

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sensitivitas Etis

2.1.1.1 Pengertian Sensitivitas Etis

Menurut Shaub (1989) didalam Sugianto (2011) Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi. *The American Heritage Directory* menyatakan etika sebagai suatu aturan atau standar yang menentukan tingkah laku para anggota dari profesi. Etika (Ethics) adalah suatu sistem atau kode perilaku berdasarkan tugas dan kewajiban moral yang mengindikasi bagaimana seorang individu seharusnya berperilaku (William F Messier , 2014).

Sikap etis merupakan dasar peradaban modern, hal ini mendukung kesuksesan fungsional yang hampir selalu ada disetiap aspek masyarakat, dari kehidupan keluarga sehari-hari hingga hukum, kesehatan, bisnis dan didasarkan pada tugas dan kewajiban moral yang mengindikasi bagaimana seorang individu untuk menilai lebih dari sekedar kepentingan pribadi dan untuk mengakui dan menghargai kepentingan orang lain juga. Masyarakat akan jatuh ke kekisruhan jika orang-orang tidak memiliki rasa etika dan sentimen moral. Selain itu juga sikap etis merupakan dasar profesionalisme modern. (William F Messier , 2014).

Sensitivitas etis didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengetahui bahwa suatu situasi memiliki makna etis ketika situasi itu dialami oleh individu-individu (Shaub, 1989). Dengan demikian, sensitivitas etis dapat diartikan sebagai kepekaan seorang auditor terhadap hal-hal yang berkaitan dengan etika atau sikap etis.

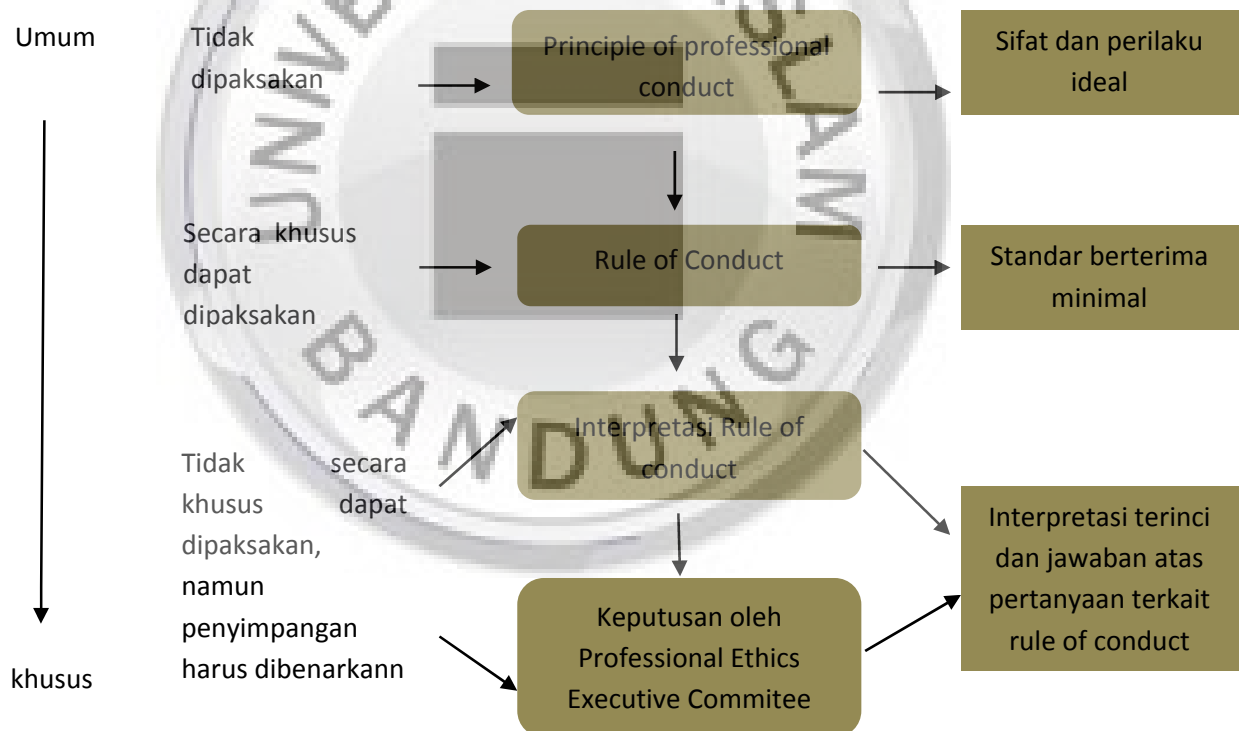
2.1.1.2 Teori Sikap Etis

SM Mintz (1997) dalam William F Messier (2014) mengusulkan bahwa ada tiga metode atau teori yang saling tumpang-tindih dari sikap etis yang dapat memandu analisis isu etis dalam akuntansi. Teori ini adalah:

1. Utilitarianisme

Teori ini mengakui bahwa pembuatan keputusan melibatkan trade-off antara manfaat dan beban tindakan alternatif, dan dia berfokus pada konsekuensi suatu tindakan tertentu pada individual yang terpengaruh. Teori ini mengajukan bahwa kepentingan semua pihak terpengaruh, tidak hanya kepentingan sendiri yang harus dipertimbangkan. Dari perspektif ini, suatu tindakan sesuai prinsip utilitas hanya jika tindakan tersebut menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan yang lebih banyak (atau menghindari lebih banyak penderitaan atau ketidakbahagiaan) daripada tindakan yang mungkin lainnya. Nilai suatu tindakan ditentukan hanya oleh konsekuensi tindakan pada kesejahteraan individu. Oleh karenanya mengapa utilitarianisme sering juga digambarkan sebagai teori “konsekuensialis”. Suatu bentuk moral karena konsekuensi buruk yang

mungkin akan timbul jika semua orang memilih untuk melanggarnya. Pendekatan atau teori ini secara signifikansi bagi auditor, yang diekspektasi untuk mengikuti *Code of Professional Conduct* dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Satu kerugian dalam mengaplikasi teori utilitarian pada dilema etis adalah sering kali sulit untuk mengukur biaya dan manfaat potensial tindakan yang dilakukan. Selain itu mungkin juga sulit untuk menyeimbangkan kepentingan semua pihak yang terlibat ketika kepentingan tersebut berkonflik satu sama lain.



