan kekompakan (kohesi). Teori ini tentunya bisa dibawa kearah komitmen. Hogg (1987) dan Moreland (1993) melihat kategorisasi diri ini dapat berhubungan dengan seberapa cocok anggotanya dengan *prototype* kelompok. Kemudian membedakan antara atraksi personel dan atraksi sosial sebagai sumber kohesi kelompok. Atraksi personel di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat similaritas mereka satu sama lainnya. Sedangkan atraksi sosial di antara anggota kelompok mencerminkan tingkat prototipekalnya. Kedua bentuk atraksi itu berkorelasi, namun tidak identik. Berdasarkan teori di atas, paling tidak ada dua cara perubahan terjadinya komitmen organisasi. Pertama, komitmen juga dapat berubah karena *prototype* kelompok bersifat untabel. Kedua, komitmen juga dapat berubah karena karakteristik keanggotaan kelompok juga untabel. Dengan perubahan kedua *prototype* tersebut, maka masing-masing individu akan menyesuaikan diri dengan *prototype* kelompok yang dimasukinya, dan begitu pula sebaliknya.

### 4. Teori Identitas

Teori identitas ini disampaikan oleh Stryker (1987). Teori ini menawarkan perspektif lain pada komitmen dan perannya dalam kelompok sosial. Pertama, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku. Kedua, peran sosial yang merupakan representasi dari suatu harapan tertentu dari seseorang memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku.

## 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi yang ada dalam organisasi terjadi melalui beberapa tahapan, dimana tahapan-tahapan tersebut ditentukan oleh beberapa faktor. Mowday, Porters, dan Steers dalam Donni Juni Priansa (2014:246) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi diantaranya :

1. **Karakteristik Individual**  
Meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. **Karakteristik Pekerjaan**  
Meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.
3. **Karakteristik Struktural/Karakteristik Organisasi**  
Meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.
4. **Pengalaman Kerja**  
Meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi kerja, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi.

#### **2.1.2.4 Ciri-ciri Komitmen Organisasi**

Menurut Fink dalam Kaswan (2012:293) ciri-ciri komitmen organisasi yang bersifat multi dimensi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
2. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
3. Selalu mencari keseimbangan antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi.
4. Selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan.
5. Menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi.
6. Berfikir positif terhadap kritik dari teman.
7. Menempatkan prioritas organisasi diatas departemennya.
8. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih menarik.
9. Memiliki keyakinan bahwa organisasi akan berkembang.
10. Berfikir positif kepada pimpinan puncak organisasi.

Dilihat dari ciri-ciri tersebut dapat diinterpretasikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan dalam organisasinya. Seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasinya akan senantiasa berpikir tujuan organisasi sebagai hal pribadi dan ingin mengembangkan organisasi tempat ia bekerja menjadi lebih baik lagi.

### 2.1.2.5 Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Kaswan (2012:293) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :

#### 1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, dengan penjelasan berikut :

##### a. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

##### b. Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

##### c. Keterlibatan karyawan

Komitmen afektif menyatakan bahwa karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Dengan demikian karyawan tersebut memiliki komitmen yang kuat dengan visi dan misi perusahaan serta memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### 2. Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

##### a. Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

##### b. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

### 3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan pada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

#### a. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut.

#### b. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang.

## 2.1.3 Orientasi Etika

### 2.1.3.1 Pengertian Etika

Kata etika berasal dari bahasa Yunani yang dalam bentuk tunggal yaitu *ethos* dan dalam bentuk jamaknya yaitu *ta etha*. *Ethos* yang berarti sikap, cara berpikir, watak kesusilaan atau adat. Kata ini identik dengan perkataan moral yang berarti akhlak atau kesusilaan yang mengandung makna tata tertib. Etika dan moral mempunyai kesamaan arti tetapi dalam pemakaian kesehariannya ada perbedaan.

Menurut Islahuzzaman (2012:139) “Etika adalah seperangkat prinsip atau nilai-nilai moral yang mengindikasikan bagaimana seseorang harus bertingkah laku”.

Erni R. Ernawan (2016:9) menyatakan bahwa :

“Moral biasanya dipakai untuk perbuatan yang sedang dinilai/dikaji (dengan kata lain perbuatan itu dilihat dari dalam diri orang itu sendiri), artinya moral disini merupakan subjek, sedangkan etika dipakai untuk pengkajian sistem nilai-nilai yang ada dalam kelompok atau masyarakat tertentu (merupakan aktivitas atau hasil pengkajian)”.



Antonius Alijoyo dalam Erni R. Ernawan (2016:12) menerangkan bahwa :

“Perusahaan perlu menerapkan nilai-nilai etika berusaha, karena dengan adanya praktik etika berusaha dan kejujuran dalam berusaha dapat menciptakan aset yang langsung atau tidak langsung dapat meningkatkan nilai perusahaan”.

Larkin dalam Erni R. Ernawan (2016:9) menyatakan bahwa “*Ethics is concerned with moral obligation, responsibility, and social justice.*”

Dari beberapa pengertian di atas dapat diinterpretasikan bahwa etika adalah suatu ilmu yang mempelajari perilaku baik maupun buruk yang akan diimplementasikan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Etika sangat memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kewajiban moral, tanggung jawab, dan keadilan sosial. Etika yang dimiliki oleh setiap orang secara lebih luas mencerminkan karakter organisasi atau perusahaan yang merupakan kumpulan dari individu-individu. Pada akhirnya etika berusaha untuk menghimbau orang agar dapat bertindak sesuai dengan moralitas.

Menurut Erni R. Ernawan (2016:12) dalam teori etika terungkap etika deontologi, etika teleologi, etika hak dan etika keutamaan, sebagai berikut :

1. Etika Deontologi

Istilah *deontologi* berasal dari kata Yunani *deon* yang berarti kewajiban atau sesuai dengan prosedur dan *logos* yang berarti ilmu atau teori. Etika ini menekankan kewajiban manusia untuk bertindak secara baik. Suatu tindakan itu baik bukan dinilai dan dibenarkan berdasarkan akibat atau tujuan baik dari tindakan itu, melainkan berdasarkan tindakan itu sendiri sebagai baik pada dirinya sendiri. Terdapat tiga kemungkinan seseorang memenuhi kewajibannya yaitu karena nama baik, karena dorongan tulus dari hati nurani, serta memenuhi kewajibannya.

