

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Persepsi

2.1.1.1 Pengertian Persepsi

Respon atas berbagai aspek serta gejala di lingkungan sekitar merupakan hasil dari salah satu aspek psikologi yaitu persepsi. Walaupun terdapat berbagai macam, definisi mengenai persepsi, pada dasarnya persepsi memiliki prinsip yang sama. Salah satu definisi persepsi, yaitu menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dapat diartikan sebagai keadaan bagaimana seseorang menginterpretasikan kejadian, objek, dan orang (Siegel dan Marconi, 1989). Setiap orang akan menanggapi dengan dasar persepsi mereka tanpa memperhatikan benar atau tidaknya persepsi. Pada kenyataannya tiap orang akan memiliki persepsi sendiri atas suatu kejadian.

Persepsi merupakan suatu proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh pancaindra (Ikhsan dalam Andi, 2011). Dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi adalah gabungan antara faktor utama dunia luar (stimulus visual) dan diri manusia itu sendiri yakni pengetahuan-

pengetahuan sebelumnya. Persepsi yang dihasilkan oleh seorang individu akan bersifat situasional dan subjektif. Ini disebabkan karena persepsi tentang suatu objek akan bergantung terhadap suatu kerangka ruang dan waktu. Sehingga suatu persepsi dapat terbentuk karena karakter dari orang yang menerima stimuli tersebut bukan karena jenis atau bentuk stimulinya.

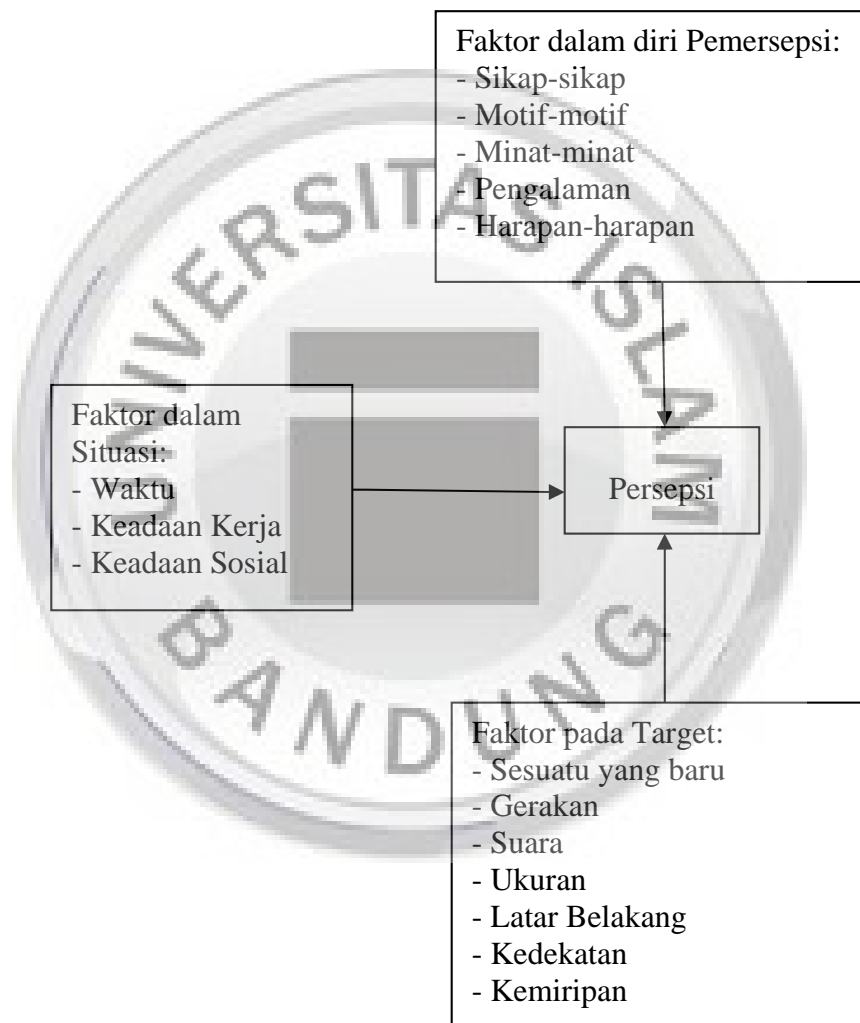
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Persepsi lebih banyak dipengaruhi oleh kesadaran, ingatan, pikiran, dan bahasa. Dengan demikian, persepsi bukanlah cerminan yang tepat dari realitas (Ikhsan dalam Andi, 2011). Menurut Robbins (2009), mengemukakan bahwa sejumlah faktor beroperasi untuk membentuk dan terkadang mengubah persepsi. Faktor-faktor ini bisa terletak dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau target yang diartikan, atau dalam konteks situasi di mana persepsi tersebut dibuat.

Robbins menjelaskan bahwa ketika seorang individu melihat sebuah target dan berusaha untuk menginterpretasikan apa yang ia lihat, interpretasi itu sangat dipengaruhi oleh berbagai karakteristik pribadi dari pembuat persepsi individual tersebut. Karakteristik pribadi yang memengaruhi persepsi meliputi sikap, kepribadian, motif, minat, pengalaman masa lalu, dan harapan-harapan seseorang. Karakteristik target yang diobservasi bisa mempengaruhi apa yang diartikan. Target tidak dilihat secara khusus, hubungan sebuah target dengan latar belakangnya juga mempengaruhi persepsi, seperti halnya kecenderungan untuk mengelompokkan hal-hal yang

dekat dan hal-hal yang mirip. Konteks dimana kita melihat berbagai objek atau peristiwa juga penting. Waktu sebuah objek atau peristiwa dilihat dapat mempengaruhi perhatian, seperti halnya lokasi, cahaya, panas, atau sejumlah faktor situasional lainnya.

Gambar 2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Persepsi



Sumber: Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, 2009.