Gambar 2.1 *Code of profesional conduct*

2. Pendekatan berbasis-hak

Teori ini mengasumsikan bahwa individu memiliki hak-hak tertentu dan individu lainnya memiliki tugas untuk menghargai hak tersebut. Oleh karena itu, seorang pembuat keputusan yang mengikuti teori hak seharusnya mengambil suatu tindakan hanya bila itu tidak melanggar hak individu lain. Satu kerugian yang jelas dari teori ini adalah bahwa mungkin akan sulit atau bahkan tidak mungkin untuk memenuhi semua hak dari semua pihak yang terpengaruh. Khususnya bila hak-hak tersebut berkonflik. Teori hak penting bagi auditor karena tanggung jawab kepentingan publiknya. Dalam situasi yang saling berkonflik, hak publik untuk memperoleh informasi yang objektif dan jelas dari auditor lebih utama dari hak apapun yang mungkin menjadi tanggungan auditor untuk masuk hubungan dengan klien yang mungkin mengaburkan pertimbangan auditor. Menurut konsep yang dikenal sebagai “sudut pandang moral”, auditor harus bersedia melihat isu melalui perspektif pihak lain dan menempatkan kepentingan pemangku kepentingan, seperti investor dan kreditur, di atas kepentingan mereka sendiri atau KAP-nya. Sebagai contoh, jika ada perbedaan pendapat dengan manajemen puncak mengenai isu akuntansi atau pelaporan, auditor harus menekankan kepentingan investor dan kreditur dalam memutuskan tindakan yang akan dilakukan, bahkan jika itu berarti kehilangan klien.

3. Pendekatan berbasis-keadilan

Teori ini mengulas isu mengenai kesetaraan, kelayakan (fairness), dan ketidakberpihakan. Teori keadilan melibatkan dua prinsip dasar. Prinsip pertama menyatakan bahwa tiap orang memiliki hak untuk kebebasan personal pada derajat tertinggi yang masih harmonis dengan kebebasan orang lain. Prinsip kedua menyatakan bahwa tindakan sosial dan ekonomik seharusnya menjadi keuntungan bagi semua orang dan manfaat tersebut tersedia bagi semuanya. Sebagai contoh, seseorang dalam posisi untuk mengumpulkan kekayaan memiliki kewajiban moral untuk memastikan bahwa orang lain tidak diperlakukan tidak adil sebagai akibat kekayaannya. Mintz beragumen bahwa keputusan yang dibuat dalam teori ini seharusnya mendistribusi secara layak dan setara sumber daya antar-individu atau grup yang terpengaruh. Mungkin akan sulit mencoba mengaplikasi teori ini dalam praktik karena hak satu atau lebih individu atau kelompok bisa jadi terpengaruh ketika ada distribusi yang lebih baik atas manfaat yang disediakan bagi lainnya. Di bawah pendekatan ini, auditor mempertimbangkan apa keputusan yang paling adil dalam konteks alokasi sumber daya antar pihak yang berkepentingan.

Sementara tidak ada teori ini yang dengan sendirinya menyediakan satu kerangka etis yang sempurna, masing-masing teorinya menekankan perlunya mempertimbangkan lebih dari sekedar kepentingan pribadi, dan masing-masingnya dapat berguna dalam membantu auditor memecahkan dilemma dengan menyediakan suatu perspektif etis.

2.1.1.3 Faktor-faktor Etika

Menurut Yatimin dalam Andi (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi etika diantaranya adalah sifat manusia, norma-norma etika, aturan-aturan agama, dan fenomena kesadaran etika. Etika dapat dibagi menjadi beberapa kelompok:

a. Etika Umum

Etika umum membahas mengenai kondisi-kondisi dasar manusia, bertindak secara etis, bagaimana manusia mengambil keputusan etis, teori-teori etika dan prinsip-prinsip moral dasar yang menjadi pegangan bagi manusia dalam bertindak serta tolak ukur dalam menilai baik atau buruknya suatu tindakan. Etika umum dapat dianalogikan dengan ilmu pengetahuan yang membahas mengenai pengertian umum dan teori-teori.

b. Etika Khusus

Etika khusus merupakan penerapan prinsip-prinsip moral dasar dalam bidang kehidupan yang luas. Penerapan ini dapat berupa pengambilan keputusan dan bertindak dalam bidang kehidupan dan kegiatan khusus yang dilakukan yang didasari oleh cara, teori, dan prinsip-prinsip moral dasar, selain itu etika khusus juga dapat berupa cara menilai perilaku individu dalam kegiatan dan kehidupan khusus yang dilatarbelakangi oleh kondisi yang memungkinkan manusia bertindak etis.

Etika khusus dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Etika individual, yaitu menyangkut kewajiban dan sikap manusia terhadap dirinya sendiri.

- b. Etika sosial, yaitu menyangkut mengenai kewajiban, sikap dan pola perilaku manusia sebagai anggota umat manusia, contohnya seperti etika keluarga, etika politik, etika lingkungan, etika profesi, dan lain-lain.

Etika individual dan etika sosial dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Kewajiban manusia terhadap diri sendiri dan sebagai anggota manusia yang saling berkaitan. Etika sosial menyangkut hubungan manusia dengan manusia baik secara langsung maupun kelembagaan (keluarga, masyarakat Negara)

2.1.1.4 Etika Profesi

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 31 Tahun 2011, kode etik profesi adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam melaksanakan tugas dan dalam kehidupan sehari-hari. Kode etik memiliki tujuan untuk menjunjung tinggi martabat profesi, menjaga dan memelihara kesejahteraan para anggota, meningkatkan pengabdian para anggota profesi, meningkatkan mutu profesi, meningkatkan layanan di atas dasar pribadi, dan untuk menentukan baku standarnya sendiri. Rest dalam Celvia (2011) mengemukakan bahwa ada empat pola seorang individu dalam mengambil keputusan etis. Empat tahap itu adalah menyadari isu-isu moral, memberi penilaian moral, keinginan yang bersifat moral, dan perikatan perilaku moral.

Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik, yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional (Agoes, dalam Sabhrina, 2012).