2. Etika Teleologi

Istilah *teleologi* berasal dari kata Yunani *telos* yang berarti tujuan, sasaran atau hasil dan *logos* yang berarti ilmu atau teori. Etika ini mengukur baik buruknya suatu tindakan berdasarkan tujuan yang akan dicapai dengan tindakan itu, atau berdasarkan konsekuensi yang ditimbulkan oleh tindakan

itu. Suatu tindakan dinilai baik, kalau bertujuan mencapai sesuatu yang baik, atau kalau konsekuensi yang ditimbulkannya baik dan berguna.

### 3. Etika Hak

Etika hak kadangkala dinamakan ‘hak manusia’ sebab manusia berdasarkan etika harus dinilai menurut martabatnya. Etika hak mempunyai sifat dasar dan asasi (*human rights*), sehingga etika hak tersebut merupakan hak yang tidak dapat dicabut atau direbut karena sudah ada sejak manusia itu ada, tidak tergantung dari persetujuan orang, merupakan bagian dari eksistensi manusia di dunia.

### 4. Etika Keutamaan

Etika keutamaan tidak mempersoalkan akibat suatu tindakan, etika ini lebih mengutamakan pembangunan karakter moral pada diri setiap orang. Di dalam etika karakter lebih banyak dibentuk oleh komunitasnya yang berguna dalam menentukan etika individu yang bekerja dalam sebuah komunitas profesional yang telah mengembangkan norma dan standar yang cukup baik. Indikator etika merupakan kemampuan individu untuk memutuskan hal-hal yang berhubungan dengan issue etika dan moral, baik dan buruk, salah dan benar (Forsyth, 1980; Kohlberg, 1981; Velasques, 2005) :

- a. Karena untuk menghindari hukuman.
- b. Melakukan hal yang baik jika mendapat imbalan.
- c. Sesuai dengan pendapat teman.
- d. Mentaati hukuman dan peraturan.
- e. Memenuhi kontrak sosial.
- f. Kesadaran individu, memenuhi tuntutan moral dan menerapkan dengan konsisten.

#### **2.1.3.2 Etika Profesi**

Etika merupakan salah satu unsur penting dari setiap profesi, tidak terkecuali profesi akuntansi. Auditor merupakan salah satu profesi yang keberadaannya tergantung dari kepercayaan masyarakat. Profesi auditor kinerjanya diukur dari profesionalismenya yang harus memiliki keterampilan, pengetahuan, dan karakter. Etika profesi yang diwujudkan dalam kode etik atau kode perilaku profesional dengan tujuan sebagai pedoman perilaku agar jasa yang ditawarkan dapat memenuhi standar mutu yang tinggi.

Menurut Soekrisno Agoes (2012:42) prinsip etika profesi terdiri atas delapan prinsip, diantaranya yaitu :

1. **Tanggung jawab profesi**  
Dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai profesional, tiap anggota harus senantiasa menggunakan pertimbangan moral dan profesional dalam semua kegiatan yang dilakukan.
2. **Kepentingan umum (publik)**  
Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam kerangka pelayanan kepada publik atau akuntan memegang kepentingan publik dan menunjukkan komitmen atau profesionalisme.
3. **Integritas**  
Untuk memelihara dan meningkatkan kepercayaan publik, tiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin.
4. **Objektivitas**  
Setiap anggota harus menjaga objektivitas dan bebas dari benturan kepentingan dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.
5. **Kompetensi dan kehati-hatian profesional**  
Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan kehati-hatian, kompetensi dan ketekunan serta memiliki kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien atau pemberi kerja memperoleh manfaat dari jasa profesional yang kompeten berdasarkan perkembangan praktik dan teknik yang paling mutakhir.
6. **Kerahasiaan**  
Setiap anggota harus menghormati kerahasiaan informasi yang diperoleh selama melakukan jasa profesional dan tidak boleh memakai atau mengungkapkan informasi tersebut tanpa persetujuan, kecuali bila ada hak atau kewajiban profesional atau hukum untuk mengungkapkannya.
7. **Perilaku profesional**  
Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.
8. **Standar teknis**  
Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan.

### **2.1.3.3 Pengertian Orientasi Etika**

Orientasi etika merupakan sikap pandangan seseorang mengenai etika itu sendiri. Orientasi etika setiap orang ditentukan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda-beda.

Menurut Forsyth dalam Janitra (2017) “Orientasi etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme”.

Higgins dan Kelleher dalam Sholihah (2010) menyatakan bahwa :

“Orientasi etika merupakan alternatif pola perilaku untuk menyelesaikan dilema etika dan konsekuensi yang diharapkan oleh fungsi yang berbeda. Orientasi etika berhubungan dengan faktor eksternal seperti lingkungan budaya, lingkungan industri, lingkungan organisasi, dan pengalaman pribadi yang merupakan faktor internal individu tersebut. Norma etis, standar perilaku individu, standar perilaku dalam keluarga, serta standar perilaku dalam komunitas mengarahkan perilaku seseorang untuk mengenali permasalahan”.

Riska (2017) mengemukakan bahwa :

“Orientasi setiap individu ditentukan oleh kebutuhannya. Kebutuhan tersebut berinteraksi dengan pengalaman pribadi dan sistem nilai individu yang akan menentukan harapan-harapan atau tujuan dalam setiap perlakuannya sehingga pada akhirnya individu tersebut menentukan tindakan apa yang akan diambilnya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka secara umum dapat dikatakan bahwa orientasi etika merupakan suatu pola perilaku sikap seseorang untuk mengatasi dilema etika yang lebih mengarahkan seseorang untuk mengenali permasalahan dan pada akhirnya seseorang tersebut dapat mengambil tindakan yang akan dilakukan untuk mengatasi permasalahannya.

