

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *ETHICAL-CLIMATE EGOISM*,
FAIR TREATMENT, DAN TINGKAT KESERIOUSAN KESALAHAN
TERHADAP INTENSITAS DALAM MENERAPAKAN
*WHISTLEBLOWING-SYSTEM***

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana
Jurusan Akuntansi



Oleh :

FITRIA INDAH WULANSARI
2015310354

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS
SURABAYA
2019**

PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH

Nama : Fitria Indah Wulansari

Tempat, Tanggal Lahir : Sidoarjo, 08 Juli 1996

N.I.M : 2015310354

Program Studi : Akuntansi

Program Pendidikan : Sarjana

Konsentrasi : Audit dan Perpajakan

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi, *Ethical-climate*, *Egoism*, *Fair Treatment*, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Disetujui dan diterima baik oleh :

Dosen Pembimbing,

Tanggal : 22 April 2019

a.n.



(Prof. Dr. Drs. R. Wilopo, Ak., M.si, CFE)

Co. Dosen Pembimbing,

Tanggal : 20 Maret 2019



(Rezza Arlinda Sarwendhi, SE., M.Acc)

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi

Tanggal : 22 April 2019



(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, *ETHICAL-CLIMATE EGOISM*, *FAIR TREATMENT*, DAN TINGKAT KESERiusAN KESALAHAN TERHADAP INTENSITAS DALAM MENERAPAKAN *WHISTLEBLOWING-SYSTEM*

Fitria Indah Wulansari

STIE Perbanas Surabaya

Email: 2015310354@students.perbanas.ac.id

ABSTRACT

Whistleblowing system is a system of violence disclosure or unethical actions that can be harmful for organizations or stakeholders. This research is using PT Pelabuhan Indonesia III Surabaya as the research object. This research aimed to test the influence of organization commitment, ethical-climate egoism, fair treatment and the error level to the intensity in implementing a whistleblowing-system. This research is using primary data which collected from questionnaire surveys. The research uses Structural Equation Modelling - Partial Least Squares as an analytical model and use PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya's employee as a sample based on purposive sample criteria. Predetermined criteria by researcher is employee with a minimum two years of service and respondents who are related to whistleblowing-system. Based on the evaluation results of the outer model states that the independent variables passed the validity test and reliability test which shows that there is accuracy, consistency, and accuracy of instrumentation in measuring the research construct. The results of inner model analysis show that organizational commitment, ethical-climate egoism, and the error level have a significant effect to the intensity of implementing whistleblowing system while a fair treatment does not have a significant effect to the intensity of implementing whistleblowing system.

Keywords : *Organization Commitment, Ethical-Climate Egoism, Fair Treatment, The Level Seriousness of Error, Intensity of Implementing Whistleblowing-System*

PENDAHULUAN

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia Chapter tahun 2016 telah bekerja sama dengan Pusat Penelitian dan Pencegahan Kejahatan Kerah Putih (P3K2P) STIE Perbanas Surabaya untuk melakukan penelitian terkait dengan tindak pelanggaran (*fraud*) yang terjadi di Indonesia, penelitian tersebut disebut sebagai *Survai Fraud Indonesia (SFI) 2016* yang didasarkan pada *Report to The Nations*. *Survai Fraud Indonesia (SFI) 2016* diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh tindak pelanggaran (*fraud*) terhadap organisasi di Indonesia serta bagaimana cara untuk mengenali pola perilaku dari para pelaku pelanggaran serta menjadi

dasar bagi penerapan kebijakan pengendalian tindak pelanggaran (*fraud*). Tujuan dilakukan *Survai Fraud Indonesia (SFI) 2016* untuk mendapatkan gambaran terkait dengan tindak pelanggaran (*fraud*) yang ada di Indonesia mulai dari gejala terjadinya kejahatan kerah putih hingga proses pencegahan dan implementasi pencegahan kejahatan kerah putih.

Whistleblowing-system dapat dimanfaatkan oleh seluruh anggota organisasi sebagai sarana dalam penyampaian tindak pelanggaran yang terjadi di lingkungan organisasi, dimana *whistleblowing-system* juga dapat dikatakan sebagai sarana koreksi bersifat internal. Koreksi bersifat internal sendiri merupakan suatu model evaluasi yang

berasal dari anggota organisasi melalui proses pengungkapan pelaporan tindak pelanggaran yang terjadi dalam organisasi dan digunakan sebagai evaluasi perbaikan serta pengembangan bagi organisasi. Hal ini tentunya sesuai dengan tujuan utama organisasi yaitu untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya didalam dunia industri yang mereka geluti.