Prinsip etika profesi akuntan menurut IAI adalah sebagai berikut:

a. Tanggung Jawab Profesi

Dalam melakukan tanggung jawabnya sebagai profesional, setiap anggota senantiasa menggunakan pertimbangan moral, dan professional dalam kegiatan yang dilakukannya.

b. Kepentingan Publik

Setiap anggota berkewajiban untuk senantiasa bertindak dalam rangka memberikan pelayanan publik, menghormati kepercayaan publik, dan menunjukkan komitmen atau profesional.

c. Integritas

Setiap anggota harus memenuhi tanggung jawab profesionalnya dengan integritas setinggi mungkin secara tegas, jujur, dan adil dalam hubungan profesional dan hubungan bisnisnya.

d. Objektivitas

Setiap anggota harus menjaga objektivitasnya dan bebas dari benturan kepentingan individu lain dalam pemenuhan kewajiban profesionalnya.

e. Kompetensi dan Kehati-hatian Profesional

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya dengan berhati-hati, kompetensi dan ketekunan, serta mempunyai kewajiban untuk mempertahankan pengetahuan dan keterampilan profesional pada tingkat

yang diperlukan untuk memastikan bahwa klien memperoleh manfaat dari jasa profesional dengan baik.

f. 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.

g. Perilaku Profesional

Setiap anggota harus berperilaku yang konsisten dengan reputasi profesi yang baik dan menjauhi tindakan yang dapat mendiskreditkan profesi.

h. Standar teknis

Setiap anggota harus melaksanakan jasa profesionalnya sesuai dengan standar teknis dan standar profesional yang relevan.

2.1.1.5 Pendekatan Sensitivitas Etis dalam Mengatasi Dilema Etika

Dalam buku Auditing (Arens dan Loebbecke, 1996) terdapat enam langkah yang merupakan pendekatan sederhana untuk memecahkan dilema etika yaitu:

- Dapatkan fakta-fakta yang relevan
- Identifikasikan isu-isu etika dari fakta-fakta yang ada
- Tentukan siapa dan bagaimana orang atau kelompok yang dipengaruhi oleh dilema

- Identifikasikan alternatif yang tersedia bagi orang yang harus memecahkan dilema
- Identifikasikan konsekuensi yang mungkin timbul dari setiap alternative
- Putuskan tindakan yang tepat

2.1.2 Professional Identity

2.1.2.1 Definisi Professional Identity

Menurut Aranya (1981) hakekat profesi menunjukkan batas-batas bidang garapan yang khas, unik dan esensial, menuntut dan melibatkan kemampuan intelektual, tidak semata-mata manual, dan menuntut pendidikan khusus dalam waktu yang relative lama, terdapat suatu otonomi yang luas bagi praktisi, baik secara individual maupun secara kelompok (kerabat kerja sejawat), terdapat tanggung jawab pribadi yang sangat luas dan mendalam bagi penyandang profesi, baik berkenaan dalam pembuatan pertimbangan dan keputusan, maupun dalam melakukan tindakan, menekankan pada pengabdian dari pada kepentingan ekonomi penyandang profesi yang bersangkutan, memiliki organisasi yang menghimpun dan mengatur kelompok yang bersangkutan, serta memiliki kode etik yang jelas dan dipahami serta dipatuhi oleh semua anggota.

Professional indentity adalah sejauh mana individu mengklafikasikan dirinya sendiri dalam pekerjaan yang mereka jalani dan memiliki ciri khas yang selalu menganggap orang lain pekerjaan yang sama (Samisara, 2015). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa professional identity adalah individu yang memiliki ciri-ciri atau tanda-tanda yang ahli dalam suatu bidang atau menyandang

suatu profesi (Mc. Claren,2011). Sejalan dengan definisi tersebut professional indentity merupakan sebuah kekuatan dari identifikasi individual dengan keikutsertaan di dalam profesinya. Salah satu bentuk seseorang menunjukan professional identity adalah dengan ketaatannya dengan standar-standar dan praktik dalam profesinya (Aranya,1981).

Professional indentity berkaitan dengan organisasi kemasyarakatan yang mewadahi seluruh spesifikasi yang ada di dalam profesi yang di maksud. Penekanan dari organisasi itu adalah profesi itu sendiri (Sumarwiyah,2011). Semakin melekatnya professional identity pada diri seseorang, itu akan menghasilkan suatu pendirian atau keyakinan bahwa profesi yang sedang dilakukan adalah berguna. Professional identity yang telah melekat membuat seseorang cenderung akan selalu mematuhi peraturan, kode etik dan norma-norma yang berlaku agar dapat terhindar dari pelanggaran-pelanggaran yang membahayakan dirinya dan profesinya. Professional identity mencakup karakteristik seperti atribut fisik, kemampuan, keyakinan, nilai-nilai, motif, pengalaman dan sifat-sifat psikologis serta identitas sosial yang menonjol dalam kelompok (Wallace,1995).

Professional identity memiliki kode etik tertentu dalam menjalankan profesinya. Kode etik yang dimaksud adalah suatu aturan yang melindungi profesi dari campur tangan pemerintah, mencegah ketidakpastian internal, mencegah malpraktik (Samisara, 2015). Dijelaskan oleh Jeffrey dan Weatherholt (1996) bahwa identitas profesi akuntan memiliki hubungan yang positif dengan ketaatan dengan peraturan-peraturan yang berlaku.

2.1.2.2 Prinsip-prinsip Identitas Profesional (Professional Identity)

Dalam professional identity dapat diterapkan enam prinsip fundamental didalamnya yang sesuai dengan keputusan yang ditetapkan oleh AICPA dalam William F Messier(2014) mengenai Standar Perilaku Profesional yaitu:

- Tanggung jawab

Dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sebagai profesional, anggota seharusnya menggunakan pertimbangan profesional dan moral sensitif dalam semua aktivitasnya.

- Kepentingan publik

Anggota seharusnya menerima kewajiban untuk bertindak dalam cara yang akan melayani kepentingan publik, menghormati kepercayaan publik, dan mendemonstrasi komitmen pada profesionalisme.

- Integritas

Untuk memelihara dan memperluas kepercayaan publik, anggota seharusnya melakukan semua tanggung jawab profesional dengan rasa integritas tertinggi.

- Objektivitas dan independensi

Seorang anggota seharusnya memelihara objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesional.

Seorang anggota dalam praktik publik seharusnya independen dalam fakta dan tampilan ketika menyediakan jasa auditing dan atestasi lain-lainnya.