#### **2.1.3.4 Karakteristik Orientasi Etika**

Menurut Forsyth dalam Yulianto (2015) ada dua karakteristik dalam orientasi etika, antara lain :

##### **1. Idealisme**

Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Seseorang yang idealis mempunyai prinsip bahwa merugikan orang lain adalah hal yang selalu dapat dihindari dan mereka tidak

akan melakukan tindakan yang mengarah pada tindakan yang berkonsekuensi negatif. Jika terdapat dua pilihan yang keduanya akan berakibat negatif terhadap individu lain, maka seorang yang idealis akan mengambil pilihan yang paling sedikit mengakibatkan akibat buruk pada individu lain.

Orientasi etika idealisme dapat diukur dengan indikator sikap untuk tidak merugikan orang lain sekecil apapun, seorang individu tidak boleh melakukan tindakan yang dapat mengancam martabat dan kesejahteraan individu lain, dan tindakan bermoral adalah tindakan yang hampir sesuai dengan tindakan yang sempurna (Khairul, 2011).

## 2. Relativisme

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku. Dalam hal ini individu masih mempertimbangkan beberapa nilai dari dalam dirinya maupun lingkungan sekitar. Relativisme etis merupakan teori yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dikatakan etis atau tidak, benar atau salah, yang tergantung kepada pandangan masyarakat. Teori ini meyakini bahwa tiap individu maupun kelompok memiliki keyakinan etis yang berbeda. Dengan kata lain, relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa tidak ada standar etis yang secara absolute benar. Dalam penalaran moral seorang individu, ia harus selalu mengikuti standar moral yang berlaku dalam masyarakat dimanapun ia berada.

Secara garis besar ada 3 pihak yang melakukan penolakan, mereka sama-sama menolak bahwa nilai-nilai moral yang berlaku mutlak dan umum, antara lain :

- a. Pihak pertama berpendapat bahwa ternyata nilai moral di berbagai masyarakat dan kebudayaan tidaklah sama.
- b. Pihak kedua menyatakan bahwa suatu nilai moral tidak pernah berlaku mutlak, mereka memasang nilai atau norma sendiri yaitu bahwa suatu nilai moral tidak boleh mengikat secara mutlak.
- c. Pihak ketiga mendekati nilai moral dari segi yang lain yaitu dari segi metode etika, disini mereka menolak norma moral secara mutlak berdasar logika tiap-tiap individu itu sendiri.

Orientasi etika relativisme dapat diukur dengan indikator etika yang bervariasi dari satu situasi dan masyarakat ke situasi dan masyarakat lainnya, selain itu tipe-tipe moralitas yang berbeda tidak dapat dibandingkan dengan keadilan, pertimbangan etika dalam hubungan antar orang begitu kompleks, sehingga individu seharusnya diijinkan untuk membentuk kode etik individu mereka sendiri, serta kebohongan dapat dinilai sebagai tindakan moral atau imoral tergantung pada situasi (Khairul, 2011).

### 2.1.3.5 Klasifikasi Sikap Orientasi Etika

Menurut Forsyth dalam Yulianto (2015) bahwa konsep idealisme dan relativisme tidak berlawanan, namun menunjukkan dua skala yang terpisah. Ia

juga menyatakan bahwa kategori orientasi etika terdiri dari empat klasifikasi sikap orientasi etika, antara lain yaitu situasionalisme, absolutisme, subyektif, dan eksepsionis. Penjelasan mengenai empat klasifikasi sikap orientasi etika tersebut dijelaskan dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**

**Klasifikasi Sikap Orientasi Etika**

	Relativisme Tinggi	Relativisme Rendah
Idealisme Tinggi	Situasionisme : Menolak aturan moral, membela analisis, individual atas setiap tindakan dalam setiap situasi.	Absolutisme : Megasumsikan bahwa hasil yang terbaik dari suatu tindakan dapat selalu dicapai dengan mengikuti aturan moral secara universal.
Idealisme Rendah	Subyektif : Penghargaan lebih didasarkan pada nilai personal dibandingkan prinsip moral secara universal.	Eksepsionis : Moral secara mutlak digunakan sebagai pedoman pengambilan keputusan namun secara pragmatis terbuka untuk melakukan pengecualian terhadap standar yang berlaku.

#### **2.1.4 Tindakan *Whistleblowing***

##### **2.1.4.1 Pengertian *Whistleblowing***

*Whistleblowing* merupakan salah satu program dari sistem pengendalian internal untuk mencegah penyimpangan atau kecurangan dalam perusahaan serta untuk memperkuat praktik *good governance*.

Menurut Erni R. Ernawan (2016:110) *whistleblowing* adalah :

“Tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang pekerja untuk memberitahukan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan ataupun atasan secara pribadi kepada pihak lain, baik itu khalayak umum ataupun atasan instansi atau atasan yang berkaitan langsung dengan yang melakukan kecurangan tersebut. Jadi tujuan *whistleblowing* disini untuk memperbaiki atau mencegah suatu tindakan yang merugikan”.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam Theodorus M.

Tuanakotta (2012:611) *whistleblowing* adalah :

“Pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*)”.

Sedangkan Near & Miceli dalam Vinnicombe, T (2010) mendefinisikan

bahwa :

“*Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang masih berada dalam organisasi maupun yang sudah keluar dari organisasi) terkait dengan praktik ilegal, tidak bermoral, atau praktik yang tidak dapat dilegitimasi secara hukum dibawah kontrol majikan mereka, kepada orang ataupun organisasi yang mungkin mampu untuk mempengaruhi suatu tindakan. Jadi tujuan dari *whistleblowing* disini untuk memperbaiki atau mencegah suatu tindakan yang merugikan”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, secara umum dapat dikatakan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dengan keberanian untuk mengungkapkan perbuatan pelanggaran yang terjadi dengan tujuan untuk mencegah atau memperbaiki tindakan yang telah merugikan perusahaan sehingga dapat meminimalisir tingkat kehancuran dalam perusahaan. *Whistleblowing* yang berasal dari dalam yaitu untuk melaporkan kepada pimpinan perusahaan sedangkan *whistleblowing* yang berasal dari luar yaitu untuk

memberitahukan kepada media masa serta masyarakat mengenai tindakan yang berbahaya dan dapat merugikan.