2.1.2 Orientasi Etika

2.1.2.1 Pengertian Etika

Jika didefinisikan secara luas, istilah etika menggambarkan prinsip moral atau peraturan perilaku individu atau kelompok individu yang mereka akui. Etika berlaku ketika seseorang harus mengambil keputusan dari beberapa alternatif menyangkut prinsip moral. Semua masyarakat dan individu mempunyai pengertian sendiri mengenai etika sehingga mereka dapat mengidentifikasi apa yang “baik” dan apa yang “buruk”. (Auditing jilid I, Dan M. Guy, C. Wayne Alderman, Alan J. Winters, 2002, 56). Seperti yang dikatakan C.S. Lewis, “Manusia di seluruh dunia memiliki beberapa kesepakatan tentang mana yang disebut benar dan mana yang salah.” (C.S. Lewis, Mere Christianity, New York:Macmillan, 1952, 19-21). Perilaku etis ditentukan oleh masing-masing individu. Setiap orang menggunakan alasan moral untuk memutuskan apakah sesuatu etis atau tidak. Etika adalah kode perilaku moral yang mewajibkan kita untuk tidak hanya mempertimbangkan diri kita sendiri tetapi juga orang lain. Dalam dunia profesi adapun yang disebut juga dengan etika profesional, seperti yang dikatakan Maultz dan Sharaf, “etika profesional adalah aplikasi khusus dari etika umum. Etika umum menekankan bahwa ada pedoman tertentu yang menjadi dasar bagi seseorang untuk berperilaku. Pengetahuan akan hasil akhir dari tindakannya terhadap dirinya dan orang lain, kewaspadaan akan tuntutan masyarakat di mana dia tinggal, penghargaan akan aturan agama, penerimaan tugas, kewajiban untuk melakukan hal yang dia

inginkan diperbuat orang lain terhadap dirinya sepanjang waktu, dan pengenalan akan norma perilaku etis di masyarakat tempat seseorang hidup semuanya membantu seseorang untuk mencapai tingkat perilaku etis yang tinggi” (R. K. Maultz dan Husseim A. Sharaf, *The Philosophy of Auditing*, American Accounting Association, 1993).

Setiap profesi yang memberikan pelayanan jasa pada masyarakat harus memiliki kode etik, yang merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral yang mengatur tentang perilaku profesional (Risca Widyasuci, 2012). Sedangkan kode etik sendiri didefinisikan menurut Langlois dan Schlegelmilch (1990) dalam McDonald (2009) sebagai pernyataan yang terdapat pada prinsip-prinsip korporat, peraturan yang harus dipatuhi atau filosofi perusahaan, menyangkut tanggung jawab kepada karyawan, pemegang saham, pelanggaran dan lingkungan serta masyarakat. Fungsi akuntan sendiri ialah sebagai penyedia informasi dalam proses pembuatan keputusan bisnis oleh pelaku bisnis, maka dari itu profesi akuntan sangat membutuhkan etika profesi. Etika profesi merupakan karakteristik suatu profesi yang membedakan suatu profesi dengan profesi lain, yang berfungsi untuk mengatur tingkah laku para anggotanya (Murtanto dan Marini, 2003).

Dalam buku *Handbook of the Code of Ethics for Professional Accountants* (edisi 2014) yang dikeluarkan oleh *International Ethics Standards Board of Accountants* (IESBA), profesi akuntan sebaiknya patuh terhadap lima prinsip fundamental, yaitu (a) *integrity*, (b) *objectivity*, (c) *professional competence and due care*, (d) *confidentiality*, (e) *professional*

behavior. Dimana dijelaskan di buku yaitu *Integrity* berarti akuntan harus bersikap berterus-terus dan jujur di setiap hubungan profesional dan bisnis. *Objectivity* berarti akuntan tidak boleh membiarkan bias, konflik pada kepentingan atau pengaruh yang tidak baik dari pihak lain yang dapat mengesampingkan penilaian profesional dan bisnis. *Professional competence and due care* berarti akuntan harus menjaga pengetahuan profesional dan kemampuan mengenai profesi pada level yang diharuskan oleh standar, serta untuk memastikan klien atau pemberi kerja menerima servis profesional yang kompeten berdasarkan pada perkembangan praktik teknis dan bersikap tekun serta sesuai dengan standar teknis dan profesional. *Confidentiality* berarti akuntan harus menghormati kerahasiaan informasi yang diketahui dari hubungan profesional dan bisnis serta tidak mengungkapkan informasi tersebut pada pihak ketiga tanpa prosedur yang seharusnya, kecuali terdapat hak dan kewajiban secara hukum ataupun profesional untuk mengungkapkannya, serta tidak menggunakan informasi bagi kepentingan pribadi ataupun pihak ketiga. Sedangkan *Professional Behavior* mengharuskan akuntan untuk patuh terhadap hukum dan peraturan juga wajib menghindari tindakan yang dapat menjelekan profesi.

2.1.2.2 Pengertian Orientasi Etika

Diskusi mengenai etika atau orientasi etika, tidak akan lepas dari konsep mengenai diri (*self*) seseorang. Tiap-tiap pribadi mempunyai konsep diri sendiri yang turut menentukan perilaku (orientasi) etikanya, sesuai peran yang disandangnya (Khomsiyah, 1998). Orientasi etika merupakan

alternatif pola perilaku seseorang untuk menyelesaikan dilema etika dan konsekuensi yang diharapkan oleh fungsi yang berbeda (Higgins dan Kelleher, 2005). Orientasi etika merupakan bagaimana pandangan seseorang mengenai etika itu sendiri. Forsyth (1980) menyebutkan bahwa orientasi etis dikendalikan oleh dua karakteristik, yaitu idealisme dan relativisme.

1) Idealisme

Idealisme mengacu pada suatu hal yang dipercaya oleh individu dengan konsekuensi yang dimiliki dan diinginkannya tidak melanggar nilai-nilai moral. 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 seperti mengancam kehormatan dan kesejahteraan orang lain. Selain itu seorang yang memiliki karakter idealisme di setiap tindakannya harus sesuai dengan tindakan yang sifatnya ideal. (Forsyth, 1980)

2) Relativisme

Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai etika yang universal/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, bergantung pada pandangan masyarakat. Teori ini meyakini bahwa tiap individu maupun kelompok/komunitas memiliki keyakinan etis yang berbeda. Dengan kata lain, relativisme etis maupun relativisme moral adalah pandangan bahwa prinsip etis maupun moral sebagai sesuatu yang sifatnya subjektif, dan tidak ada standar etis yang secara absolut benar. Selain itu, dengan adanya aturan etika yang ditetapkan secara tegas akan menciptakan hubungan manusia yang lebih baik. Selanjutnya Shaub, M *et. al* (1989) mengatakan bahwa kedua konsep orientasi etika Forsyth tersebut yaitu idealisme dan relativisme tidak berlawanan, tetapi mewakili dua skala yang terpisah. (Forsyth, 1980)

2.1.3 Komitmen Profesi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Profesi

Dalam suatu organisasi profesi setiap anggota dituntut untuk memiliki komitmen profesi. Harsanti Ponny (2001) menyatakan bahwa komitmen dapat dijadikan landasan daya saing karena organisasi atau perusahaan dengan karyawan yang memiliki komitmen tinggi lebih cenderung akan mematuhi peraturan atau standar profesinya, dan akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki organisasi lain.