- Due Care

Seorang anggota seharusnya mengobservasi standar teknis dan etis profesi, berjuang untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas jasa, dan melaksanakan tanggung jawab profesional hingga kemampuan terbaiknya.

- Ruang lingkup dan sifat jasa

Seorang anggota dalam praktik publik seharusnya mengobservasi Prinsip Code of Professional Conduct dalam menentukan lingkup atau jasa yang akan disediakan.

2.1.2.3 Kemampuan Profesional

Agar dapat mempertanggung jawabkan keprofesionalannya dengan benar, seorang profesional harus memiliki tingkat kemampuan teknis yang tinggi. Sesuai dengan standar IIA, kemampuan teknis meliputi penyusunan staf; pengetahuan, keterampilan, dan disiplin; supervisi; hubungan dan komunikasi antarkaryawan; pendidikan yang berkelanjutan; serta keahlian profesional. (Dan M Guy, 2003)

- Penyusunan Staf

Harus diisi oleh orang-orang yang memiliki kemampuan teknis dan latar belakang pendidikan yang sesuai. Kepala auditor menetapkan kriteria yang harus digunakan dalam mengevaluasi pendidikan dan pengalaman, serta posisi staf dengan personel yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan penugasan dengan benar

- Pengetahuan, Keterampilan, dan Disiplin

Harus memiliki pengetahuan serta keterampilan yang esensial untuk melaksanakan tanggung jawab audit secara efektif, termasuk pemahaman

atas standar audit. Setiap auditor harus memiliki kemampuan teknis untuk melaksanakan prosedur audit dan teknik yang tepat. Kemampuan teknis meliputi pengetahuan tentang prinsip dan teknik audit serta pemahaman yang luas atas akuntansi, prinsip-prinsip manajemen, ekonomi, hukum, perpajakan, keuangan, dan komputer. Akan lebih baik apabila karyawan memiliki keahlian pada satu atau lebih disiplin ilmu yang luas seperti akuntansi, keuangan, statistik, pemrosesan data elektronik, dan hukum. Sangat jelas bahwa tidak setiap orang dapat memiliki semua keahlian dalam disiplin ilmu yang beragam ini; namun setiap orang harus memiliki apresiasi fundamental atas berbagai bidang secara mencukupi untuk dapat mengenali keberadaan masalah atau masalah potensial.

- **Supervisi**

Anggota staf harus disupervisi secara tepat sehingga mereka dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara layak. Supervisi merupakan proses berlanjut bagi seorang personel yang harus dimulai pada tahap perencanaan audit dan berakhir pada tahap penyelesaian. Luasnya supervisi tergantung pada tingkat keahlian seseorang. Dalam hal ini, setiap supervisor audit memiliki tanggung jawab untuk memberikan instruksi secukupnya kepada staf dan menetapkan apakah pekerjaan telah dilaksanakan dengan benar.

- **Hubungan dan Komunikasi Antarkaryawan**

Untuk membuat penugasan menjadi efektif, para auditor harus memahami hubungan antarkaryawan dan mampu berinteraksi secara memuaskan

dengan orang lain. Auditor harus terampil dalam berkomunikasi baik secara lisan maupun tertulis sehingga dapat dengan jelas memberitakan tujuan audit, evaluasi, kesimpulan dan rekomendasi.

- Pendidikan yang Berkelanjutan

Auditor harus menjaga kompetensi teknisnya melalui pendidikan profesional yang berkelanjutan. Mereka harus mengetahui tentang peningkatan dan perkembangan terkini dan standar, prosedur, dan teknik. Auditor bersertifikasi harus menyelesaikan pendidikan profesional yang berkelanjutan selama 80 jam setiap dua tahun sekali. Mereka yang tidak memenuhi persyaratan pendidikan berkelanjutan ini tidak diperkenankan mengajukan diri sebagai auditor bersertifikat.

- Keahlian profesional

Standards for the Professional of Internal Auditing mengharuskan auditor internal menggunakan keahlian profesional (due professional care) ketika melaksanakan suatu penugasan. Auditor internal diharapkan melakukan audit dengan penuh keahlian dan keterlampilan, seperti yang dilakukan oleh auditor internal lain yang cukup berhati-hati dan kompeten dalam situasi yang sama. Dalam konsep ini terkandung keahlian dan kompetensi yang wajar, dan bukan kinerja yang tidak dapat salah atau yang luar biasa. Ketika melakukan keahlian profesional, auditor harus mewaspadai hal-hal berikut ini:

- Kesalahan dan pengabaian
- Inefisiensi, pemborosan, dan ketidakefektifan

- Konflik kepentingan
- Kondisi dan kegiatan dimana cenderung terjadi ketidakteraturan
- Pengendalian yang tidak memadai dan yang memerlukan peningkatan ketaatan

2.1.3 *Locus Of Control*

2.1.3.1 *Pengertian Locus Of Control*

Konsep tentang *Locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966), seorang ahli teori pembelajaran sosial. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian (*personality*), yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Menurut Hariani et al (2013:13) *locus of control* adalah persepsi tentang kendali mereka atas nasib, kepercayaan diri dan kepercayaan mereka atas keberhasilan diri. LOC memainkan peranan penting dalam berbagai kasus, seperti *dysfunctional audit behavior*, *job satisfaction*, kinerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

Menurut Rotter, (1966:7) *locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib (*destiny*) sendiri.

Spector (1982) berpendapat bahwa locus of control merupakan variable utama untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Locus of control adalah tingkatan dimana individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam

kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka (Rotter, 1966 dikutip dalam Bass 1999).

Rotter (1966) membedakan dua orientasi locus of control yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Orientasi individu dengan locus of control internal berkeyakinan bahwa peristiwa bahwa kehidupan dalam diri mereka ditentukan oleh upaya dan perilaku mereka sendiri, sedangkan orientasi individu secara eksternal berkeyakinan peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan-kekuatan lain yang tidak dapat dikendalikan (Jones dan Kavanagh 1996).

Locus of control merupakan pengendalian dari seseorang untuk bertindak atau tidak bertindak (Rotter 1966; Trevino 1986). Seseorang yang mempunyai locus of control yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai locus of control internal berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sebaliknya, seseorang yang mempunyai locus of control eksternal berkeyakinan bahwa kesempatan, nasib, dan pihak lain menentukan apa yang terjadi dalam dirinya. Seseorang yang mempunyai locus of control eksternal berkeyakinan bahwa apa yang terjadi pada mereka dikendalikan kekuatan-kekuatan dari luar seperti nasib baik, keberuntungan, dan kesempatan (Trevino 1986).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* (pusat kendali) adalah keyakinan dan persepsi yang dimiliki individu dalam mengendalikan nasibnya sendiri.