#### **2.1.4.2 Tujuan *Whistleblowing***

Tujuan *whistleblowing* menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:6) adalah :

1. Menciptakan iklim yang kondusif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun non-finansial, termasuk hal-hal yang dapat merusak citra organisasi.
2. Mempermudah manajemen untuk menangani secara efektif laporan-laporan pelanggaran dan sekaligus melindungi kerahasiaan identitas pelapor serta tetap menjaga informasi ini dalam arsip khusus yang dijamin keamanannya.
3. Membangun suatu kebijakan dan infra struktur untuk melindungi pelapor dari balasan pihak-pihak internal maupun eksternal.
4. Mengurangi kerugian yang terjadi karena pelanggaran melalui deteksi dini.
5. Meningkatkan reputasi perusahaan.

#### **2.1.4.3 Manfaat *Whistleblowing***

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam Theodorus M. Tuanakotta (2010:612) manfaat dari *Whistleblowing System* antara lain :

1. Tersedianya cara penyampaian informasi penting dan kritis bagi perusahaan kepada pihak yang harus segera menanganinya secara aman.
2. Timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, dengan semakin meningkatnya kesediaan untuk melaporkan terjadinya pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.
3. Tersedianya mekanisme deteksi dini (*early warning system*) atas kemungkinan terjadinya masalah akibat suatu pelanggaran.
4. Tersedianya kesempatan untuk menangani masalah pelanggaran secara internal terlebih dahulu, sebelum meluas menjadi masalah pelanggaran yang bersifat publik.
5. Mengurangi risiko yang dihadapi organisasi, akibat dari pelanggaran baik dari segi keuangan, operasi, hukum, keselamatan kerja, dan reputasi.
6. Mengurangi biaya dalam menangani akibat dari terjadinya pelanggaran.
7. Meningkatkan reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan (*stakeholders*), regulator, dan masyarakat umum.
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritical dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.



#### 2.1.4.4 Jenis-jenis *Whistleblowing*

Tindakan *whistleblowing* dapat dilakukan oleh pihak luar dan pihak dalam perusahaan. *Whistleblowing* yang dilakukan pihak dalam yaitu dengan adanya pelaporan kepada pihak atasan, sedangkan *whistleblowing* yang dilakukan pihak luar yaitu dengan memberitahukan kepada masyarakat luas bahwa telah terjadi tindakan yang merugikan.

Menurut Erni R. Ernawan (2016:110) ada dua macam *whistleblowing*, yaitu :

1. *Whistleblowing* internal, ini terjadi dalam lingkup internal perusahaan, dimana yang melakukan kecurangan adalah individu di dalam perusahaan, kemudian dilaporkan ke atasan yang bersangkutan, karena tindakannya dapat merugikan perusahaan.
2. *Whistleblowing* eksternal, ini terjadi jika yang melakukan kecurangan adalah perusahaannya, dimana akibat yang ditimbulkannya berdampak negatif pada masyarakat, sehingga pekerja mengungkapkan kecurangan tersebut kepada khalayak umum. Secara umum ini merupakan indikasi mengenai adanya kegagalan serius dalam sistem komunikasi internal perusahaan, karena perusahaan tidak mempunyai kebijakan atau prosedur yang jelas yang memungkinkan pegawai menyampaikan pertimbangan-pertimbangan moral mereka diluar perintah yang standar. Velasques (2005) menyebutkan bahwa *whistleblowing* eksternal secara moral dibenarkan jika :
  - a. Ada bukti yang jelas, kuat dan cukup komprehensif bahwa suatu organisasi melakukan aktivitas yang melanggar hukum atau berakibat serius pada pihak lain.
  - b. Usaha-usaha lain telah dilakukan untuk mencegahnya melalui *whistleblowing* internal dan gagal.
  - c. Dapat dipastikan bahwa tindakan *whistleblowing* eksternal akan mampu mencegah kerugian tersebut.
  - d. Pelanggaran tersebut cukup serius dan lebih banyak dibandingkan akibat tindakan *whistleblowing* pada diri sendiri, keluarganya, dan pihak-pihak lain.

#### 2.1.4.5 Efektivitas Penerapan *Whistleblowing*

Penerapan *whistleblowing* dapat dikatakan efektif apabila dapat menurunkan jumlah pelanggaran akibat diterapkannya program *whistleblowing*

selama jangka waktu tertentu. Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008:22) efektivitas penerapan *whistleblowing* antara lain tergantung dari :

1. Kondisi yang membuat karyawan yang menyaksikan atau mengetahui adanya pelanggaran untuk melaporkannya.
  - a. Peningkatan pemahaman etika perusahaan dan membina iklim keterbukaan.
  - b. Meningkatnya kesadaran dan pemahaman yang luas mengenai manfaat dan pentingnya program *whistleblowing system*.
  - c. Tersedianya saluran untuk menyampaikan pelaporan pelanggaran tidak melalui jalur manajemen yang biasa.
  - d. Kemudahan menyampaikan laporan pelanggaran.
  - e. Adanya jaminan kerahasiaan (*confidentiality*) pelapor.
2. Sikap perusahaan terhadap pembalasan yang mungkin dialami oleh pelapor pelanggaran.
  - a. Kebijakan yang harus dijelaskan kepada seluruh karyawan terkait dengan perlindungan pelapor.
  - b. Direksi harus menunjukkan komitmen dan kepemimpinannya untuk memastikan bahwa kebijakan ini memang dilaksanakan.
3. Kemungkinan tersedianya akses pelaporan pelanggaran ke luar perusahaan, bila manajemen tidak mendapatkan respon yang sesuai.
  - a. Kebesaran hati Direksi untuk memberikan jaminan bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah.
  - b. Manajemen berjanji untuk menangani setiap laporan pelanggaran dengan serius dan benar.

#### **2.1.4.6 Sejarah dan Keberadaan *Whistleblower***

Usman dalam Widyantari (2013) menyatakan bahwa :

“Sejarah mengenai *whistleblower* sangat erat kaitannya dengan organisasi kejahatan ala mafia sebagai organisasi kejahatan tertua dan terbesar di Italia yang berasal dari Palermo, Sicilia, sehingga sering disebut *Sicilian Mafia* atau *Cosa Nostra*”.

