

The Influence of Organizational Commitment, Fraud Seriousness Level, Personal Cost, and Professional Commitment on Whistleblowing Intentions

Audria Rahmanesya¹, Dian Oktarina²

^{1,2} Universitas Hayam Wuruk Perbanas, Jl. Wonorejo Utara no.16, Rungkut, Surabaya, 60296, Jawa Timur, Indonesia

ARTICLE INFO ABSTRACT

Article history:
Received: 17/7/2023
Revised: 2/9/2023
Accepted 13/11/2023

JEL Classification: G34, J24,
J50, K42, M14

Key words:

Organizational Commitment,
Fraud Seriousness Level, Profes-
sional Commitment, Whistle-
blowing Intentions
DOI:
10.14414/.....

Whistleblowing is an action taken by one or more people to uncover fraudulent behavior, both companies and individuals who commit fraud against other parties. This study aims to examine the effect of organizational commitment, seriousness level of fraud, personal costs, and professional commitment on whistleblowing intentions. The research method used in this study is a quantitative research method with primary data obtained from distributing questionnaires. The population in this study are employees at commercial banks in the city of Surabaya. Sampling in this study using a purposive sampling method. The data in this study were processed using Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0 software. The results of this study state that organizational commitment has a positive effect on whistleblowing intentions. The seriousness level of fraud has a positive effect on whistleblowing intention. Personal costs do not affect whistleblowing intentions. Professional commitment does not affect whistleblowing intentions

ABSTRAK

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengungkap perilaku curang, baik perusahaan maupun individu yang melakukan kecurangan kepada pihak lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai pada Bank Umum di Kota Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Data dalam penelitian ini diolah menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan software *SmartPLS 3.0*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif intensi *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

1. INTRODUCTION

Kasus kecurangan seperti sudah tidak asing lagi bagi sebagian orang. Meningkatnya praktik kecurangan berupa pemalsuan, *markup* laporan keuangan, penyalahgunaan aset perusahaan, kasus korupsi di instansi pemerintah, perusahaan swasta dan lain-lain, tidak luput

dariperhatian publik. *Fraud* atau kecurangan adalah suatu tindakan yang dilakukan karena adanya kesempatan, tekanan, rasa hormat atau bahkan alasan untuk memperkuat apa yang dilakukan seseorang, rekan kerja atau bahkan atasan.

Hasil survei menunjukkan bahwa kecurangan

* Corresponding author, email address: dian.oktarina@perbanas.ac.id

paling umum dan kerugian terbesar di Indonesia adalah korupsi yaitu sebesar 64,4%. Responden juga menyatakan bahwa kecurangan dalam bentuk korupsi mempengaruhi kerugian antara Rp 100 juta rupiah hingga 500 juta rupiah per kasus. Media yang berperan paling besar dalam mendeteksi kecurangan adalah melalui sarana pelaporan pengaduan, yang ketika dilacak laporan tersebut ternyata berasal dari pegawai perusahaan tempat terjadinya korupsi.

Salah satu cara yang paling efektif dalam memberantas kecurangan adalah memberdayakan peran *whistleblower*. Menurut (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2019), persentase tingkat pengungkapan *fraud* oleh *whistleblower* sangat tinggi, yaitu 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari semua kasus *fraud* diungkapkan oleh *whistleblower*.

Data survei dari (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2019) menunjukkan bahwa metode *whistleblowing system* masih dipandang oleh responden sebagai alat pencegahan penipuan yang cukup efektif sebesar yaitu 22,6%, seiring dengan penerapan kebijakan anti-kecurangan yang konsisten di seluruh organisasi yaitu sebesar 13,8%. Dalam beberapa kasus ini, perlindungan terhadap *whistleblower* menjadi penting karena pengungkapannya adalah untuk kepentingan publik dan untuk memerangi korupsi dan kecurangan di mana hal itu terjadi (Mayasari et al., 2019).

Sebagai bentuk pencegahan atas terjadinya kasus kecurangan, perlu adanya peran dari *whistleblower* untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di lingkungannya. Salah satu sektor yang kerap terjadi kasus kecurangan yaitu di sektor keuangan dan perbankan. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan disalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau lainnya untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat umum (Indonesia, 1998). Salah satu kasus kecurangan yang ada di Indonesia turut menyerang bidang perbankan. Pihak yang paling dirugikan akibat kecurangan adalah industri keuangan dan perbankan, yang mencapai 41,4%.

Keuangan dan perbankan menempati urutan teratas untuk organisasi yang dirugikan oleh kecurangan (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2019). Meskipun bank memiliki pengendalian internal yang ketat, kasus-kasus di atas menunjukkan bahwa pengendalian internal belum ideal dan terdapat keterkaitan yang lemah dalam penerapan kebijakan dan prosedur sistem (Tri Nurdianti et al., 2018). Dari beberapa kasus tersebut, membuktikan bahwa salah satu sektor yang sangat membutuhkan peran dari *whistleblower* adalah sektor perbankan.