2.1.3.2 Macam-macam Locus Of Control

Menurut Robbins dan Judge (2007) *locus of control* ada dua macam yakni *locus of control external* dan *locus of control internal*.

1. *External Locus Of Control*. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Kahle dalam Riyadiningsih, 2001: 155). Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya (Husna et al.2012: 7).

2. *Internal Locus Of Control*. Sementara itu, individu yang mempunyai *internal locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan harapannya pada diri sendiri dan juga lebih menyenangi keahlian-keahlian dibanding hanya situasi yang menguntungkan (Kahle dalam Riyadiningsih, 2001: 155). Seseorang yang mempunyai *internal locus of control* yakin dapat mengendalikan tujuan mereka sendiri, memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan di dalamnya (Husna et al.2012: 7).

2.1.3.3 Konsep *Locus Of Control*

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter (1966) memiliki empat konsep dasar, yaitu:

- a. Potensi perilaku, yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu, berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
- b. Harapan, merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
- c. Nilai unsur penguat, yakni pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
- d. Suasana psikologis, yakni bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seseorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

2.1.2.4 Karakteristik *Locus Of Control*

Setiap aspek *locus of control* mempunyai karakteristik yang khas. Perbedaan karakteristik antara *internal locus control* dengan *external locus of control* menurut Crider (1983) sebagai berikut :

a. *Internal Locus Of Control* memiliki ciri-ciri, yaitu:

- 1) Suka bekerja keras.

- 2) Memiliki inisiatif yang tinggi.
- 3) Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- 4) Selalu mencoba untuk berpikir seefektif mungkin.
- 5) Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

b. *External Locus Of Control* memiliki ciri-ciri, yaitu:

- 1) Kurang memiliki inisiatif.
- 2) Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.
- 3) Kurang suka berusaha, karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol.
- 4) Kurang mencari informasi untuk memecahkan masalah.

Berdasarkan uraian tersebut diketahui bahwa:

- a. Pada individu yang memiliki *internal locus of control*, faktor kemampuan dan usaha terlihat dominan. Oleh karena itu, apabila individu dengan *internal locus of control* mengalami kegagalan, maka mereka akan menyalahkan dirinya sendiri karena kurangnya usaha yang dilakukan. Begitu pula dengan keberhasilan, mereka akan merasa bangga atas hasil usahanya. Hal ini akan membawa pengaruh terhadap tindakan selanjutnya pada masa yang akan datang, yakni mereka yakin akan mencapai keberhasilan apabila berusaha keras dengan segala kemampuannya.
- b. Individu yang memiliki *external locus of control* melihat keberhasilan dan kegagalan dari faktor kesukaran dan nasib. Oleh karena itu, apabila mereka mengalami kegagalan, maka mereka cenderung menyalahkan lingkungan sekitar

yang menjadi penyebabnya. Hal itu tentunya berpengaruh terhadap tindakan di masa datang. Mereka merasa tidak mampu dan kurang usahanya sehingga mereka tidak mempunyai harapan untuk memperbaiki kegagalan tersebut.

2.1.4 Whistleblowing Intention

2.1.4.1 Definisi Whistleblowing

Whistleblowing merupakan suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atau suatu praktik-praktik illegal atau tanpa legitimasi hukum dibawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near & Micale, 1991). Hal serupa dijelaskan Elias (2008) yang mengatakan bahwa whistleblowing pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu terhadap) praktik illegal, immoral, dan haram yang berada dibawah control karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan. Selain pengertian tersebut, Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) Indonesia menambahkan bahwa whistleblowing dilakukan dengan dasar etikat baik dan bukan merupakan keluhan pribadi terhadap kebijakan terhadap suatu perusahaan. Dalam buku berjudul “memahami whistleblower” yang dikeluarkan oleh lembaga perlindungan saksi dan korban pada tahun 2011 whistleblower didefinisikan sebagai orang yang melaporkan tindakan disuatu organisasi kepada pihak 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 orang yang memberi suatu informasi pada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor.

Pada buku yang dikeluarkan oleh lembaga perlindungan saksi dan korban 2011, terdapat dua kriteria pada whistleblower. Kriteria pertama, whistleblower menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada ke media massa atau public. Kriteria kedua, seseorang whistleblower merupakan ‘ dalam ‘ yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi ditempatnya pekerja atau ia berada.

Selanjutnya sesuai dengan pasal 10 undang-undang no.13 tahun 2006, LPSK juga melindungi whistleblower berupa saksi, korban dan pelapor tidak dapat dituntut secara hukum baik pidana maupun perdata, saksi yang juga tersangka tidak dapat dibebaskan dari tuntutan pidana apabila ternyata terbukti bersalah, tetapi kesaksiannya dapat dijadikan pertimbangan hakim dalam meringankan pidana yang akan dijatuhkan. Seorang pelapor atau whistleblower yang mengikuti sistem perlindungan whistleblower perlu menaati beberapa kriteria. Kriteria itu diperlukan agar sistem perlindungan dapatn berjalan efektif. Kriteria- kriteria itu adalah kesediaan, memberikan kesaksian, termasuk dalam proses peradilan, menaati aturan terkait keselamatannya, tidak berhubungan dengan orang lain dengan cara apapun tanpa persetujuan dari lembaga menanganin laporan whistleblower selama berada dalam sistem perlindungan dan tidak memberitahukan keberadaan selama dibawah perlindungan lembaga yang melindungi.

Whistleblowing dapat dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas. Dari pandangan pemberi kerja, pekerja yang pertama kali melapor kepada manajernya atas pelanggaran yang terjadi dapat memberi kesempatan perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit (Lewis, 2005).

Dalam pelaksanaan Governance suatu entitas baik entitas public maupun swasta, transparansi merupakan sebagai salah satu faktor penting untuk mendorong pimpinan atau pengelola atau pegawai suatu organisasi dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat dan bernilai tambah (Addedvalue) baik bagi organisasi maupun pemangku kepentingan (Curtis, 2010). Terdapat berbagai metode atau cara dalam implelementasi tranparasi untuk pendukung efektifitas pelaksanaan good governance, salah satu metode yang dimaksud adalah sistem pelaporan pelanggaran (SPP) atau whistleblowing sistem (WBS).