Dalam Aranya *et al.* (1981) menyebutkan bahwa komitmen profesi sebagai kesukaan yang dibentuk oleh seseorang terhadap profesinya, sedangkan Menurut Gibson *et al.* (1996) yang dikutip oleh Haryani Sri

(2001) mendefinisikan komitmen sebagai lingkup, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya.

Menurut Assegaf, (2005) proses komitmen secara konseptual dibedakan menjadi tiga tahap yaitu : (1) karyawan memiliki organisasi yang akan dimasukinya dan organisasi memilih karyawan yang akan dipekerjakan. (2) pada tahap ini dapat dilihat bagaimana komitmen seorang karyawan. Apabila komitmen nya semakin rendah, berarti terjadi adanya masalah yang menyebabkan komitmen karyawan tersebut menurun. (3) karyawan dengan komitmen yang rendah cenderung lebih besar keluar dari organisasi. Dan dapat dilihat bahwa karyawan ini mempunyai tingkat absensi yang tinggi, serta kinerja yang relatif rendah. Sedangkan dengan karyawan dengan komitmen tinggi, cenderung akan tetap bergabung dengan perusahaan. Karyawan ini juga menunjukkan tingkat partisipasi yang besar.

Komitmen profesional menggambarkan intensitas dari identifikasi individual, tingkat keterlibatan dalam profesi (Mowday et al., 1982). Identifikasi ini mensyaratkan beberapa tingkat persetujuan dengan tujuan dan nilai profesi, termasuk moral atau nilai etika. Menurut (Aranya et al., 1981; Aranya dan Feris, 1984) komitmen profesi dapat didefinisikan sebagai :

1. Sebuah kepercayaan dan dukungan terhadap tujuan dan nilai profesi.
2. Sebuah keinginan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi / profesi.

3. Keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Menurut Sorensen (dikutip oleh Kaplan dan Whitecotton, 2001) seseorang yang berkomitmen terhadap profesinya mempercayai dan menerima tujuan profesinya sehingga memunculkan keinginan untuk memiliki keahlian dan pelatihan teknis yang cukup untuk menunjang karir dalam profesinya, serta berkeinginan untuk melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi tanpa diminta. Dan komitmen profesi merupakan bentuk dedikasi terhadap profesi dan karir profesional serta penerimaan etika-etika profesi dan tujuan organisasi. Seseorang yang berkomitmen terhadap profesinya menerima tujuan profesinya serta berkeinginan untuk melakukan upaya demi upaya demi mencapai tujuan profesinya tersebut.

Elias (2008) juga menjelaskan bahwa komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu para profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesi auditor dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan seorang auditor untuk melakukan segala sesuatu yang menjadi tuntutan bagi profesi akuntan publik sehingga akan memunculkan loyalitas terhadap profesi maupun organisasi profesi akuntan publik.

Dalam Fitriyah (2014) menyebutkan komitmen profesi mutlak dibutuhkan oleh profesi auditor karena akan berkaitan dengan loyalitas individu terhadap organisasi dalam melaksanakan tugas dan menanti norma aturan dan kode etik profesi akuntan publik. Dapat dikatakan mutlak karena

dengan adanya kesadaran untuk mematuhi aturan dan kode etik profesi, maka akan mengurangi timbulnya konflik internal pada diri auditor apabila dihadapkan dengan suatu kondisi dilema etis sehingga profesionalisme dari auditor tersebut selalu dapat dijaga.

Menurut Mowday, Steer dan Porter (1982), komitmen profesi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu: faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh pekerjaannya itu sendiri, semakin tinggi level tanggung jawab dan otonomi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut semakin rendah *repetitive*, dan semakin menarik pekerjaan tersebut akan lebih tinggi tingkat komitmen yang diperlihatkan oleh individu.

Komitmen profesi berimplikasi terhadap individu maupun bagi organisasi. Menurut Meixner dan Bline (1989) menyebutkan komitmen profesi dapat dikaitkan dengan meningkatkan kinerja, turunnya niat untuk pindah kerja, serta kepuasan kerja yang lebih besar.

2.1.4 Intensitas Moral

2.1.4.1 Pengertian Intensitas Moral

Menurut Sumaryono (1995), etika dapat dibedakan antara etika perangai dan etika moral. Etika moral berkenaan dengan kebiasaan berperilaku yang baik dan benar berdasarkan kodrat manusia. Apabila etika ini dilanggar timbulah kejahatan, yaitu perbuatan yang tidak baik dan tidak benar. Kebiasaan ini berasal dari kodrat manusia yang disebut moral.

Apabila manusia melakukan pelanggaran etika moral, berarti dia berkehendak melakukan kejahatan, dengan sendirinya berkehendak untuk dihukum. Dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara, nilai moral dijadikan dasar hukum positif.