Salah satunya adalah kasus kecurangan pada bank yang juga dialami oleh sektor BUMD Jawa Timur, yaitu Bank Jatim. Pada Senin, 20 Januari 2020, polisi menetapkan tersangka atas dugaan korupsi nasabah Bank Jatim senilai Rp 2,7 miliar menyusul laporan kepala Bank Jatim Pamekasan, Bank Jatim Keppo, Kab. Galis, Pamekasan (Rachmawati, 2020). Kasus kecurangan tersebut berhasil diungkap dan dilaporkan oleh Kepala Bank Jatim Cabang

Pamekasan. Dari kasus tersebut dapat disimpulkan bahwa, perlu adanya kebijakan yang dapat mengoptimalkan sistem pengendalian internal untuk meminimalisir pelanggaran dan aktivitas kecurangan yang dilakukan oleh pegawai (Tri Nurdianti et al., 2018).

Dari beberapa banyak bank di Kota Surabaya, peneliti memutuskan untuk meneliti kurang lebih 10 kantor cabang dari beberapa Bank Umum yang ada di Kota Surabaya. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018), peneliti memilih beberapa pegawai bank umum meliputi *Teller*, *Customer Service*, *Back Office*, *Credit Analyst*, dan lain-lain dengan kriteria telah bekerja di bank tersebut selama lebih dari satu tahun. Metode pengambilan sampel tersebut dipilih dengan harapan untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data penelitian dan memiliki keterkaitan dengan masing-masing variabel.

Whistleblowing juga dapat didefinisikan sebagai tindakan pengungkapan informasi dari organisasi publik atau swasta dengan tujuan untuk mengungkap kasus pelanggaran profesional atau pelanggaran proses demokrasi yang secara langsung atau berpotensi merugikan kepentingan publik (Kumar & Santoro, 2017). Seorang pegawai organisasi yang menemukan *fraud* lalu melaporkan kasus tersebut disebut *whistleblower* (Nahar, 2021). Pengungkapan kecurangan yang dimaksud adalah mengetahui, menyaksikan, atau bahkan melaporkan suatu kejadian yang mengarah pada kejahatan atau pelanggaran yang dapat mengancam kepentingan suatu komunitas atau organisasi, dan kemudian mengungkapkan kejadian tersebut kepada publik atau pihak berwenang (Iskandar & Saragih, 2018). Dari beberapa kasus tersebut, peneliti memilih Bank Umum Kota Surabaya sebagai objek penelitiannya.

Pada penelitian ini mengacu pada konsep teori *Prosocial organizational behavior*. Teori *Prosocial organizational behavior* merupakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi (Brief & Motowidlo, 1986). *Prosocial organizational behavior* dapat dimotivasi oleh kepedulian terhadap diri sendiri atau perilaku murni dengan niat membantu tanpa keinginan untuk meminta balasan (Fahmi Dj et al., 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Brief & Motowidlo, 1986) juga menyebutkan *whistleblowing* sebagai salah satu dari 13 bentuk *prosocial organizational behavior*. Hal ini sejalan dengan (Dozier, 1985) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dianggap sebagai *prosocial behavior* karena membawa manfaat bagi orang lain (atau organisasi) serta bagi *whistleblower* itu sendiri.

Prosocial behavior dapat digunakan untuk menjelaskan keputusan etis pribadi terkait dengan perilaku *whistleblowing*. *Whistleblower* melaporkan dugaan pelanggaran untuk membantu korban dan menguntungkan organisasi karena mereka yakin pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut

organisasi. Pada prinsipnya, *whistleblower* adalah “*pro-social behavior*” yang menekankan membantu pihak lain menjaga kesehatan suatu organisasi atau perusahaan (Miceli, 1988). Berdasarkan pengembangan teori yang telah dipaparkan, peneliti akan menguji bukti empiris dari faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Faktor-faktor tersebut adalah komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost*, dan komitmen profesional.

Komitmen organisasi adalah semacam keterikatan psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk komitmen emosional, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Raynetha & Hendrawati, 2022). Dalam bentuk loyalitas pegawai, ketika seorang anggota organisasi atau perusahaan melakukan tindakan kecurangan, maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi karena mereka tidak ingin organisasinya hancur (Busra et al., 2019). Menurut (Sofyanty, 2019), komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dalam teori *Prosocial Organization Behavior* oleh (Brief & Motowidlo, 1986), telah dijelaskan bahwa perilaku *whistleblowing* pegawai menunjukkan komitmen pegawai untuk melindungi organisasinya dari ancaman hal-hal yang tidak etis atau ilegal. Penelitian yang dilakukan oleh (Busra et al., 2019) menunjukkan komitmen organisasi bahwa berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Organisasi akan mendapatkan dampak yang buruk pada kecurangan yang lebih serius daripada yang kurang serius. Tingkat keseriusan kecurangan dapat diukur dengan jumlah kerugian yang dialami oleh perusahaan. Artinya semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi maka semakin tinggi pula niat seseorang untuk melaporkan kecurangan tersebut. Ketika *fraud* terjadi dengan tingkat keseriusan yang tinggi dan dapat merusak nilai keuangan perusahaan yang cukup besar, maka keinginan untuk melaporkan juga semakin besar, dengan harapan pelanggaran tersebut dapat dicegah (Alwi & Helmayunita, 2020). Kecurangan yang serius semacam ini dapat berdampak pada organisasi dan masyarakat (Sartika & Mulyani, 2020).