2.1.4.2 Manfaat *Whistleblowing System*

Adapun manfaat *whistleblowing system* menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008), 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 resiko 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. Meningkatnya reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan, regulator, dan masyarakat umum.
8. Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritisal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang di perlukan.

Memberikan masukan kepada organisasi untuk melihat lebih jauh area kritisal dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.1.4.3 Pengertian *Whistleblower*

Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) (2008) menyatakan bahwa pelapor pelanggaran (*whistleblower*) adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor yang memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.

Menurut P.Robbins – A.judge (2008), *Whistleblower* adalah individu yang melaporkan perbuatan-perbuatan tidak etis atau illegal dari pemberi kerja mereka kepada pihak luar. Ketika mereka mengungkapkan perbuatan-perbuatan tindak etis oleh organisasi mereka kepada pers atau agensi-agensi pemerintahan dengan dasar hak untuk berbicara dengan bebas.

Menurut Tuanakotta (2010), menyatakan bahwa pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor setidaknya diharuskan untuk memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Whistleblower* adalah seseorang yang melaporkan tindak kecurangan dalam organisasi yang merugikan kepentingan masyarakat.

2.1.4.4 Kriteria *Whistleblower*

Menurut Semendawai (2011) seorang *whistleblower* harus memenuhi 2 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 diungkap dan terbongkar.
2. Kriteria kedua, seorang *Whistleblower* merupakan orang dalam, yaitu orang yang mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di

tempat bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari pelaku kejahatan sendiri.

2.1.4.5 Penerapan *Whistleblowing Intention*

Dalam pelaksanaannya dalam *whistleblowing intention* atau dalam niatnya seseorang untuk menjadi *whistleblower* maka setidaknya diperlukan beberapa kriteria yang harus dimiliki (A.H Samedawai, 2011)

Kriteria yang dimaksud untuk penerepannya antara lain:

1. Tingkat Tanggung Jawab untuk Melaporkan

Sebagai seorang *whistleblower* ditempatkan seorang bekerja maka memerlukan tingkat keahlian yang khusus dan tanggung jawab yang kuat untuk melaporkan berbagai macam aktivitas yang ada. Seorang *whistleblower* dituntut untuk dapat mengungkapkan laporan pada otoritas yang berwenang pada suatu entitas perusahaan. *Whistleblower* yang baik harus dapat menyampaikan pengungkapan sesuai dengan bagaimana mestinya. Bertanggung jawab akan segala hal yang berhubungan dengan pengungkapan pelaporan menjadi hal yang sudah semestinya dimiliki oleh auditor/akuntan untuk menjadi *whistleblower*. Seorang *whistleblower* merupakan orang dalam perusahaan yang mampu mengungkapkan dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi ditempat dia bekerja. Mereka tidak terpengaruh akan hal-hal yang membuat dirinya menutup mulut (suap) dan mampu menerima risiko akan pengungkapan laporannya.

2. Kemungkinan Menjadi *Whistleblower*

Seseorang siapa saja pun dapat menjadi seorang *whistleblower*. Kemungkinan itu dapat terjadi jika seseorang telah memahami dasar dari *whistleblowing* dengan baik dan benar, memiliki niat untuk melaporkan segala macam pelanggaran dan kejahatan yang ada meskipun berada dalam kelompok yang sama. Seseorang tersebut harus bekerja sesuai dengan profesi dan keahlian yang dimilikinya karena seseorang tidak bisa seenaknya untuk menggandakan pekerjaannya karena memaksakan hal tersebut tidak dapat menjadi *whistleblower* yang baik dan diharapkan. Memiliki visi dan misi yang selaras dengan perusahaan dia seseorang tersebut bekerja akan membuat seseorang dapat menjadi seorang *whistleblower* tentunya dengan hal-hal yang dapat dipertanggungjawabkan pada pengungkapan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman mengenai penelitian terdahulu yang dilakukan sebelumnya oleh para peneliti-peneliti terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Berikut ini disajikan pada tabel 2.1 beberapa kesimpulan dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1

Studi Empiris dengan Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
Chairul, Adri (2015)	Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat Whistleblowing (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi S1 di 8 Universitas Negeri di Indonesia)	Analisi uji korelasi spearman X: - Komitmen profesi - Sosialisasi antisipatif Y: Niat whistleblowing	Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi S1 dengan niat whistleblowing	Tidak membahas sensitivitas etis, locus of control dan professional identity
Taylor dan Curtis (2010)	<i>An Examination of the Layers Workplace Influence in Ethical Judgement: whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting</i>	Correlation analysis X: - Reporting intentions - Professional identity - Locus of commitment Y: Whistleblowing in public accounting	1. <i>Reporting intention would increase when the observer's professional identity was greater, when the observer's locus of commitment aligned with their organization rather than with his or her colleagues, and when the moral intensity of the observed behavior.</i> 2. <i>Professional identity and perseverance in reporting are not significantly related</i> 3. <i>The locus of commitment and likelihood of reporting are not significantly related</i>	Tidak membahas sensitivitas etis

Elias (2008)	R <i>Auditing students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing</i>	Correlation Analysis X: - Professional commitment - Anticipatory socialization Y: Whistleblowing intention	<i>Students generally felt that whistleblowing was necessary in case of fraud, although they were slightly less likely to do it themselves. More professionally committed auditing students were more likely to perceive whistleblowing as serious and more likely to blow the whistle compared to other students. Similar relationship were found regarding students socialized early in the accounting professional.</i>	Tidak membahas sensitivitas etis dan locus of control
Sugianto, Abdul Hamid Habbe dan Tawakkal (2010)	Hubungan orientasi etika, komitmen profesional, sensitivitas etis dengan whistleblowing perspektif mahasiswa akuntansi	Structural Equation Modeling X: - Orientasi etika - Komitmen profesional - Sensitivitas Etis Y: Whistleblowing perspektif Mahasiswa Akuntansi	1. Orientasi etika mahasiswa akuntansi mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi yang ada di Makasar 2. Orientasi etika mahasiswa akuntansi mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap sensitivitas etis pada Mahasiswa Akuntansi yang ada di Makasar. 3. Orientasi etika mempunyai hubungan signifikan negative terhadap sensitivitas etis pda mahasiswa akuntansi yang ada di Makasar 4. Komitmen profesional mempunyai hubungan yang signifikan positif terhadap	Tidak membahas locus of control