Kejahatan terorganisasi yang dilakukan oleh para *Mafioso* (sebutan organisasi anggota mafia) bergerak di bidang perdagangan heroin dan berkembang di berbagai belahan dunia, sehingga kita mengenal organisasi sejenis di berbagai Negara seperti Mafia di Rusia, Cartel di Colombia, Triad di China, dan Yakuza di Jepang. Begitu kuatnya jaringan organisasi kejahatan tersebut sehingga orang-

orang mereka bisa menguasai berbagai sector kekuasaan, apakah itu eksekutif, legislatif maupun yudikatif termasuk aparat penegak hukum.

Suatu sindikat bisa terbongkar karena salah seorang dari mereka yang berkhianat, artinya salah satu dari mereka melakukan tindakan sendiri sebagai *whistleblower* untuk mengungkap kejahatan yang mereka lakukan kepada publik atau aparat penegak hukum. Sebagai imbalannya *whistleblower* tersebut dibebaskan dari segala tuntutan hukum.

Usman dalam Widyantari (2013) menyatakan *whistleblower* berkembang di beberapa Negara dengan seperangkat aturan masing-masing antara lain :

1. Di Negara Amerika Serikat, *whistleblower* diatur dalam *Whistleblower Act* 1989, *whistleblower* di Amerika Serikat dilindungi dari pemecatan, pemberhentian sementara, ancaman, gangguan, dan tindak diskriminasi.
2. Di Negara Afrika Selatan, *whistleblower* diatur dalam pasal 3 *Protected Disclosures Act* Nomor 26 Tahun 2000, *whistleblower* diberi perlindungan dari *occupational detriment* atau kerugian yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaan.
3. Di Negara Canada, *whistleblower* diatur dalam sistem *section 425.1 Criminal Code of Canada*. *Whistleblower* dilindungi dari pemberi pekerjaan yang memberikan hukuman disiplin, menurunkan pangkat, memecat atau melakukan tindakan apapun yang merugikan dari segi pekerjaan dengan tujuan untuk mencegah pekerjaan memberikan informasi kepada pemerintah atau badan pelaksanaan hukum atau untuk membalas pekerjaan yang memberikan informasi.
4. Di Negara Australia, *whistleblower* diatur dalam pasal 20 dan pasal 21 *Protected Disclosures Act* 1994. *Whistleblower* identitasnya dirahasiakan, tidak ada pertanggungjawaban secara pidana atau perdata, perlindungan dari pencemaran nama baik perlindungan dari pihak pembalasan dan perlindungan kondisional apabila namanya dipublikasikan ke media.
5. Di Negara Inggris, *whistleblower* diatur pasal 1 dan pasal 2 *Public Interest Disclosures Act* 1998. *Whistleblower* tidak boleh dipecahkan dan dilindungi dari viktimisasi serta perlakuan yang merugikan.
6. Di Negara Indonesia, saat ini belum ada peraturan yang mewajibkan keberadaan Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *whistleblower* dalam sebuah organisasi. Namun demikian Indonesia sudah memiliki Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban yang memberikan jaminan perlindungan kepada saksi dan korban dalam semua mencakup saksi pelapor dan tidak memberikan insentif seperti pengurangan

hukuman bagi pelapor yang terlibat dalam suatu tindakan kecurangan dan pelanggaran.

Berdasarkan Pasal 10 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2006 dalam Widyantari (2013) :

“Seorang saksi yang juga tersangka dalam kasus yang sama tidak dapat dibebaskan dari tuntutan pidana apabila ia ternyata terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah, tetapi kesaksiannya dapat dijadikan pertimbangan hakim dalam meringkankan pidana yang akan dijatuhkan”.

Di Indonesia *whistleblower* merupakan suatu alternatif penting dalam mengungkap kejahatan korupsi, tetapi terdapat kelemahan mengenai perlindungan status hukum yang tidak diberikan apabila dari hasil penyelidikan terdapat bukti yang cukup yang dapat memperkuat keterlibatan *whistleblower* (pelapor).

#### **2.1.4.7 Kriteria *Whistleblower***

Semendawai, dkk (2011:1) seorang *whistleblower* harus memenuhi dua kriteria mendasar, yaitu :

1. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkapkan laporan kepada otoritas yang berwenang. Dengan mengungkapkan kepada otoritas yang berwenang diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkapkan dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri.

Menurut Marcia Miceli dalam Semendawai, dkk (2011:3) ada tiga alasan mengapa auditor internal juga dianggap sebagai *whistleblower*, yaitu :

1. Memiliki mandat formal meski bukan satu-satunya organ dalam perusahaan untuk melaporkan bila terjadi kesalahan. Setiap pegawai perusahaan juga memiliki hak untuk melakukannya juga, meski pada umumnya auditor internal yang lebih paham mengenai kesalahan yang terjadi dalam perusahaan.

2. Laporan auditor internal mungkin bertentangan dengan pernyataan *top managers*. Jika para manajer cenderung menutupi kesalahan guna memoles kondisi perusahaan, maka laporan auditor internal mengenai kesalahan justru sebaliknya membuat para *stakeholder* menjadi kecil hati.
3. Perbuatan mengungkap kesalahan merupakan tindakan yang jarang ditegaskan dalam aturan perusahaan. Hanya beberapa asosiasi profesi saja yang menekankan bolehnya pelaporan kesalahan yang telah ditentukan melalui jalur-jalur tertentu di internal perusahaan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

### 2.2.1 Pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Menurut Klingle (1996) dalam Putri (2012) :

“*Reinforcement theory* didasarkan atas premis bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan untuk memperoleh *reward* dan mengeliminasi sesuatu yang tidak disukai”.

Menurut Skinner (2010) dalam Wahyuningsih (2016) :

“Teori pengukuhan (*reinforcement theory*) merupakan teori dimana perilaku mempunyai fungsi dari konsekuensi-konsekuensi yang terjadi. Menurut teori ini, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan yang tidak pernah ada atas perilaku tersebut”.