Pada Tahun 2017 silam PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya terkena kasus terkait dengan Pungutan Liar (Pungli) yang dilakukan oleh mantan Direktur Utama PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya. Praktik pungutan liar ini terungkap ketika tim Sapu Bersih Pungutan Liar melakukan aksinya di Tanjung Perak, Surabaya. Ternyata aksi ini tidak dilakukan sendirian melainkan dengan rekanan yang salah satunya ialah Direktur PT PEL Surabaya yang juga melakukan aksi tindak kecurangan tersebut. Terungkapnya kasus pungutan liar ini sedikit banyak karena adanya peranan dari para *whistleblower* untuk mengungkap tindak pelanggaran (*fraud*) yang terjadi dalam organisasi. (detik.com)

Peranan para *whistleblower* didasarkan pada *theory of planned behavior* yang menyatakan bahwa organisasi berhak untuk mendesain rumah tangganya sendiri dengan sumber ketidakpastian lingkungan, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun luar organisasi (Ajzen, 1991). Teori ini memberikan signal kepada seluruh anggota organisasi berupa niat untuk mengungkap adanya tindak pelanggaran yang terjadi didalam organisasi tempat mereka bekerja. Tentunya teori ini dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam mengevaluasi praktik ilegal yang tidak semestinya atau tidak sesuai dengan prosedur organisasi, teori ini menjelaskan bahwa adanya keterkaitan antar sikap, norma subjective, dan persepsi keperilakuan.

Streets dan Potter (1983 ; 442) menyatakan bahwa komitmen organisasi

merupakan cara pandang anggota organisasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja yang diimplementasikan melalui tindakan dan perilaku yang mencerminkan sikap setia terhadap suatu organisasi. Anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tindak pelanggaran (*fraud*) yang terjadi dalam organisasi tidak sesuai dengan nilai, aturan, dan tujuan organisasi yang mendorong anggota organisasi untuk mengungkapkan tindak pelanggaran tersebut. Komitmen organisasi diukur menggunakan tiga indikator utama yang terdiri dari *affective commitment*, *continuence commitment* dan *normative commitment* (Allen dan Mayer 1991).

Ethical-climate Egosim memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam perumusan masalah dan proses pengambilan keputusan etis (Dillard dan Yuthasm, 2012). Anggota organisasi memiliki persepsi bahwa tindak pelanggaran (*fraud*) yang terjadi dalam organisasi akan menyebabkan kerugian untuk organisasi dan secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada anggota organisasi. *Ethical-climate Egosim* diukur menggunakan enam indikator utama terdiri dari struktur organisasi, standart organisasi, tanggungjawab anggota organisasi, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

Fair treatment atau perlakuan adil merupakan bagian dari fungsi manajemen perusahaan terhadap anggota organisasi. Anggota organisasi akan memiliki persepsi bahwa tindak pelanggaran tersebut tidak sesuai dengan harapan organisasi yang telah berusaha menciptakan perlakuan adil untuk tiap anggota organisasi dalam meningkatkan sikap positif anggota organisasi. *Fair treatment* diukur menggunakan tiga indikator utama yang terdiri dari *distributive justice*, *prosuderan justice*, & *interactional justice*.

Jones (1991) mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian yang diterima oleh korban dari suatu perilaku moral yang harus

dipertanyakan. Anggota organisasi akan memiliki persepsi bahwa semakin besar keseriusan kesalahan yang dilakukan maka akan semakin besar pula kerugian yang nantinya akan ditanggung oleh organisasi. Tingkat keseriusan kesalahan diukur menggunakan tiga indikator utama yang terdiri dari aspek lingkungan, kewajiban kepatuhan, dan pengendalian operasional.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Maka penelitian ini sangat penting untuk dilakukan berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dan masih adanya ketidak konsistenan hasil pada penelitian terdahulu.