			whistleblowing 5. Sensitivitas etis mempunyai hubungan negative terhadap whistleblowing.	
Ega Megarina I dan Siti Mutmainah (2013)	Pengaruh Penalaran etis dan faktor-faktor pribadi terhadap sensitivitas etis pada mahasiswa akuntansi	<p>Analisi Uji F</p> <p>X:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penalaran etis - Orientasi etis (tingkat idealism dan tingkat relativisme) - Locus of control - Jenis kelamin - Kemampuan akademis - Umur <p>Y: Sensitivitas Etis</p>	<p>1. Penalaran etis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>2. Idealisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>3. Relativisme memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>4. Locus of control memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>5. Umur tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>6. Jenis kelamin memiliki pengaruh dan signifikan terhadap sensitivitas etis</p> <p>7. Kemampuan akademis tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap sensitivitas etis</p>	Tidak membahas whistleblowing intention

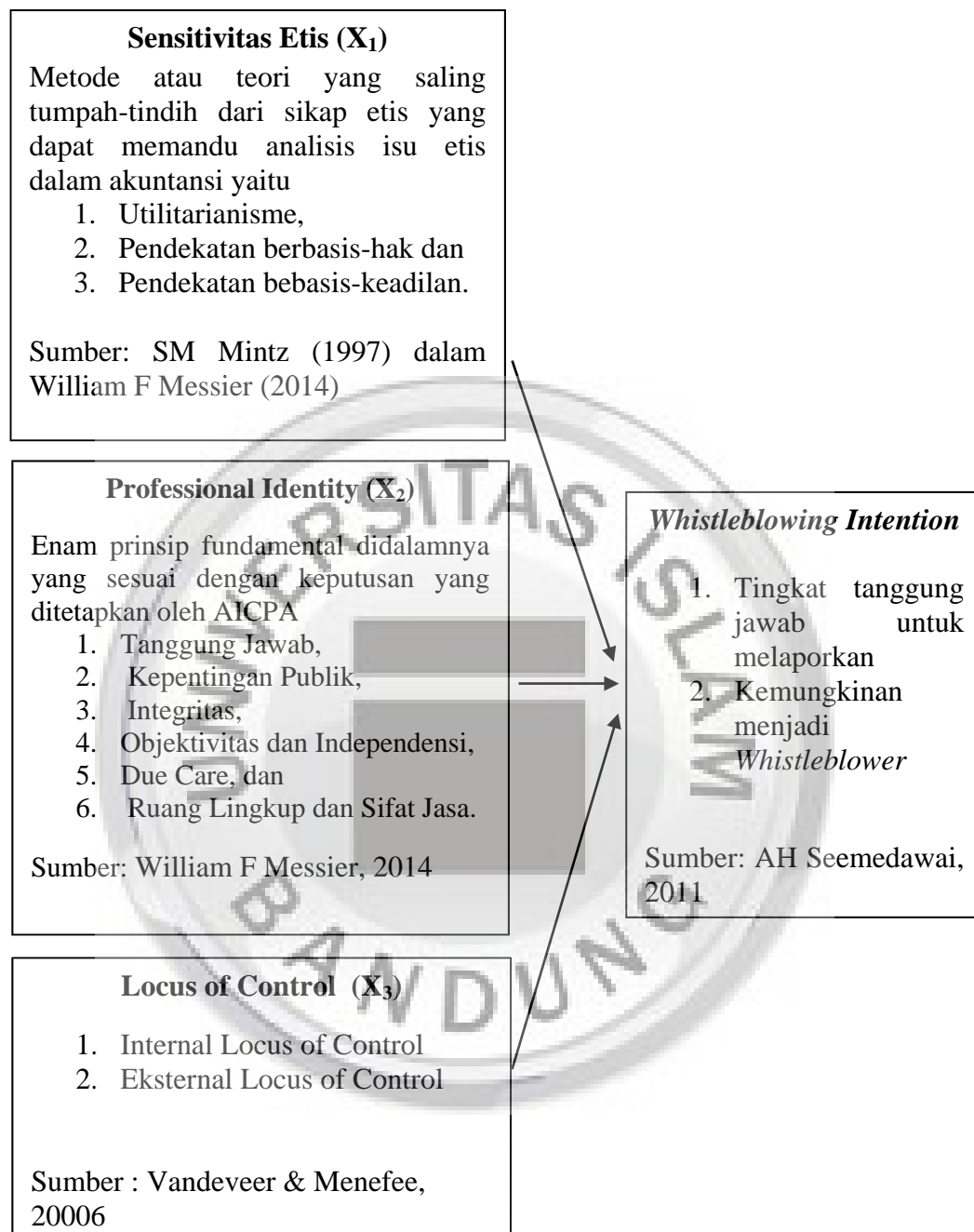
Sumber: Data yang diolah tahun 2016

2.3 Kerangka Pemikiran

Sensitivitas Etis adalah kemampuan untuk mengetahui masalah-masalah etis yang terjadi (Shaub, 1989). SM Mintz (1997) dalam William F Messier (2014) mengusulkan bahwa ada tiga metode atau teori yang saling tumpang-tindih dari sikap etis yang dapat memandu analisis isu etis dalam akuntansi yaitu Utilitarianisme, Pendekatan berbasis-hak dan Pendekatan berbasis-keadilan.

Spector (1982) berpendapat bahwa locus of control merupakan variable utama untuk menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi. Locus of control adalah tingkatan dimana individu berkeyakinan bahwa hasil (peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya) tergantung pada perilaku atau karakteristik pribadi mereka (Rotter, 1966 dikutip dalam Bass 1999). Rotter (1966) membedakan dua orientasi locus of control yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal.