Menurut (Marliza, 2018), tingkat keseriusan kecurangan dapat dilihat dari besarnya dampak dari kecurangan tersebut. Jika seorang pegawai menemukan bahwa dugaan kecurangan berdampak buruk pada organisasinya, beberapa dari mereka akan memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, setiap anggota organisasi mungkin memiliki pendapat yang berbeda tentang keseriusan kecurangan. Misalnya, seorang pegawai cenderung tidak melakukan pelaporan atas kecurangan yang terjadi di perusahaannya karena kecurangan tersebut hanya menyebabkan perusahaannya mengalami kerugian sebesar jutaan rupiah karena menurutnya angka tersebut masih tidak terlalu signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sartika & Mulyani, 2020) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Personal cost dapat diartikan sebagai kekuatan

pembalasan dapat mempengaruhi kecenderungan orang untuk melaporkan pelanggaran (Busra et al., 2019). *Personal cost* dapat berupa tindakan seperti memperlemah prosedur pengaduan, mengecualikan dan mendiskriminasi pelapor (Alwi & Helmayunita, 2020). Menurut (Hariyani & Putra, 2018), pegawai kurang bersedia untuk melaporkan pelanggaran karena *personal cost* yang tinggi menyebabkan pelapor berisiko untuk tetap diam karena mereka mempertimbangkan tanggapan dari orang-orang dalam organisasi yang menentang pelapor. Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan mengambil tindakan *whistleblowing*. Misalnya seorang pegawai berniat untuk melakukan *whistleblowing* atas kecurangan yang diketahuinya. Namun niat tersebut terurung karena pengaruh akan adanya pembalasan terhadap pelaporan oleh pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh (Arditya Dian Andika, Patricia Dhiana Paramita, 2021) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Komitmen profesional merupakan aspek yang penting bagi organisasi dan perusahaan karena komitmen profesional seorang pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Darjoko, F. J., & Nahartyo, 2017). Pegawai dengan komitmen profesional yang tinggi terhadap pekerjaannya akan cenderung melakukan pekerjaannya berdasarkan dengan peraturan yang berlaku pada organisasinya. Hal tersebut menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi minat seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing* dikarenakan *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan terhadap kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Aris, 2022) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan, penelitian ini penting dilakukan untuk mendukung adanya *whistleblowing* karena perilaku tersebut dapat mempermudah perusahaan untuk melacak kecurangan yang dilakukan oleh pegawainya.

2. THEORETICAL FRAMEWORK AND HYPOTHESES

2.1 Teori Prosocial Organizational Behavior

Konsep teori *prosocial organizational behavior* menurut (Brief & Motowidlo, 1986) merupakan secara umum, perilaku prososial adalah perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok. *Prosocial behavior* dapat dimotivasi oleh keinginan diri sendiri atau perilaku yang murni dengan niat ingin menolong tanpa mengharap pembalasan. *Prosocial behavior* menjadi teori yang dapat mendukung terjadinya *whistleblowing*.

Menurut (Brief & Motowidlo, 1986) *whistleblowing* merupakan salah satu dari 13 bentuk dari *prosocial organizational behavior*. Hal ini sejalan

dengan penelitian dari (Dozier, 1985) yang menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat dianggap sebagai *prosocial behavior* karena membawa manfaat bagi pihak lain (atau organisasi) serta bagi pelapor itu sendiri. *Prosocial behavior* dapat digunakan untuk menjelaskan keputusan etis pribadi terkait dengan itensi untuk melakukan *whistleblowing*. Pelapor melaporkan dugaan pelanggaran untuk membantu korban dan menguntungkan organisasi karena mereka yakin pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi. Pada prinsipnya, *whistleblower* adalah "*prosocial behavior*" yang menekankan pada membantu pihak lain menjaga kesehatan suatu organisasi atau perusahaan (Miceli, 1988).