Menurut Wahyuningsih (2016) :

“Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* bertujuan agar dapat memotivasi karyawan dalam mengungkapkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut”.

Menurut Wahyuningsih (2016) :

“Dengan diberikannya *reward* tinggi kepada karyawan, maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga setiap karyawan akan termotivasi jika mengetahui ada rekan kerja maupun atasan yang melakukan kecurangan untuk segera mengungkapkannya, serta dapat meminimumkan kecurangan yang terjadi pada perusahaan”.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2016) menunjukkan bahwa pemberian *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap

*whistleblowing*. Pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing* diduga akibat pandangan karyawan yang lebih mengutamakan kepentingan dan keselamatan perusahaan tanpa memandang *reward* apa yang akan diterima jika melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Logikanya seseorang berniat melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang diketahui tanpa memandang *reward* yang diberikan perusahaan atau organisasi.

### **2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Tindakan *Whistleblowing***

Menurut Kuryanto (2011) dalam Janitra (2017) :

“Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Menurut Janitra (2017) :

“Staff atau karyawan yang memiliki sebuah komitmen organisasi yang tinggi di dalam dirinya akan menimbulkan rasa memiliki organisasi yang tinggi pula, sehingga ia tidak akan merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia yakin tindakan yang dilakukannya tersebut akan melindungi organisasi dari kehancuran”.

Menurut Destriana (2014) dalam Wahyuningsih (2016) :

“Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja”.

Menurut Wahyuningsih (2016) :

“Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan sangat diperlukan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka akan mencerminkan tindakan yang akan dilakukannya untuk organisasi atau perusahaan. Jika komitmen organisasi telah diterapkan pada karyawan, maka akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan akan senantiasa melakukan apapun untuk melindungi perusahaan dari tindakan kecurangan yang dapat

merugikan perusahaan tersebut. Karyawan akan melakukan segala tindakan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini berarti dapat meminimalisir tindakan kecurangan yang terjadi dalam perusahaan. Semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan meningkatkan niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing* dengan tujuan untuk melindungi perusahaan”.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2016). Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*. Artinya bahwa hubungan antara komitmen organisasi searah dengan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu juga akan meningkatkan niat untuk melaporkan kecurangan yang diketahui sehingga dapat meminimalisir kecurangan pada satu organisasi. Evanti (2015) bahwa mereka dengan komitmen organisasi tinggi akan memberantas orang-orang yang melakukan pelanggaran etis yang dapat merugikan organisasi tempat mereka bekerja.

### **2.2.3 Pengaruh Orientasi Etika terhadap Tindakan *Whistleblowing***

Menurut Yulianto (2015) :

“Idealisme auditor tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula. Sedangkan relativisme auditor rendah mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang tidak penting dan memiliki kecenderungan untuk tidak melakukan *whistleblowing*”.

Menurut Janitra (2017) :

“Orientasi etika dari seorang staff/pegawai mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Idealisme staff/pegawai yang tinggi akan mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* yang tinggi pula.

Sedangkan seseorang yang memiliki relativisme yang tinggi mempunyai tingkat memandang *whistleblowing* sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing*".

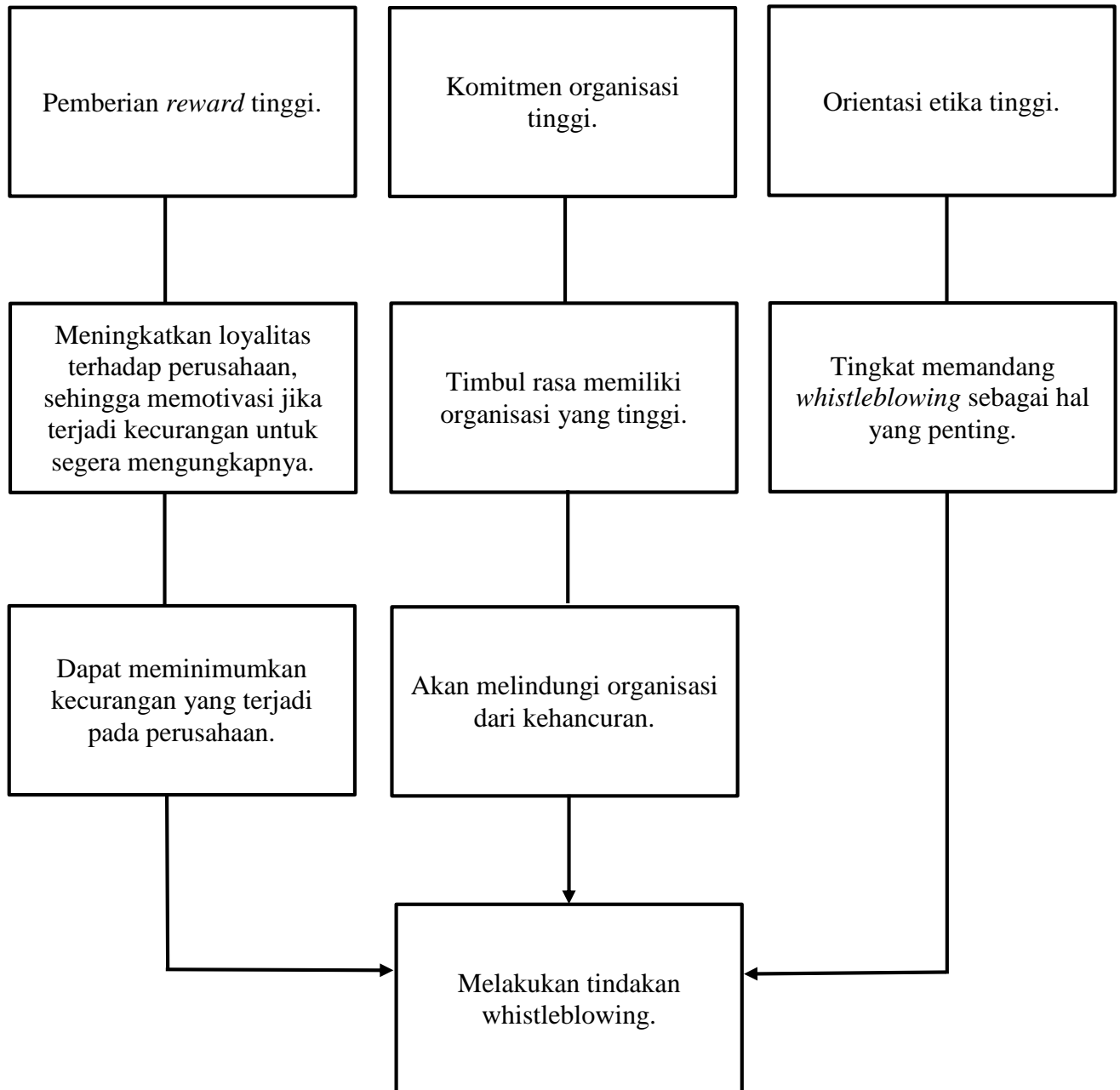
Menurut Hasanah (2017) :