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat disusun skema kerangka pemikiran sebagai berikut:



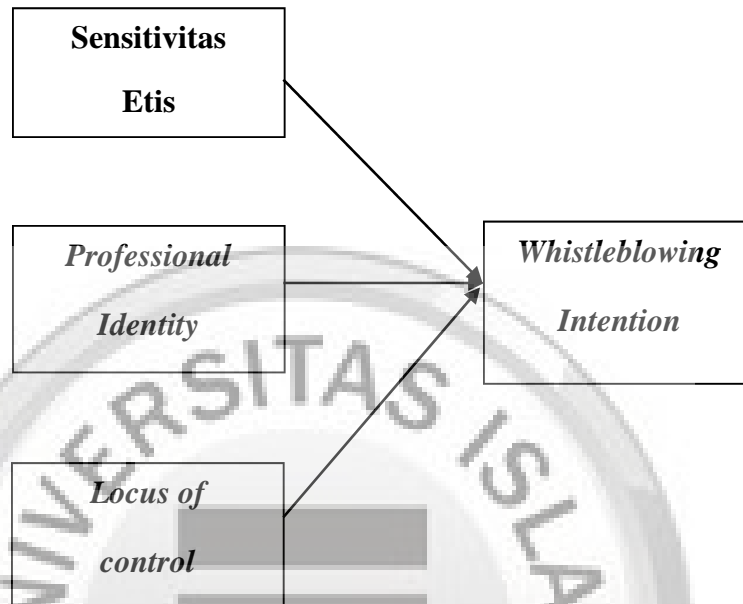
Gambar 2.2 Skema Kerangka Pemikiran

Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat paradigma Penelitian Menurut Sugiyono (2012), Paradigma penelitian dapat diartikan sebagai berikut:

Pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, tetapi yang digunakan untuk merumuskan

hipotesis, jenis jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

Paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Sensitivitas Etis terhadap Whistleblowing Intention

Dalam profesi akuntan sudah diatur seperangkat prinsip etis yang dirancang baik untuk tujuan praktis maupun untuk tujuan idealistis. Akuntan memiliki tingkat pemikiran etis yang relatif tinggi akan lebih dapat dalam identifikasi dan mengetahui perilaku yang kurang pantas. Jika seorang calon akuntan memiliki persepsi yang positif dan tinggi mengenai prinsip etis yang didalamnya terdapat nilai-nilai kejujuran, keadilan dan kebenaran, maka calon akuntan tersebut akan lebih memiliki peluang untuk melakukan pengungkapan atas tindakan pelanggaran dan tidak pantas. sesuai dengan penelitian irsan (2014)

yang meneliti mengenai hubungan prinsip etis dengan niat untuk menjadi whistleblower menjelaskan bahwa prinsip etis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat untuk menjadi whistleblower.

Akan tetapi, penelitian Sugianto (2010) mengenai sensitivitas etis dengan whistleblowing perspektif mahasiswa akuntansi Makasar menindikasikan bahwa sensitivitas etis mempunyai hubungan negatif terhadap whistleblowing, berarti mahasiswa Makasar yang memiliki sensitivitas etis tidak memiliki keinginan untuk melakukan pelaporan pelanggaran (whistleblowing) hasil penelitian tersebut tidak sesuai dengan penemuan Arnold dan Ponemon (1991) yang menyelidiki hubungan antara pemikiran etis dengan persepsi whistleblowing. Mereka melaporkan bahwa auditor interen dengan tingkat pemikiran etis yang relative tinggi lebih dapat mengidentifikasi dan mengetahui perilaku yang kurang pantas.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H1 : Sensitivitas Etis Berpengaruh Positif Terhadap *Whistleblowing Intention*.

2.4.2 Pengaruh Professional Identity terhadap Whistleblowing Intention

Menurut Oxford Dictionary, Identity dapat diartikan sebagai ciri-ciri, tanda-tanda atau jati diri. Sedangkan Profesional menunjukkan dua sudut pandang yaitu orang yang menyandang suatu profesi. Jika orang tersebut benar-benar ahli, maka disebut seorang profesional dan penampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang sesuai profesinya. Maka ditarik kesimpulan bahwa profesional identity adalah seorang yang memiliki ciri-ciri atau tanda-tanda yang ahli dalam suatu bidang atau menyandang suatu profesi (McClaren, 2011).

Menurut theory of planned behavior profesional identity, representasi dari sebuah sikap. Mematuhi standar audit dan kode etik profesi auditor yang diatur dalam standar profesional standar akuntan public dan kode etik profesi akuntan public merupakan salah satu sikap yang ditunjukkan auditor untuk memperlihatkan identitas profesional tersebut (ajzen, 2005)

Profesional identity dihubungkan pula dengan intensi untuk melakukan whistleblowing (tailor dan Curtis, 2010). Seseorang yang menjunjung tinggi profesional identity nya akan mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap standar profesional dan kode etik yang berlaku demi melindungi profesinya dan demi melindungi profesinya seseorang akan lebih merasa bertanggung jawab jika terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku hingga menimbulkan intensi untuk melakukan whistleblowing (kreshastuti,2014). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa identitas profesional positif dan signifikan mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan whistleblowing.

Penelitian terdahulu menemukan bahwa profesional identity positif terkait dengan tanggung jawab untuk melaporkan perilaku tidak etis oranglain yang pada akhirnya mempengaruhi niat untuk melaporkan (tailor dan Curtis, 2010). Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor memiliki profesional identity cenderung memiliki probabilitas yang lebih tinggi pula untuk melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran demi kepentingan publik.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H2 : Professional Identity Berpengaruh Positif Terhadap *Whistleblowing Intention*.

2.4.3 Pengaruh Locus of Control terhadap Whistleblowing Intention

Penelitian terdahulu secara konsisten menyatakan bahwa locus of control mempengaruhi perilaku seseorang. Locus of control merupakan karakteristik pesonalitas yang diduga mempengaruhi intensi secara tidak langsung (ajzen,1991). (tailor dan Curtis,2009) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa locus of control yang merupakan bagian dari karakteristik personal menemukan bahwa semakin tinggi locus of control internal seseorang auditor akan memilih untuk melakukan tindakan whistleblowing dibandingkan dengan auditor yang memiliki locus of control eksternal yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan (chiu, 2002) terhadap 254 mahasiswa MBA dicina menunjukkan bahwa anggapan whistleblowing sebagai perilaku etis memiliki hubungan signifikan terhadap keinginan seseorang untuk melakukan pelaporan pelanggaran (whistleblowing), serta hubungan signifikan pula antara penilaian etis dan locus of control sebagai variable moderat terhadap keinginan melakukan whistleblowing.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah

H3 : Locus of Control Berpengaruh Positif Terhadap *Whistleblowing Intention*.