2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Whistleblowing

Pada organisasi sektor swasta atau publik, pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi sangat diperlukan. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap organisasi untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Busra et al., 2019). Jika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan organisasi, pegawai mengembangkan rasa ingin meningkatkan kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Hal tersebut menjadi pengaruh terhadap intensi *whistleblowing* pada pegawai. Karena jika seorang pegawai melihat perilaku curang yang dapat mengganggu keberhasilan tujuan organisasi, maka pegawai tersebut tidak segan untuk berniat melakukan *whistleblowing*. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Busra et al., 2019) dan (Sofyanty, 2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada perusahaannya maka pegawai tersebut berpotensi tinggi melakukan *whistleblowing* untuk mendukung kebaikan bagi perusahaannya. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H₁: Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*

2.3 Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan terhadap Intensi Whistleblowing

Tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran penting dari tingkat keseriusan kecurangan yang dapat merugikan organisasi (Sartika & Mulyani, 2020). Anggota organisasi yang mengamati tindak pelanggaran/kecurangan akan lebih memungkinkan untuk melakukan *whistleblowing* jika pelanggaran atau penipuan itu serius. Namun, setiap anggota organisasi mungkin memiliki pendapat yang

berbeda tentang keseriusan kecurangan (Busra et al., 2019). Misalnya, seorang pegawai berkemungkinan besar melaporkan kasus yang merugikan perusahaan dengan kerugian sebesar miliaran rupiah daripada hanya sebesar jutaan rupiah. Jadi, tingkat keseriusan kecurangan tersebut menjadi pertimbangan pegawai dalam melakukan *whistleblowing* karena perbandingan keseriusan kecurangan tersebut. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Saputra, 2021), (Marliza, 2018) dan (Busra et al., 2019) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai menilai tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi di perusahaannya cukup tinggi maka besar kemungkinan pegawai tersebut melakukan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H₂: Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*

2.4 Pengaruh Personal Cost terhadap Intensi Whistleblowing

Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin kecil kemungkinan orang tersebut akan mengambil tindakan *whistleblowing* (Alwi & Helmayunita, 2020). Misalnya, beberapa pegawai mengetahui tindak kecurangan dan kemudian dengan sengaja melaporkannya, tetapi niat itu terurung karena persepsinya bahwa pegawai akan menerima balasan karena melakukan *whistleblowing*. Persepsi tersebut menjadi pertimbangan seorang pegawai untuk melakukan *whistleblowing* karena kekhawatirannya jika menerima balasan dari tindakan *whistleblowing* yang dilakukannya. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Alwi & Helmayunita, 2020) dan (Hariyani & Putra, 2018) menunjukkan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika persepsi akan *personal cost* pada seorang pegawai rendah maka besar kemungkinan pegawai tersebut melakukan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H₃: *Personal Cost* Berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*

2.5 Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi Whistleblowing

Mengembangkan pemahaman tentang nilai-nilai yang terkandung dalam suatu profesi akan memungkinkan seseorang untuk menghadapi masa depan dengan pandangan yang lebih jauh, mengidentifikasi apa yang mereka inginkan dan bagaimana mencapainya. Menurut (Marliza, 2018), komitmen profesional menekankan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan karirnya.

Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap profesionalisme dan memahami keberadaan profesinya akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Jika seorang pegawai yang memiliki komitmen profesional yang tinggi melihat adanya kecurangan di dalam perusahaannya maka pegawai tersebut tidak segan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Komitmen profesional yang dimiliki seorang pegawai menjadi tolak ukurnya terhadap intensi *whistleblowing*. Menurut hasil penelitian terdahulu dari (Marliza, 2018), (Mahmudah, 2018) dan (Inayah et al., 2017) menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, yaitu jika seorang pegawai memiliki komitmen profesional yang tinggi maka pegawai tersebut berpeluang besar untuk melakukan *whistleblowing*. Dari uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H4: Komitmen Profesional Berpengaruh terhadap Intensi *Whistleblowing*

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan data primer yang diambil dengan menggunakan metode *convenience sampling* yang disebarkan kepada pegawai yang bekerja di Bank Umum di Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan variabel intensi *whistleblowing* sebagai variabel dependen serta, empat variabel independen yaitu komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, *personal cost* dan komitmen profesional. Semua variabel diukur dengan menggunakan skala 1-6 dengan masing-masing indikator sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Variabel

Variabel	Indikator
Intensi <i>Whistleblowing</i>	a. Niat menjadi whistleblower
	b. Rencana menjadi whistleblower
	c. Usaha menjadi whistleblower
	d. Keyakinan menjadi whistleblower
	e. Kemampuan menjadi whistleblower
Komitmen Organisasi	a. Usaha pegawai dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya
	b. Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan
	c. Rasa bangga dan setia yang dimiliki pegawai terhadap perusahaan

Variabel	Indikator
Tingkat Keseriusan Kecurangan	d. Rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan
	e. Keputusan pegawai untuk berkomitmen dengan perusahaan
	a. Skala kecurangan
	b. Kecurangan menggunakan jabatan
	c. Hubungan/relasi pegawai
<i>Personal Cost</i>	d. Kecurangan demi kepentingan pribadi
	e. Tingkat keseriusan kecurangan
	a. Retaliasi : penundaan kenaikan pangkat
	b. Retaliasi : pemindahan posisi jabatan
	c. Niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
Komitmen Profesional	d. Retaliasi : dimutasi, pemecatan atau hukuman
	e. Retaliasi : dikucilkan dan diintimidasi
	a. Kecintaan dan komitmen terhadap profesi
	b. Kinerja tugas profesi pegawai
	c. Pengembangan karir profesi pegawai
	d. Pandangan mengenai profesi sebagai pegawai
	e. Tanggungjawab pegawai terhadap profesinya

Sumber: (Putra, 2018) dan (Hartono, 2021)

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Squares (PLS)* menggunakan perangkat lunak *SmartPLS* versi 3. Pada metode ini menggunakan dua jenis pengujian yaitu analisis outer model dan inner model. *Outer* model digunakan untuk memastikan apakah data yang ada valid dan reliabel, sedangkan *inner* model digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel yang terdiri dari uji *R-square* dan uji *t-Statistic*.