RERANGKA TEORITIS YANG DIPAKAI DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Menurut Grizzell (2010) *theory of planned behavior* merupakan *theory of reasoned action* yang disempurnakan dengan menambah komponen *perceived behavior control*. Sedangkan menurut Ajzen (1991) *theory of planned behavior* merupakan teori psikologis yang menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku karena dinilai adanya perbedaan pemahaman antara sikap dengan perilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa *theory of planned behavior* merupakan teori yang mendasarkan pada sikap seseorang dalam pengambilan keputusan etis, dimana keputusan ini tetap akan mempertimbangkan gaya tiap organisasi.

Theory of planned behavior memiliki tiga komponen utama yang terdiri dari *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavior control* dimana ketiga komponen ini dimana secara langsung akan memberikan signal kepada anggota organisasi berupa

niat untuk mengungkap tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, selain itu *theory of planned behavior* juga mendasari seberapa besar faktor x yang ada dalam diri anggota organisasi untuk dapat mempengaruhi seseorang dalam menerapkan kebijakan *whistleblowing-system* yang telah ditentukan organisasi.

Fraud (Kecurangan)

The Institute of Internal Auditor (IIA) mendefinisikan *fraud* sebagai *An array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception* dimana maksud dari pernyataan tersebut merupakan sekumpulan tindakan yang tidak diizinkan dan melanggar hukum yang ditandai dengan adanya unsur kecurangan yang disengaja. James Hall (2011) mendefinisikan kecurangan sebagai kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain mengalami kerugian.

Fraud Triangle menggambarkan mengapa seseorang melakukan aksi kecurangan, dimana pada *fraud triangle* terdiri dari tiga motivasi kecurangan, yaitu tekanan, kesempatan, dan motivasi. *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) 2011 menjelaskan bahwa tindakan kecurangan dibagi menjadi tiga kelompok, yaitu korupsi, penyalahgunaan kekayaan, dan kecurangan pada laporan keuangan.

Whistleblowing-system

Mustapha (2014) mendefinisikan whistleblower sebagai mata-mata organisasi yang bertanggungjawab dan memiliki keberanian untuk melakukan tindakan sesuai hati nurani. Menurut Near (1996) menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah pengungkapan yang dilakukan oleh seseorang atas *illegal act*, *immoral acts*, dan *illegal practice*. Sehingga *whistleblowing-system* merupakan suatu sistem pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral, atau melanggar hukum yang

dilakukan oleh anggota organisasi yang terjadi dalam suatu organisasi.

Penerapan *whistleblowing-system* juga merupakan suatu bentuk komitmen manajemen dalam akuntabilitas perusahaan demi membangun citra organisasi kepada para pemangku kepentingan. Pengungkapan *whistleblowing-system* oleh *whistleblower* dapat dikatakan lebih efisien dan efektif serta dapat dipertimbangkan nilai keakuratannya dibanding dengan menggunakan pemeriksaan melalui audit internal, audit eksternal, dan pengujian pengendalian pada suatu organisasi (Sweeney, 2009).

Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2003 ; 160) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana anggota organisasi dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi yang sejati, dimana didalamnya mengandung sikap setia terhadap organisasi dan kesetiaan untuk organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu fakta dimana anggota organisasi sangat tertarik pada nilai, aturan, dan tujuan dari organisasi. Dimana seseorang secara profesional dalam menjalankan tugasnya akan berdasarkan perilaku, sikap, dan orientasi terhadap profesinya.

Ethical-climate egoism

Iklm organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam perumusan masalah dan proses pengambilan keputusan etis (Dillard dan Yuthasm, 2012). *Egoism* merupakan perilaku yang dapat diterima tergantung pada konsekuensinya, sehingga konsep *egoism* sendiri berupa tindakan dari setiap anggota organisasi dengan tujuan untuk mengejar pribadi dan memajukan dirinya sendiri, Rachels (2005). Pada dasarnya anggota organisasi akan selalu menghadapi persoalan setiap hari, disitulah para anggota organisasi

dituntut untuk mampu menyelesaikan permasalahan dengan kemampuannya dalam pengambilan keputusan etis.