“Seorang idealis akan mengambil tindakan tegas terhadap situasi yang dapat merugikan orang lain, seorang idealis memiliki sikap serta pandang yang lebih tegas terhadap individu yang melanggar perilaku etis dalam profesinya. Sedangkan individu dengan tingkat relativisme yang tinggi cenderung menolak gagasan mengenai kode moral, dan individu dengan relativisme yang rendah hanya akan mendukung tindakan-tindakan moral yang berdasar kepada prinsip, norma, ataupun hukum universal”.

Penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2017). Dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme signifikan positif terhadap *whistleblowing* dan orientasi etika relativisme signifikan negatif terhadap *whistleblowing*. Ini berarti bahwa hubungan antara orientasi idealisme searah dengan tindakan *whistleblowing*, tetapi tidak searah untuk orientasi relativisme. Jika seseorang mempunyai orientasi etika idealisme yang tinggi maka akan cenderung menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang penting dan semakin tinggi kemungkinan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Jika seseorang mempunyai orientasi etika relativisme yang tinggi maka akan cenderung menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang kurang penting dan semakin rendah kemungkinan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.



Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran untuk penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**

### 2.2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dapat berfungsi sebagai dasar pendukung dalam melakukan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, selain itu juga untuk melihat persamaan dan perbedaan dari penelitian sebelumnya. Ringkasan tabel dari penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2**

#### **Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Peneliti (Tahun)</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Widya Wahyuningsih (2016)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> , Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Pemberian <i>Reward</i> , Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan pemberian reward tidak berpengaruh signifikan positif terhadap <i>whistleblowing</i> , dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap <i>whistleblowing</i> .
2	Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016)	Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : Tindakan Akuntan Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .

3	Cindy Reyna Agustin (2016)	Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : Intensi Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
4	Maria Mediatrix Ratna Sari dan Dodik Ariyanto (2017)	Determinan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .
5	R. Dimas Arief Yulianto (2015)	Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Orientasi Etika  Variabel Dependen : <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan orientasi etika idealisme berpengaruh secara positif terhadap <i>whistleblowing</i> , dan orientasi etika relativisme berpengaruh secara negatif terhadap <i>whistleblowing</i> .
6	Wimpi Abhirama Janitra (2017)	Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional,	Variabel Independen : Orientasi Etika, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan orientasi etika idealisme

		Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal <i>Whistleblowing</i>	Variabel Dependen : Internal <i>Whistleblowing</i>	berpengaruh terhadap internal <i>whistleblowing</i> , orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap internal <i>whistleblowing</i> , dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap internal <i>whistleblowing</i> .
7	Ayu Masdiana Hasanah (2017)	Pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Profesional Terhadap <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Orientasi Etika  Variabel Dependen : <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan orientasi etika idealisme berpengaruh signifikan positif terhadap <i>whistleblowing</i> , dan orientasi relativisme berpengaruh signifikan negatif terhadap <i>whistleblowing</i> .
8	Riska (2017)	Pengaruh Profesional Auditor, Orientasi Etika Idealisme dan Relativisme Terhadap <i>Whistleblowing</i> Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating	Variabel Independen : Orientasi Etika Idealisme dan Relativisme  Variabel Dependen : <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i> , dan orientasi etika relativisme berpengaruh negatif terhadap <i>whistleblowing</i> .

9	Siti Aliyah (2015)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> .
10	Destriana Kurnia Kreshastuti (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Variabel Independen : Komitmen Organisasi  Variabel Dependen : Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan auditor yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i> .

Dari penelitian Widya Wahyuningsih (2016) yang meneliti mengenai Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu pemberian *reward* dan komitmen organisasi, serta variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh pemberian *reward* dan komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian

*reward* tidak berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing* sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap *whistleblowing*.

Dari penelitian Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016) yang meneliti mengenai Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu tindakan akuntan melakukan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh komitmen organisasi terhadap niat akuntan melakukan *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*.

Dari penelitian Cindy Reyna Agustin (2016) yang meneliti mengenai Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*.

Dari penelitian Maria Mediatrice Ratna Sari dan Dodik Ariyanto (2017) yang meneliti mengenai Determinan Tindakan *Whistleblowing*, dengan variabel

independen yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu tindakan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan bukti mengenai determinan-determinan yang mempengaruhi akuntan bertindak sebagai *whistleblower*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*.

Dari penelitian R. Dimas Arief Yulianto (2015) yang meneliti mengenai Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, dan Sensitivitas Etis Terhadap *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu orientasi etika serta variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh orientasi etika idealisme dan orientasi etika relativisme terhadap *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh secara positif terhadap *whistleblowing*, dan orientasi etika relativisme berpengaruh secara negatif terhadap *whistleblowing*.

Dari penelitian Wimpi Abhirama Janitra (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Orientasi Etika, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Sensitivitas Etis Terhadap Internal *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu orientasi etika dan komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu internal *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme, dan komitmen organisasi

terhadap internal *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian pengujian pertama menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Hasil penelitian pengujian kedua menunjukkan bahwa orientasi etika relativisme berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*. Hasil penelitian pengujian ketiga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap internal *whistleblowing*.