4. DATA ANALYSIS AND DISCUSSION

4.1 Gambaran Subjek Penelitian

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapatkan dari kuesioner yang telah disebarkan sejak tanggal 19 Desember 2022 – 30 Januari 2023 dengan karakteristik karyawan bagian akuntansi dan keuangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bank Umum di Kota Surabaya. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

Author 1: It should reflect ...

adalah 135 orang pegawai dari 5 kantor Bank Umum di Kota Surabaya. Adapun presentase data kuesioner penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2 Rekapitulasi Penyebaran Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner Dikirim	135	100%
Kuesioner Kembali	100	83%
Kuesioner Tidak Kembali	35	17%
Jumlah Kuesioner Diolah	100	83%

Sumber: Data diolah

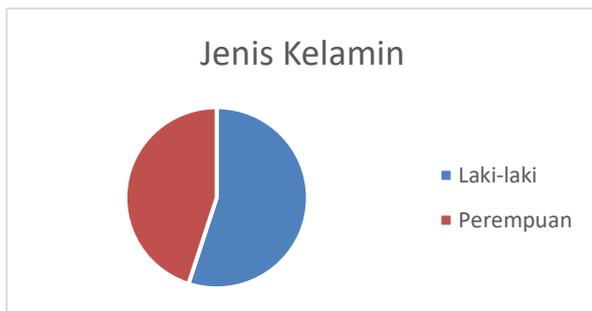
Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 100 sampel dengan prosentase sebesar 83%. Dari 100 sampel, berikut rincian asal perolehan data:

Tabel 3. Rincian Asal Perolehan Data

No	Kantor	Kuesioner	
		Disebar	Kembali
1.	Bank BRI Kantor Wilayah Surabaya	20	20
2.	Bank Mandiri KC Surabaya Pemuda	20	10
3.	Bank Mandiri KCU Surabaya Genteng	25	24
4.	Bank BCA KCU Surabaya Darmo	35	33
5.	Bank BNI Kantor Pusat Surabaya	20	13
Jumlah Sampel		120	100
Persentase (%)		100	83

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan karakteristik dari responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada gambar 1 berikut:

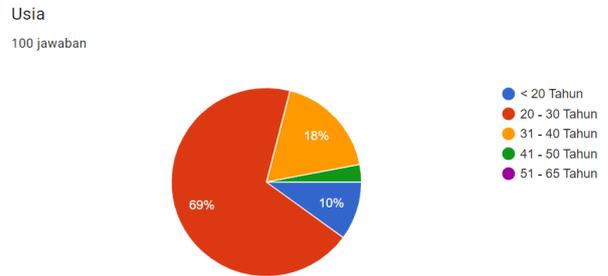


Gambar 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 55% dengan jumlah 55 orang, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 45%

dengan jumlah 45 orang.

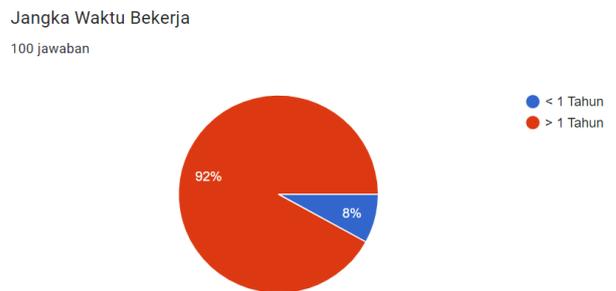
Berdasarkan usianya, karakteristik responden dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan bahwa responden terbanyak mengisi kuesioner adalah responden dengan rentang usia 20-30 tahun yaitu sebanyak 69%. Responden dengan usia <20 tahun sebanyak 10%, responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 18% dan responden yang paling sedikit mengisi kuesioner adalah dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 3%. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa usia responden ada dalam tahap produktif dan sedang berada dimasa membangun karirnya.