Intensitas adalah kemampuan atau kekuatan, gigih tidaknya, kehebatan. (Partanto,dkk) sedangkan dalam kamus *psychology* intensitas adalah kuatnya tingkah laku atau pengalaman, atau sikap yang dipertahankan. (Ashari M. Hafi, 1996). Moral adalah sikap mental dan emosional yang dimiliki oleh individu sebagai anggota kelompok sosial dalam melakukan tugas-tugas atau fungsi yang diharuskan kelompoknya serta loyalitas pada kelompoknya (Sukamto, 1991) Moral dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1998) ada dua pengertian yaitu:

1. Ajaran tentang baik buruk yang diterima umum mengenai perbuatan, sikap, dan kewajiban
2. Kondisi mental yang membuat orang tetap berani, bersemangat, bergairah dan berdisiplin. Dengan kata lain, moral adalah nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi pegangan bagi seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Sejalan dengan pernyataan di atas, intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan imperatif moral dalam sebuah situasi. Sifatnya multidimensi, dan masing-masing komponennya

merupakan karakteristik dari isu-isu moral (Jones, 1991). Desakan (imperatif) moral adalah syarat untuk bertindak secara konsisten berdasarkan kepercayaan moral seseorang. Individu membangun intensi moral, yang artinya individu tersebut memutuskan untuk melakukan pemilihan atas suatu tindakan (Alleyne et al, 2013). Jones (1991, h.372) menyebutkan intensitas moral tersebut tidak memasukan sifat ciri dari si-pembuat keputusan, seperti pengembangan moral (*moral development*) (Kohlberg, 1995), kekuatan ego (*ego strength*), *locus of control* (Trevino, 1986), pengetahuan atau nilai (*knowledge and value*) (Ferrel dan Gresham, 1985). Juga tidak memasukan faktor-faktor organisasional, seperti budaya organisasi (Trevino, 1986) atau kebijakan perusahaan (Ferrel dan Gresham, 1985). Intensitas moral hanya berfokus pada isu moral, bukan pada pembawa moral (*moral agent*) maupun konteks organisasi. Dijelaskan oleh Jones (1991), bawa seseorang dengan intensitas moral yang tinggi akan memikirkan besaran konsekuensi dan dampak apa yang akan terjadi didalam suatu kecurangan yang diketahuinya.

Intensitas moral pada hakekatnya bervariasi dari setiap isu, dengan sedikit isu mencapai tingkat yang tinggi dan banyak isu pada tingkat yang rendah. Reabilitas dan stabilitas intensitas moral tidak diketahui pasti, tapi parameter-parameter ini ditetapkan secara empiris (Jones, 1991, h.373).

2.1.4.2 Komponen Intensitas Moral

Komponen Intensitas Moral dan Isu Akuntansi Jones (1991) menyatakan bahwa intensitas moral (*moral intensity*) terdiri atas enam elemen, yaitu: Besaran Konsekuensi (*the magnitude of consequences*), Konsensus Sosial (*social consensus*), Probabilitas Efek (*Probability Of Effect*), Kesegeraan Temporal (*temporal immediacy*), Kedekatan (*Proximity*), dan Konsentrasi Efek (*concentration of effect*). Keenam komponen yang berkaitan dengan isu-isu yang berhubungan dengan akuntansi ini dalam skenario yang berkaitan dengan situasi akuntansi dan dapat digambarkan sebagai berikut;

1. Besaran Konsekuensi (*the Magnitude of Consequences*)

Didefinisikan sebagai jumlah kerugian atau manfaat yang dihasilkan oleh pengorbanan atau kebermanfaatan dari sebuah tindakan moral. Hal ini menunjukkan pentingnya dampak dari rumusan masalah bagi pemangku kepentingan yang berbeda dan memungkinkan mereka untuk mengakui keseriusan sebuah situasi dan pentingnya partisipasi mereka. Dimasukkannya besaran konsekuensi ini dalam konstruk intensitas moral didasarkan pada observasi pada perilaku manusia dan bukti-bukti yang diperoleh. Contohnya, skenario perbuatan buruk seseorang terhadap 1000 orang akan menghasilkan intensitas moral yang lebih besar dibandingkan perbuatan buruk terhadap 10 orang.

2. Konsensus Sosial (*Social Concensus*)

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap salah atau benar. Contohnya, skenario si X mendiskusikan hal ini dengan rekan kerjanya, rekan kerjanya justru mengatakan hal tersebut wajar dan kebanyakan pimpinan akan meminta hal yang sama kepada bawahannya dengan alasan keterbatasan waktu. Contohnya, skenario perbuatan yang dianggap beberapa orang salah menghasilkan intensitas moral yang lebih besar dibandingkan perbuatan yang dianggap beberapa orang berbeda-beda.

3. Probabilitas Efek (*Probability Of Effect*)

Merupakan sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi. Hal ini tergantung pada dua hal yaitu pertama, kemungkinan bahwa tindakan yang disarankan akan benar-benar dilakukan dan kedua, bahwa jika dilakukan tindakan itu maka akan menyebabkan konsekuensi atau dampak seperti yang diharapkan. Peningkatan perkiraan kemungkinan dampak seperti yang diharapkan dapat dicapai dengan membiarkan para pemangku kepentingan untuk menentang dan menguji berbagai asumsi tentang masalah tersebut.

4. Kesegeraan Temporal (*Temporal Immediacy*)

Adalah jarak atau waktu antara pada saat terjadi dan awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar). Kesegeraan temporal ini adalah sebuah konstruk komponen dengan dua alasan mengacu pada lamanya waktu antara dimulainya tindakan dan awal terjadinya konsekuensi tindakan tersebut, terkait dengan perumusan masalah yang ditetapkan. Orang cenderung mendiskonto atau kurang memperhatikan dampak yang terjadi di masa depan. Bias ini mengurangi urgensi pemecahan masalah secara moral. Hal ini sangat penting bagi para pengambil keputusan untuk mempertimbangkan isu-isu dan masalah dari kedekatan temporal atau urgensinya. Mempertimbangkan kedekatan temporal dalam perumusan masalah dapat meningkatkan urgensi masalah dan membantu para pemangku kepentingan untuk membuat rumusan masalah.

5. Kedekatan (*Proximity*)

Adalah perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi, atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral (*moral agent*) untuk pelaku dari kejahatan (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Kebanyakan orang lebih peduli orang lain yang dekat dengannya daripada bagi orang-orang yang jauh. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun secara fisik) daripada

kepada orang-orang yang jaraknya jauh. Contohnya, skenario pemberhentian pegawai di perusahaan sendiri akan memberikan dampak moral yang lebih besar dibandingkan pemberhentian pegawai di perusahaan terpencil.

6. Konsentrasi Efek (*Concentration Of Effect*)

Adalah sebuah fungsi inferens dari jumlah orang yang memengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara amoral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.