Dari penelitian Ayu Masdiana Hasanah (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Profesional Terhadap *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu orientasi etika serta variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh orientasi etika idealisme, orientasi etika relativisme terhadap *whistleblowing*. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat akuntan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal tersebut menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme signifikan positif sedangkan orientasi etika relativisme signifikan negatif terhadap *whistleblowing*.

Dari penelitian Riska (2017) yang meneliti mengenai Pengaruh Profesional Auditor, Orientasi Etika Idealisme dan Relativisme Terhadap *Whistleblowing* Dengan Sensitivitas Etis Sebagai Variabel Moderating, dengan variabel independen yaitu orientasi etika idealisme dan relativisme serta variabel dependen yaitu *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh orientasi etika idealisme dan orientasi etika relativisme terhadap *whistleblowing*. Analisis



data dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*, hal ini berarti semakin tinggi orientasi etika idealisme bagi auditor maka *whistleblowing* akan meningkat. Sementara orientasi etika relativisme berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*, hal ini berarti semakin tinggi orientasi etika relativisme bagi auditor maka *whistleblowing* akan cenderung menurun.

Dari penelitian Siti Aliyah (2015) yang meneliti mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu melakukan tindakan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh faktor sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap minat *whistleblowing* pegawai tetap di lingkungan UNISNU Jepara. Analisis data digunakan dengan menggunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan *software* SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap minat pegawai dalam melakukan tindakan tindakan *whistleblowing*.

Dari penelitian Destriana Kurnia Kreshastuti (2014) yang meneliti mengenai Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*, dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi serta variabel dependen yaitu intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Tujuan dari penelitian ini untuk

mendapatkan bukti empiris dari faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan *software* IBM SPSS Statistik 19. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang memiliki komitmen rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Setelah melihat beberapa pembahasan mengenai penelitian terdahulu, maka dapat dilihat beberapa faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing* sebagai berikut :

**Tabel 2.3**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tindakan *Whistleblowing***  
**Berdasarkan Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Komitmen Organisasi	Pemberian <i>Reward</i>	Gender	Masa Kerja	Profesionalisme	<i>Locus of Control</i>	Perceived Behavioral Control	Intensitas Moral	Sensitivitas Etis	Komitmen Profesional	Demografi	Orientasi Etika
1	Widya Wahyuningsih (2016)	√	X	X	√	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Luh Putu Setiawati dan Maria M. Ratna Sari (2016)	√	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-
3	Cindy Reyna Agustin (2016)	√	-	X	X	-	-	-	-	-	X	-	-
4	Maria Mediatrix Ratna Sari dan Dodik Ariyanto (2017)	√	-	-	-	√	-	-	√	-	-	-	-
5	R. Dimas Arief Yulianto (2015)	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√	-	√
6	Wimpi Abhirama Janitra (2017)	√	-	-	-	-	-	-	-	√	√	-	√
7	Ayu Masdiana Hasanah (2017)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	-	√
8	Riska (2017)	-	-	-	-	√	-	-	-	-	-	-	√
9	Siti Aliyah (2015)	X	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Destriana Kurnia Kreshastuti (2014)	X	-	X	X	√	-	-	√	-	-	-	-

Keterangan :

Tanda (√) menyatakan berpengaruh signifikan

Tanda (X) menyatakan tidak berpengaruh signifikan

Tanda (-) menyatakan tidak diteliti

Setelah melihat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*, terdapat alasan penulis memilih tiga variabel independen yang akan diteliti yaitu pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan orientasi etika karena dilihat dari hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada beberapa penelitian yang tidak menunjukkan berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Oleh karena itu, penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dan menguji kembali ketiga variabel independen tersebut.

Penelitian yang akan dilakukan penulis merupakan penelitian gabungan dari penelitian sebelumnya oleh Widya Wahyuningsih (2016) dan Ayu Masdiana Hasanah (2017) dengan variabel yang diteliti yaitu variabel dependen dan variabel independen. Penelitian yang dilakukan oleh Widya Wahyuningsih (2016) dengan judul Pengaruh Pemberian *Reward*, Komitmen Organisasi, Gender dan Masa Kerja Terhadap *Whistleblowing*. Lokasi penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat pada tahun 2016. Unit yang dianalisis yaitu salah satu perusahaan BUMN dan unit yang diobservasi yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 106 orang. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Masdiana Hasanah (2017) dengan judul Pengaruh Orientasi Etika dan Komitmen Profesional Terhadap *Whistleblowing*. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Cabang PT. Pegadaian (Persero) Wilayah Area Padang pada tahun 2017. Unit yang dianalisis yaitu salah satu perusahaan BUMN dan unit yang diobservasi yaitu seluruh karyawan dengan jumlah 80 orang.

Dalam penelitian ini penulis ingin melakukan lebih lanjut pengembangan penelitian yang berkaitan dengan *whistleblowing* karena fenomena terjadinya

kecurangan berupa korupsi di kalangan perusahaan masih melekat dan sering terjadi di banyak perusahaan seperti uraian kasus pada pembahasan sebelumnya. Ada beberapa perbedaan dari penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Perbedaan tersebut terletak pada variabel penelitian, unit yang dianalisis, unit yang diobservasi, lokasi penelitian serta periode yang penulis lakukan juga berbeda. Pada penelitian ini yang dibahas mengenai pengaruh pemberian *reward*, komitmen organisasi, dan orientasi etika terhadap tindakan *whistleblowing*. Unit yang dianalisis yaitu dua Perusahaan BUMN yang ada di Kota Bandung dan unit yang diobservasi yaitu audit internal pada dua perusahaan BUMN tersebut. Kemudian untuk lokasi penelitian yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan Perum DAMRI UABK Bandung, dan periode yang peneliti lakukan pada tahun 2018.

### 2.3 Hipotesis

Sugiyono (2017:63) mendefinisikan bahwa :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.”

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka pemikiran yang dikemukakan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- a. Hipotesis 1 : Pemberian *reward* berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.
- b. Hipotesis 2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.
- c. Hipotesis 3 : Orientasi etika berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.
- d. Hipotesis 4 : Pemberian *reward*, komitmen organisasi dan orientasi etika secara simultan berpengaruh terhadap tindakan *whistleblowing*.