Karakteristik responden berdasarkan jangka waktu bekerja dapat dilihat pada gambar 3 berikut:



Gambar 3 Responden Berdasarkan Jangka Waktu Bekerja

Berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa waktu bekerja selama >1 tahun sebanyak 92% dengan jumlah 92 orang, sedangkan responden dengan masa waktu bekerja <1 tahun sebanyak 8% dengan jumlah 8 orang. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuesioner penelitian ini lebih banyak responden dengan masa waktu bekerja lebih lama yaitu >1 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa waktu bekerja > 1 tahun lebih mengetahui dan mengenal lingkungan tempat kerjanya daripada responden yang masa waktu bekerjanya <1 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Analisis Tanggapan Responden Variabel Internsi Whistleblowing

Tabel 4 Tanggapan Responden untuk Variabel Intensi Whistleblowing

Item Indikator	Tanggapan Responden (%)						Total	Mean	Ket
	1	2	3	4	5	6			
Y1.1	4%	5%	3%	17%	29%	42%	100%	4,88	Setuju
Y1.2	4%	3%	7%	21%	27%	38%	100%	4,78	Setuju
Y1.3	4%	2%	4%	20%	30%	40%	100%	4,90	Setuju
Y1.4	3%	3%	5%	25%	25%	39%	100%	4,83	Setuju
Y1.5	0%	2%	1%	23%	34%	40%	100%	5,09	Setuju
Rata-rata								4,90	Setuju

Sumber: Data diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap intensi whistleblowing memiliki nilai rata-rata sebesar 4,9 yang masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank umum di kota Surabaya memiliki persepsi yang baik terhadap intensi whistleblowing.

2. Analisis Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 5 Tanggapan Responden untuk Variabel Komitmen Organisasi

Item Indikator	Tanggapan Responden (%)						Total	Mean	Ket
	1	2	3	4	5	6			
X1.1	0%	2%	1%	16%	37%	44%	100%	5,20	Sangat Setuju
X1.2	1%	5%	5%	19%	32%	38%	100%	4,90	Setuju
X1.3	0%	1%	5%	15%	36%	43%	100%	5,15	Setuju
X1.4	10%	16%	15%	17%	16%	26%	100%	3,91	Agak Setuju
X1.5	3%	2%	3%	19%	35%	38%	100%	4,79	Setuju
Rata-rata								4,79	Setuju

Sumber: Data diolah

Tabel 5 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komitmen organisasi memiliki rata-rata sebesar 4,79 yang masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank umum di kota Surabaya memiliki persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi.

3. Analisis Tanggapan Responden Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tabel 6 Tanggapan Responden untuk Variabel Tingkat Keseriusan Kecurangan

Item Indikator	Tanggapan Responden (%)						Total	Mean	Ket
	1	2	3	4	5	6			
X2.1	0%	1%	3%	16%	30%	50%	100%	5,25	Sangat Setuju
X2.2	1%	1%	7%	15%	32%	44%	100%	5,08	Setuju
X2.3	0%	1%	13%	17%	18%	51%	100%	5,05	Setuju
X2.4	2%	3%	6%	20%	27%	42%	100%	4,93	Setuju
X2.5	23%	15%	12%	12%	14%	24%	100%	3,51	Agak Setuju
Rata-rata								4,76	Setuju

Sumber: Data diolah

Tabel 6 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap tingkat keseriusan kecurangan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,79 yang masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank umum di kota Surabaya memiliki persepsi yang baik terhadap tingkat keseriusan kecurangan.

4. Analisis Tanggapan Responden Variabel Personal Cost

Tabel 7 Tanggapan Responden untuk Variabel Personal Cost

Item Indikator	Tanggapan Responden (%)						Total	Mean	Ket
	1	2	3	4	5	6			
X3.1	24%	24%	5%	15%	18%	14%	100%	3,21	Agak Tidak Setuju
X3.2	9%	11%	20%	24%	21%	15%	100%	3,82	Agak Setuju
X3.3	4%	2%	12%	23%	28%	31%	100%	4,62	Setuju
X3.4	16%	15%	23%	9%	17%	20%	100%	3,56	Agak Setuju
X3.5	4%	6%	14%	23%	28%	25%	100%	4,40	Agak Setuju
Rata-rata								3,92	Agak Setuju

Sumber: Data diolah

Tabel 7 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap personal cost memiliki nilai rata-rata sebesar 3,92 yang masuk dalam kategori agak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank umum di kota Surabaya memiliki persepsi yang agak baik terhadap personal cost.

5. Analisis Tanggapan Responden Variabel Komitmen Profesional

Tabel 8 Tanggapan Responden untuk Variabel Komitmen Profesional

Item Indikator	Tanggapan Responden (%)						Total	Mean	Ket
	1	2	3	4	5	6			
X4.1	1%	3%	4%	17%	37%	38%	100%	5,00	Setuju
X4.2	1%	2%	6%	14%	33%	44%	100%	5,08	Setuju
X4.3	0%	1%	3%	19%	36%	41%	100%	5,13	Setuju
X4.4	0%	3%	4%	14%	40%	39%	100%	5,08	Setuju
X4.5	1%	3%	3%	20%	37%	36%	100%	4,97	Setuju
Rata-rata								5,05	Setuju

Sumber: Data diolah

Tabel 8 menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap komitmen profesional memiliki nilai rata-rata sebesar 5,05 yang masuk dalam kategori setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bank umum di kota Surabaya memiliki persepsi yang baik terhadap komitmen profesional.