Jones (1991) telah mengembangkan suatu model isu-kontinjen untuk menguji pengaruh persepsi intensitas moral dan menghubungkannya dengan model empat komponen Rest. James Rest (1984b) membangun model kognitif tentang pengambilan keputusan (empat model komponen) untuk menguji pengembangan proses-proses pemikiran moral dan perilaku individu (Chan dan Leung, 2006). Rest menyatakan bahwa untuk bertindak secara moral, seorang individu melakukan empat dasar proses psikologi, yaitu: (1) Sensivitas Moral (2) Pertimbangan moral (3) Motivasi moral (4) Perilaku moral.

Penelitian yang dilakukan Andi Novius (2011) telah menguji pengaruh komponen intensitas moral dalam proses pembuatan keputusan moral. Hasilnya, komponen intensitas moral memiliki pengaruh secara signifikan terhadap proses pembuatan keputusan moral. Alvian (2010)

menguji pengaruh dilema intensitas moral dan penilaian etis terhadap niat berperilaku etis. Hasilnya menunjukkan variabel dilema intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap niat berperilaku etis.

2.1.5 Niat

2.1.5.1 Pengertian Niat

Niat diartikan sebagai keinginan untuk melakukan sesuatu yang muncul dari dalam diri setiap individu. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikatakan bahwa, niat adalah (a) maksud atau tujuan suatu perbuatan; (b) kehendak (keinginan dalam hati) akan melakukan sesuatu; (c) janji untuk melakukan sesuatu. Niat akan sangat erat hubungannya dengan motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Dalam Akmal (2009) menyebutkan jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus oleh seseorang maka akan dapat menciptakan suatu pribadi dengan perilaku yang dilakukannya secara terus menerus.

Dalam teori Ajzen dan Fishbein (1975) mengenai *Theory Planned Behavior*, menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional yang akan memperhitungkan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka lakukan (Akmal, 2009). Dalam *theory planned behavior*, niat timbul

dikarenakan tiga hal yaitu: (a) Norma Subyektif dapat diartikan norma yang timbul karena mendapatkan pengaruh dari norma yang ada disekitar individu; (b) sikap terhadap perilaku diartikan sikap suka atau tidak suka seseorang terhadap sesuatu; dan (c) persepsi kontrol perilaku diartikan ketika suatu individu merasa yakin bahwa yang dilakukannya saat ini merupakan persepsi yang dapat dikontrol oleh dirinya sendiri.

2.1.6 Whistleblowing

2.1.6.1 Pengertian Whistleblowing

Menurut Staley dan Lan dalam Akmal (2009) mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan. *Whistleblowing* merupakan suatu pengungkapan yang dilakukan anggota organisasi atas suatu praktik-praktik ilegal atau tanpa legitimasi hukum di bawah kendali pimpinan mereka kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near dan Miceli, 1991). Hal serupa dijelaskan oleh Elias (2008) mengatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) terhadap praktek ilegal, imoral, dan haram yang berada dibawah kontrol karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan.

2.1.6.2 Sistem Whistleblowing

Pada sektor swasta, mekanisme pelaporan *whistleblowing* dibagi menjadi dua yaitu mekanisme internal dan mekanisme eksternal. Dalam

buku “Memahami *Whistleblower*” yang diterbitkan Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK), sistem pelaporan internal umumnya dilakukan melalui saluran-saluran komunikasi yang sudah baku dalam perusahaan. Sistem pelaporan internal *whistleblower* perlu ditegaskan kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat mengetahui otoritas yang dapat menerima laporan. Melalui sistem pelaporan secara internal, seorang *whistleblower* dapat melaporkan dugaan pelanggaran atau tindak pidana ke atasan secara langsung atau bisa ke media lain yang disiapkan untuk mekanisme pelaporannya. Namun untuk kepentingan pelaporan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu ditegaskan juga bentuk pelanggaran atau tindak pidana yang dapat dilaporkan. Selain secara internal, juga dikenal pelaporan secara eksternal. Mekanisme pelaporan eksternal diperlukan lembaga di luar perusahaan yang memiliki kewenangan untuk menerima laporan *whistleblower*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hampir semua *whistleblower* awalnya mencoba untuk melaporkan pelanggaran melalui jalur internal sebelum menggunakan jalur eksternal. Organisasi akan memprioritaskan untuk menyelesaikan pelaporan pelanggaran di jalur internal dalam upaya menjaga reputasi sehingga publik tidak mengetahui masalah yang mendalam mengenai pelanggaran-pelanggaran yang telah dilakukan (Miceli dan Near, 1991 dalam Elias, 2008).

Terkait dengan niat pelaporan kecurangan, Pasal 5 UU Perlindungan Saksi dan Korban mengatur hal-hal yang terkait mengenai perlindungan

terhadap *whistleblower*. Seseorang yang ditetapkan atau diputuskan sebagai *whistleblower* dan masuk dalam program *whistleblower* memiliki hak-hak yang dapat diberikan.

Hak-hak itu meliputi:

1. Memperoleh perlindungan atas keamanan pribadi, keluarga, dan harta benda, serta bebas dari ancaman yang berkenaan dengan kesaksian yang akan, sedang, atau telah diberikan.
2. Ikut serta dalam proses memilih dan menentukan bentuk perlindungan dan dukungan keamanan.
3. Memberikan keterangan tanpa tekanan.
4. Mendapatkan penerjemah.
5. Bebas dari pertanyaan yang menjerat.
6. Mendapatkan informasi mengenai perkembangan kasus.
7. Mendapatkan informasi mengenai putusan pengadilan.
8. Mengetahui dalam hal terpidana dibebaskan.
9. Mendapat identitas baru.
10. Mendapatkan tempat kediaman baru.
11. Memperoleh pergantian biaya transportasi sesuai dengan kebutuhan.
12. Mendapat nasihat hukum.
13. Memperoleh bantuan biaya hidup sementara sampai batas waktu perlindungan berakhir.
14. Mendapatkan bantuan medis.
15. Mendapatkan bantuan rehabilitasi psiko-sosial.

dan berikut beberapa hal untuk seseorang dapat menjadi *whistleblower* yang diungkapkan didalam buku “Memahami *Whistleblower*” yang diterbitkan oleh LPSK mengenai perlindungan *whistleblower* :

1. Menaati persyaratan atau aturan lembaga yang menangani laporan *whistleblower*.
2. Tidak mengungkap laporan atau kesaksian kepada lembaga lain atau pihak lain selama *whistleblower* berada dalam program perlindungan *whistleblower* di lembaga tersebut.
3. Mampu memberikan laporan yang disadari oleh apa yang dialami, didengar, dan dilihat. Jika dimungkinkan, *whistleblower* juga dapat melengkapi laporan dengan bahan-bahan atau petunjuk awal sebagai dasar investigasi laporan oleh lembaga perlindungan *whistleblower*.
4. Memiliki niat baik atau tidak bukan merupakan persyaratan yang penting. Artinya, *whistleblower* tidak harus memiliki tujuan atau niat baik dalam mengungkap laporan atau kesaksian yang ia ketahui. Dengan melaporkan kejahatan atau pelanggaran dengan disertai bukti-bukti, maka dapat mengungkap kejahatan atau pelanggaran di lembaga/instansi.

2.1.6.3 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 kritis 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 kritis dan proses kerja yang memiliki kelemahan pengendalian internal, serta untuk merancang tindakan perbaikan yang diperlukan.

2.1.6.4 Tujuan *Whistleblowing System*

Menurut Semendawai (2011) tujuan dari *whistleblowing system* adalah untuk mengungkap tindak pelanggaran atau pengungkapan yang melanggar hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pemimpin organisasi kepada pemimpin organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

2.1.6.5 Pengertian *Whistleblower*

Dalam buku berjudul "*Memahami Whistleblower*" yang dikeluarkan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) pada tahun 2011 *whistleblower* didefinisikan sebagai orang yang melaporkan tindakan kecurangan di suatu organisasi kepada pihak lain. Seorang *whistleblower* bisa merupakan anggota dari organisasi tersebut. Menurut PP No.71 Tahun 2000, *whistleblower* adalah orang yang memberi suatu informasi kepada penegak hukum atau komisi mengenai terjadinya suatu tindak pidana korupsi dan bukan pelapor. Dalam buku tersebut dijelaskan *whistleblower* dapat disebut sebagai saksi ketika sudah memenuhi dua kriteria utama yaitu:

1. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik. Dengan mengungkapkannya kepada otoritas yang berwenang atau media massa diharapkan dugaan suatu kejahatan dapat diungkap dan terbongkar.

2. Kriteria kedua adalah seorang *whistleblower* merupakan pihak internal, yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi di tempatnya bekerja atau ia berada. Karena skandal kejahatan selalu terorganisir, maka seorang *whistleblower* kadang merupakan bagian dari perilaku kejahatan atau kelompok mafia itu sendiri. Dia terlibat dalam skandal tersebut dan kemudian mengungkapkan kejahatan yang terjadi.

Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* yang dijelaskan oleh Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* (KNKCG) (2004) :

“*Good governance* adalah suatu proses dan struktur yang digunakan oleh organ perusahaan guna memberikan nilai tambah pada perusahaan secara berkesinambungan dalam jangka panjang bagi pemegang saham dengan tetap memperhatikan kepentingan *stakeholder* lainnya, berlandaskan peraturan perundangan dan norma yang berlaku.”

dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif untuk mencegah dan memerangi *fraud* adalah melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan di

setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik (KNKG, 2008).

Berdasarkan UU No.13 tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban, dijelaskan mengenai hak-hak *whistleblower* yang juga seorang saksi (pelapor), haknya meliputi :

- Memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi, bahkan keluarga *whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungan pun bermacam-macam. Misalnya, mendapat identitas baru, tempat kediaman baru yang aman (*safe house*), pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.
- Memberikan keterangan atau kesaksian mengenai suatu pelanggaran atas kejahatan yang diketahui dengan bebas, tanpa rasa takut atau terancam.
- Mendapatkan informasi mengenai tindak lanjut atau perkembangan penanganan Lembaga Perlindungan Saksi terhadap pelanggaran atau kejahatan yang telah diungkap.
- Mendapatkan balas jasa atau *reward* dari negara atas kesaksian yang telah diungkap karena kesaksian mampu membongkar suatu kejahatan yang lebih besar.

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 akan disajikan pada tabel 2.2 beberapa kesimpulan dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1.	Sugianto, Abdul dan Tawakal (2010)	<i>Relationship Between Ethic Orientation, Professional Commitment And Ethic Sensitivity And Whistleblowing Of Accounting Students' Perspective</i>	<i>The results indicate that auditing students very close to graduation with more commitment to their profession and higher perception of financial reporting are more likely to blow the whistle on illegal management actions.</i>
2.	Elias, R. (2008)	<i>Auditing Students ' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Realtionship to Whistleblowing</i>	<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</i>

			<i>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 profession.</i>
3.	Destriana Kurnia dan Andri Prastiwi (2014)	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)	<p>1. Identitas profesional positif dan signifikan mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>2. Auditor yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan auditor yang memiliki rekan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>3. Intensitas Moral positif dan signifikan mempengaruhi intensi untuk melakukan <i>whistleblowing</i></p> <p>4. Karakteristik personal auditor yang meliputi gender, usia, pendidikan, pengalaman berdasarkan masa kerja auditor dan posisi jabatan di KAP tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan</p>

			<i>whistleblowing</i>
4.	Chairul, Adri (2015)	Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat <i>Whistleblowing</i>	Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi S1 dengan niat <i>whistleblowing</i>
5.	Akmal Sulistimo (2009)	Persepsi Mahasiswa Akuntansi Terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM)	Hasil analisis menunjukkan sikap terhadap perilaku, persepsi kontrol perilaku, dan norma subyektif memiliki dampak signifikan dan positif pada niat Mahasiswa Akuntansi untuk menjadi <i>whistleblower</i> .
6.	Ramzee (2014)	Pengaruh Skeptisme Profesional, Prinsip Etis, dan Komitmen pada Kepentingan Publik Terhadap Niat untuk menjadi <i>Whistleblower</i>	Persepsi mahasiswa akuntansi mengenai skeptisme profesional, prinsip etis, dan komitmen pada kepentingan publik terbukti berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap niat untuk menjadi <i>whistleblower</i> .
7.	Ristiyana (2014)	Persepsi norma subyektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ketiga variabel yang diuji yaitu persepsi norma subyektif, sikap pada perilaku dan persepsi kontrol perilaku tidak terbukti berpengaruh terhadap niat mahasiswa

		mengungkapkan kecurangan (<i>whistleblowing</i>)	akuntansi untuk mengungkapkan kecurangan (<i>whistleblowing</i>).
--	--	--	---