4.2.2 Analisis Outer & Inner Model

Berdasarkan uji outer model, menunjukkan bahwa nilai loading faktor semua variabel berada di atas 0,5 yang artinya semua variabel valid. Hasil ini juga didukung oleh nilai *composite reliability* dari semua variabel berada di atas 0,7 dan nilai AVE semua variabel berada di atas 0,5 yang artinya semua variabel reliabel.

Hasil uji inner model menunjukkan hasil sebagai berikut:

Uji	Nilai	Keterangan
R-Square	0,525	
Hipotesis t-statistik (p-value):		
X1	0,408	Tidak Berpengaruh
X2	0,030	Berpengaruh
X3	0,128	Tidak Berpengaruh
X4	0,049	Berpengaruh

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R-square sebesar 0,525 yang artinya, variabel intensi whistleblowing 52,5% dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi, tingkat keseriusan kecurangan, personal cost dan komitmen profesional, sedangkan sebesar 47,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diuji pada penelitian ini. Berdasarkan uji t-statistik menunjukkan variabel tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi whistleblowing, sedangkan variabel komitmen organisasi dan personal cost tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing.

4.3 Pengujian Hipotesis & Pembahasan

4.3.1 Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing

Pengujian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula intensitas whistleblowing. Jika seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka pegawai tersebut akan melakukan setiap aktivitas dengan tujuan untuk mengembangkan perusahaannya. Oleh karena itu, pegawai yang mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi di perusahaannya, maka pegawai tersebut akan melaporkannya yang merupakan suatu tindakan yang disebut whistleblowing.

Hal ini juga didukung dari hasil jawaban responden dari Bank Umum di Kota Surabaya yang memiliki rata-rata sebesar 4,79 yang berarti setuju atas pengukuran komitmen organisasi yang artinya setiap pegawai harus memiliki komitmen organisasi. Selain itu, pada jawaban atas whistleblowing memiliki rata-rata sebesar 4,90 yang berarti setuju atas pengukuran intensitas whistleblowing yang artinya pegawai akan melakukan whistleblowing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori *prosocial organizational behavior* yang menyatakan bahwa perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok, dimana komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk *prosocial behavior* yang mana merupakan perilaku yang dapat menguntungkan individu maupun perusahaan. Hal ini karena komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku yang dilakukan pegawai untuk mendukung keberhasilan perusahaan sebagai bentuk kesetiannya pada.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Busra et al., 2019) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang

pegawai maka keinginan pegawai dalam melakukan whistleblowing juga tinggi.

4.3.2 Tingkat Keseriusan Kecurangan Berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing

Pengujian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing, yang artinya semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan maka semakin tinggi pula intensitas whistleblowing. Tingkat keseriusan kecurangan yang tinggi dapat memicu keinginan pegawai untuk melakukan whistleblowing karena tingkat kecurangan yang dinilai serius atau tinggi dapat merugikan perusahaan.

Hal ini juga didukung dari hasil jawaban responden dari Bank Umum di Kota Surabaya yang memiliki rata-rata sebesar 4,76 yang berarti setuju atas pengukuran tingkat keseriusan kecurangan. Selain itu, pada jawaban atas whistleblowing memiliki rata-rata sebesar 4,90 yang berarti setuju atas pengukuran intensitas whistleblowing yang artinya pegawai akan melakukan whistleblowing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensitas whistleblowing.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori *prosocial organizational behavior* yang menyatakan bahwa perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok, dimana tingkat keseriusan kecurangan adalah ukuran penting dari tingkat kecurangan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu, tingkat keseriusan kecurangan yang tinggi akan berdampak buruk bagi perusahaan jika kecurangan tersebut tidak dilaporkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Alwi & Helmayunita, 2020), yaitu tingkat keseriusan kecurangan yang tinggi memiliki positif terhadap whistleblowing. Artinya, jika tingkat keseriusan kecurangan semakin tinggi maka intensitas whistleblowing juga tinggi.

4.3.3 Personal Cost Berpengaruh terhadap Intensitas Whistleblowing

Pengujian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensitas whistleblowing. Artinya jika tinggi atau rendahnya *personal cost* tidak mempengaruhi intensitas whistleblowing. Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden Bank Umum di Kota Surabaya memiliki rata-rata sebesar 3,92 yang berarti agak setuju atau netral atas pengukuran *personal cost*. Selain itu, pada jawaban atas whistleblowing memiliki rata-rata sebesar 4,90 yang berarti setuju atas pengukuran intensitas whistleblowing yang artinya pegawai akan melakukan

whistleblowing. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada atau tidaknya *personal cost* pegawai akan tetap melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini juga tidak mendukung teori *prosocial organizational behavior* yang menyatakan bahwa perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok, dimana *personal cost* merupakan pembalasan yang mungkin akan diterima oleh pegawai yang melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marliza, 2018), yaitu *personal cost* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya, ada atau tidaknya *personal cost* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

4.3.4 Komitmen Profesional Berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing

Pengujian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya tinggi atau rendahnya komitmen profesional tidak mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden Bank Umum di Kota Surabaya yang berada direntang usia 20-30 tahun dimana direntang usia tersebut pegawai mengalami suatu periode ketidakpastian dan pencarian jati diri secara individu. Oleh karena itu, ketidakpastian yang dialami oleh pegawai dapat menyebabkan ketidak profesionalan pegawai pada profesinya. Dengan demikian, ada atau tidaknya komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini juga tidak mendukung teori *prosocial organizational behavior* yang menyatakan bahwa perilaku yang dilakukan oleh pelaku mengharapkan akan menguntungkan individu maupun kelompok, dimana komitmen profesional menekankan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan karirnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marliza, 2018), yaitu komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya, ada atau tidaknya komitmen profesional tidak mempengaruhi intensi *whistleblowing*.