Sumber : data primer yang diolah 2016

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa sebab dari penelitian-penelitian diatas mengungkapkan bahwa pengaruh dari orientasi etika, komitmen profesi dan intensitas moral memiliki efektifitas yang baik terhadap niat untuk menjadi *whistleblower*. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah adanya penambahan dan perbedaan variabel independent atau variabel bebas nya. Peneliti juga menjadikan persepsi mahasiswa akuntansi S1 di beberapa Universitas yang ada di Kota Bandung sebagai objek studi penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Etika sangat erat kaitannya dengan hubungan yang mendasar antar manusia dan berfungsi untuk mengarahkan kepada perilaku moral. James Rest (1984b) menyatakan, bahwa untuk bertingkah laku secara moral, seorang individu melakukan empat proses psikologi dasar yaitu: *Recognize Moral Issue* (pengenalan isu moral), *Make Moral Judgment* (melakukan pertimbangan moral), *Establish Moral Intent* (membentuk maksud/niat moral) dan *Engage Moral Behavior* (menggunakan perilaku moral).

Jones (1991) membuat model pembuatan keputusan etis seseorang yang didasarkan pada empat komponen dari Rest (1986), yaitu pengakuan atas isu-isu moral, membuat judgement moral atau etis, penetapan maksud

moral, melakukan perilaku moral. Model Jones menjelaskan intensitas moral yang dirasakan atas suatu isu etika seharusnya mempengaruhi semua komponen proses pembuatan keputusan etis, termasuk judgement etis dan intense perilaku.

Orientasi etika merupakan bagaimana pandangan seseorang mengenai etika itu sendiri. Forsyth (1980) menyebutkan bahwa orientasi etis dikendalikan oleh dua karakteristik, yaitu idealisme dan relativisme. Idealisme didefinisikan sebagai suatu sikap yang menganggap bahwa tindakan yang tepat atau benar akan menimbulkan konsekuensi atau hasil yang diinginkan. Relativisme adalah suatu sikap penolakan terhadap nilai-nilai moral yang absolut dalam mengarahkan perilaku.

Elias (2008) menjelaskan bahwa komitmen profesi adalah tingkat loyalitas individu para profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesi auditor dapat didefinisikan sebagai suatu keyakinan seorang auditor untuk melakukan segala sesuatu yang menjadi tuntutan bagi profesi akuntan publik sehingga akan memunculkan loyalitas terhadap profesi maupun organisasi profesi akuntan publik.

Intensitas moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan imperatif moral dalam sebuah situasi. Sifatnya multidimensi, dan masing-masing komponennya merupakan karakteristik dari isu-isu moral (Jones, 1991).

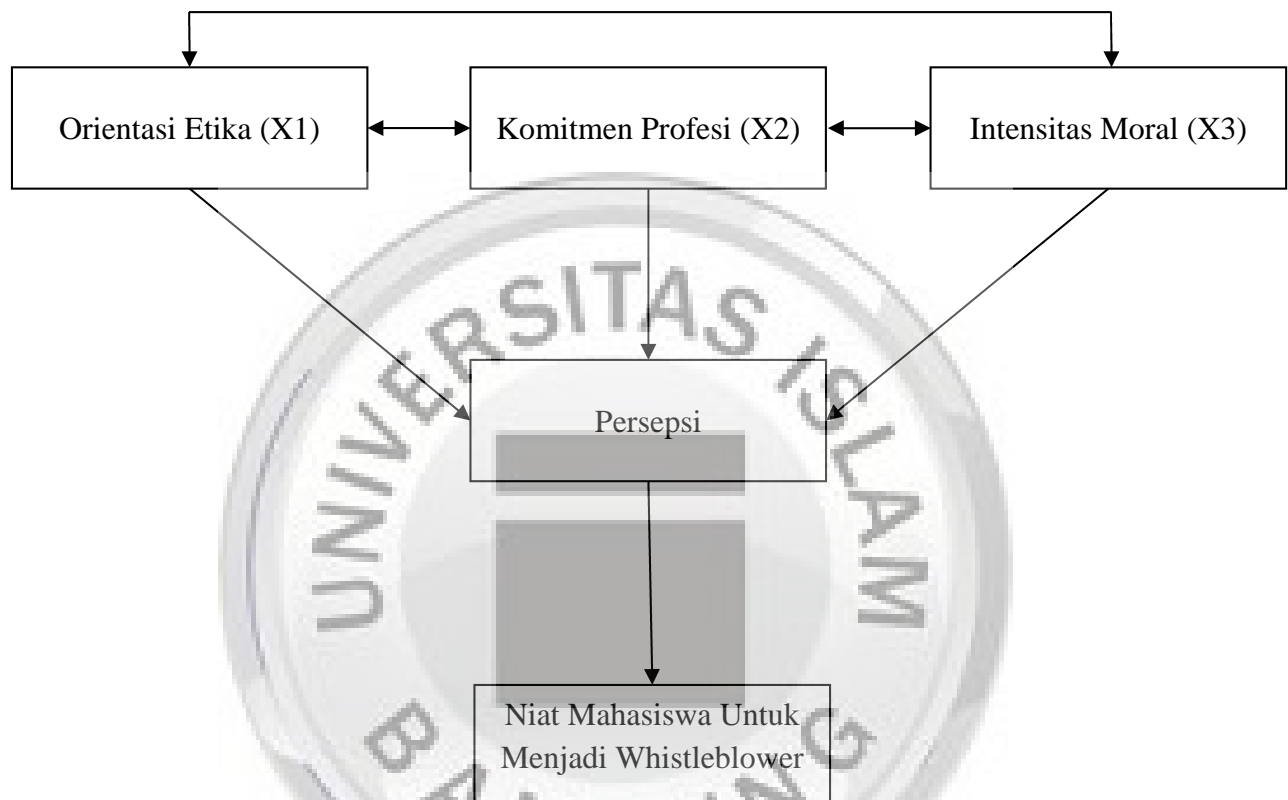
Persepsi merupakan suatu proses yang melibatkan pengetahuan-pengetahuan sebelumnya dalam memperoleh dan menginterpretasikan stimulus yang ditunjukkan oleh pancaindra (Ikhsan dalam Andi, 2011).

Dalam buku berjudul “*Memahami Whistleblower*” yang dikeluarkan oleh Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) pada tahun 2011 *whistleblower* didefinisikan sebagai orang yang melaporkan tindakan kecurangan di suatu organisasi kepada pihak lain. Seorang *whistleblower* bisa merupakan anggota dari organisasi tersebut. Menjadi seorang *whistleblower* memang bukan perkara yang mudah untuk dilakukan, tetapi saat ini sudah ada peraturan undang-undang mengenai hak-hak *whistleblower* sebagai pelapor tindak kecurangan pelaporan keuangan, salahsatunya isi undang-undang tersebut adalah seorang *whistleblower* memperoleh perlindungan dari lembaga perlindungan saksi, bahkan keluarga *whistleblower* pun bisa memperoleh perlindungan. Bentuk perlindungan pun bermacam-macam. Misalnya, mendapat identitas baru, tempat kediaman baru yang aman (*safe house*), pelayanan psikologis, dan biaya hidup selama masa perlindungan.

Bedford Committee menyebutkan dalam pernyataannya bahwa pendidikan akuntansi harus menanamkan etika standar dan komitmen profesional (Elias, 2008). Selain itu *The Accounting Education Change Commission* (AECC) juga menyebutkan bahwa pentingnya studi tentang komitmen profesional pada mahasiswa akuntansi untuk mempersiapkan

mahasiswa tersebut menjadi seorang akuntan yang profesional (Banked and Hermanson, 1993 dalam Elias, 2007).

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



Gambar 2.2

Skema Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Orientasi Etika terhadap Niat Untuk Menjadi Whistleblower

Orientasi Etika berkaitan dengan konsep teori rasio tentang nilai-nilai etis dalam hubungan manusiawi, seperti, kebenaran, keadilan, kebebasan, kejujuran dan cinta kasih. Dalam profesi akuntan, sudah diatur seperangkat prinsip etis yang dirancang baik untuk tujuan praktis maupun untuk tujuan idealistis. Jika seorang calon akuntan memiliki persepsi yang positif mengenai etika yang didalamnya terdapat nilai-nilai kejujuran, keadilan, dan kebenaran sudah tentu calon akuntan akan lebih berpeluang untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang diketahui atau *whistleblowing*. Dalam *International Education Standard (IES)* yang menjelaskan pendidikan yang harus dipenuhi oleh akuntan selain *technical competence dan professional value, ethics, and attitudes*. Hal tersebut dianggap dapat mendefinisikan perilaku dan karakteristik yang mencirikan akuntan profesional yang mencakup komitmen terhadap (1) kompetensi teknis dan keterampilan profesional, (2) perilaku etis, (3) sikap profesional, (4) *pursuit of excellence*, dan (5) tanggung jawab sosial. Penelitian yang dilakukan Ramzee (2014) mengenai pengaruh orientasi etika terhadap niat untuk menjadi *whistleblowing* mengindikasikan bahwa orientasi etika mempunyai hubungan yang signifikan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Orientasi Etika berpengaruh terhadap Niat untuk menjadi Whistleblower

2.4.2 Pengaruh Komitmen Profesi terhadap Niat Untuk Menjadi Whistleblower

Berdasarkan penentuan Kaplan dan Whitecotton (2001), auditor yang lebih berkomitmen terhadap profesinya lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian Jeffrey (2006) dalam Elias (2008) mengungkapkan bahwa level komitmen profesi mempengaruhi level landasan etis seseorang. Penelitian yang dilakukan Adri (2015) mengenai hubungan komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* mengindikasikan bahwa komitmen profesi mempunyai hubungan yang signifikan dengan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Komitmen profesi dapat bertentangan pada situasi tertentu dengan komitmen kolega atau rekan kerja, yang meliputi rasa tanggung jawab, kehandalan dan kesiapan untuk mendukung rekan dalam sebuah organisasi. Sebagai contohnya salah satu rekan kerja sesama profesi akuntan melakukan kecurangan dan dapat memicu konflik kepentingan. Apabila kecurangan tersebut dilaporkan dampaknya rekan kerja akan mendapatkan sanksi perusahaan atas pelanggaran tindakannya, tetapi jika kecurangan tersebut tidak dilaporkan maka perusahaan akan mengalami kerugian, maka dengan demikian hubungan antara kedua komitmen tersebut akan mengalami dilema bagi seseorang untuk menentukan komitmennya sehingga pada akhirnya akan memengaruhi intensitas moral seseorang untuk melaporkan pelanggaran yang tidak etis dalam perusahaan.

Profesi akuntan memiliki tujuan untuk menyediakan informasi yang terpercaya, oleh karena itu sesuai dengan profesinya, maka seorang calon

akuntan yang memiliki kimitmen profesi yang tinggi akan mengindikasikan untuk lebih memiliki peluang untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang ditemuinya. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2: Komitmen Profesi berpengaruh terhadap Niat untuk menjadi Whistleblower

2.4.3 Pengaruh Intensitas Moral terhadap Niat Untuk Menjadi Whistleblower

Intensitas dalam kaitanya dengan mengikut sertakan individu dengan suatu aktifitas mempunyai keterkaitan yang erat dengan komponen keyakinan (*belief*) seseorang terhadap objek, sikap (*attitude*) terhadap objek, dan perilaku (*behavior*) sebagai wujud nyata dari intense. Intensitas moral mempengaruhi tiap-tiap komponen dari prilaku dan pembuatan keputusan etis, manusia dapat merespon secara berbeda isu-isu moral dengan sebuah cara yang secara sistematis berhubungan dengan karakteristik-karakteristik dari isu-isu tersebut (Jones,1991).

Penelitian Taylor dan Curtis (2010), Auditor senior dari kantor akuntan public internasional yang lebih memiliki intensitas moral lebih cenderung melakukan *whistleblowing*. Sehingga hipotesis dari penelitian ini adalah :

H3: Intensitas Moral berpengaruh terhadap Niat untuk menjadi Whistleblower