5. CONCLUSION, IMPLICATION, SUGGESTION, AND LIMITATIONS

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, sedangkan variabel komitmen organisasi dan *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap seluruh pegawai khususnya pegawai di bidang perbankan untuk membudayakan dan berani untuk menjadi whistleblower yang baik sehingga kecurangan yang dilakukan di perusahaan atau perbankan dapat terdeteksi lebih dini, dengan demikian kerugian dapat diminimalisir juga.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data responden terbatas hanya di beberapa bank saja di Kota Surabaya karena terbatasnya waktu penelitian. Untuk penelitian berikutnya, peneliti berhadapan dapat melakukan penjadwalan penyebaran kuesioner lebih awal sehingga memperoleh data kuesioner yang lebih banyak sehingga hasil dapat digeneralisasikan dengan tepat.

REFERENCES

- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445–2465. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.222>
- Arditya Dian Andika, Patricia Dhiana Paramita, H. S. W. (2021). Pengaruh Personal Cost Dan Komitmen Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Majalah Inspiratif*, 6(12), 88–100.
- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Darjoko, F. J., & Nahartyo, E. (2017). Efek Tipe Kecurangan Dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investigasi Auditor Internal Atas Tuduhan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 14 (2), 202–221.
- Dozier, J. B. dan MP. M. (1985). Potential Predictors of Whistleblowing; A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10 (4), 823–836.
- Fahmi Dj, A., Afrizal, & Wahyudi, I. (2021). *the Influence of Attitudes, Subjective Norms, Perception of Control, and Organizational Commitment To Whistleblowing Behavior With Whistleblowing Intention As a Moderating Variable(Study of Civil Servants in Inspectorate and Bpkp Representative of Jambi)*. 6(4), 243–252.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi

- Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- Hartono, B. J. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, Komitmen Organisasi, Dan Religiusitas Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Skripsi*, Universitas Islam Indonesia.
- Inayah, I., Purnamasari, P., & Sukarmanto, E. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Survei pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)*.
- Indonesia, G. of. (1998). Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. *Lembaran Negara Republik Indonesia*, 182.
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, Dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat Dan Perilaku Whistleblowing Cpns. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 63-84. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v4i1.142>
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy and Social Criticism*, 43(7), 669-684. <https://doi.org/10.1177/0191453717708469>
- Kurniawati, F., & Aris, M. A. (2022). Pengaruh Sikap, Kontrol Perilaku dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Kasus Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Karanganyar) Oleh : dengan melakukan whistleblowing (Setiawati , 2016). Whistleblowing menjadi penceg. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 525-530.
- Mahmudah, H. (2018). Pengaruh Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dan Ethical Climate Principle Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 165-176. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1161>
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personal Cost Of Reporting, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi*, 1999(December), 1-6.
- Mayasari, M., Setiyanto, A. I., & Irawati, R. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Individual Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing Internal Dan Eksternal Pada Akuntan Di Batam. *Jurnal Gama Societa*, 2(1), 48. <https://doi.org/10.22146/jgs.40425>
- Miceli, M. P. dan J. P. N. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistleblowing. *Personnel Psychology*, 41 (2), 267-281.
- Nahar, A. (2021). Analisis Faktor “Pemicu” Minat Melakukan Whistleblowing. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v8i1.23389>
- Putra, Y. P. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Komitmen Profesi dan Intesitas Moral Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. 1-81.
- Rachmawati. (2020). *Perjalanan Ani Pegawai Bank Jatim, Gelapkan Uang Nasabah Rp 7,7 Miliar untuk Biaya Suami Jadi Anggota DPRD*.
- Raynetha, T., & Hendrawati, E. (2022). Pengaruh Sikap, Persepsi Kendali, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 3(2), 221-231. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v3i2.11948>
- Saputra, V. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intesitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton). *Al-Mal: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam*, 2(2), 192-208. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v2i2.10473>
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*, XIV(01), 24-39.
- Sofyanty, D. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Tindakan Whistle-Blowing*. 3(1).
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Tri Nurdianti, I., Ilyas, F., Bengkulu, U., Supratman, J. W., Limun, K., & Bangkahulu, M. (2018). *THE Influences of Collectivism, Organizational Commitment, Moral Reasoning on Whistleblowing Intention in PT BRI Bank (Persero), Tbk. Bengkulu Branch*. 8(1), 15-25.