Fair Treatment

Fair treatment atau perlakuan adil merupakan bagian dari fungsi manajemen perusahaan terhadap anggota organisasi. Ketika anggota organisasi merasa diperlakukan adil, dalam persepsi mereka akan tumbuh dua jenis *outcomes* berupa kepuasan dan komitmen kerja yang baik terhadap organisasi. Apabila anggota organisasi mempersepsikan keadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka ini akan berdampak pada peningkatan kepuasan dan komitmen anggota organisasi namun apabila anggota organisasi mempersepsikan ketidakadilan suatu kebijakan atau praktik manajemen, maka akan berdampak pula pada penurunan kepuasan dan komitmen anggota organisasi.

Tingkat Keseriusan Kesalahan

Jones (1991) mendefinisikan keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian yang diterima oleh korban dari suatu perilaku moral yang harus dipertanyakan (Rheny, 2017). Bagustianto (2012) menjelaskan bahwa tingkat keseriusan kesalahan antar anggota organisasi mungkin saja dapat disebabkan adanya perbedaan antar satu dengan yang lainnya, tergantung dari sudut pandang tiap anggota organisasi. Persepsi dari tingkat keseriusan kesalahan sangat berkaitan dengan kecurangan yang ada pada organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Menurut Streers dan Porter (1983 ; 442) komitmen organisasi merupakan suatu fakta dimana anggota organisasi sangat tertatik pada nilai, aturan dan tujuan dari organisasi yang secara langsung akan menumbuhkan jiwa komitmen dan

loyalitas serta profesionalitas di dalam diri anggota organisasi untuk menjalankan tugas organisasi berdasarkan sikap, perilaku, dan orientasi untuk organisasi. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi melihat adanya suatu tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi akan memiliki persepsi bahwa tindakan tersebut tidak sesuai dengan nilai, aturan, dan tujuan dari organisasi.

Sesuai dengan *theory of planned behavior*, ketika adanya aksi berupa tindak kecurangan (*fraud*) pada suatu organisasi maka anggota organisasi dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi memberikan reaksi berupa pengungkapan tindak kecurangan (*fraud*) melalui *whistleblowing-system*. Penelitian tentang komitmen organisasi telah dilakukan oleh Priyastiwati (2017) dan Luh Putu (2016) dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi untuk melakukan *whistleblowing-system*. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*

Pengaruh *Ethical-climate Egoism* terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Ethical-climate egoism merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan etis dimana anggota organisasi diberikan kebebasan untuk menentukan bagaimana cara anggota organisasi dalam memprioritaskan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi yang disesuaikan dengan budaya organisasi (Dillard dan Yustham, 2012). Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi melihat adanya suatu tindak kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi secara langsung harus dapat membuat keputusan etis terkait dengan

perilaku tidak etis yang terjadi di dalam organisasi. Keputusan etis ini di dasarkan pada perilaku anggota organisasi dalam memprioritaskan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadinya.

Theory of planned behavior menunjukkan bahwa bagaimana niat pelaporan yang mempengaruhi *ethical-climate*, dengan mempertimbangkan persepsi antara anggota organisasi. Keputusan etis yang dibuat oleh anggota organisasi tentunya dipusatkan pada pemikiran yang berasal dari *egoism* masing-masing anggota organisasi. Penelitian tentang *ethical-climate egoism* telah dilakuakn oleh Ferri Dwi (2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh negative signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H2 : *Ethical-climate egoism* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*

Pengaruh *Fair Treatment* terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Fair treatment atau perlakuan adil merupakan bagian dari pemisahan fungsi oleh suatu organisasi sesuai dengan hierarki organisasi. Peranan manajemen juga sangat menentukan dalam perlakuan adil kepada anggota organisasi. Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi mengetahui adanya tindak kecurangan maupun pelanggaran yang terjadi di dalam organisasi, anggota organisasi akan memiliki kesadaran berupa persepsi dan reaksi atas aksi berupa pelanggaran untuk mengungkap tindak pelanggaran tersebut.

Berdasarkan *theory of planned behavior* menyatakan bahwa anggota organisasi memiliki persepsi atas perilaku yang didapatkan di dalam manajemen organisasi. Anggota organisasi akan mengungkap tindak kecurangan hanya sebatas profesionalisme karena tidak

sesuai dengan tujuan organisasi dan merugikan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Said (2017) menyatakan bahwa *fair treatment* memiliki pengaruh positif untuk melakukan *whistleblowing-system*. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H3 : *Fair treatment* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

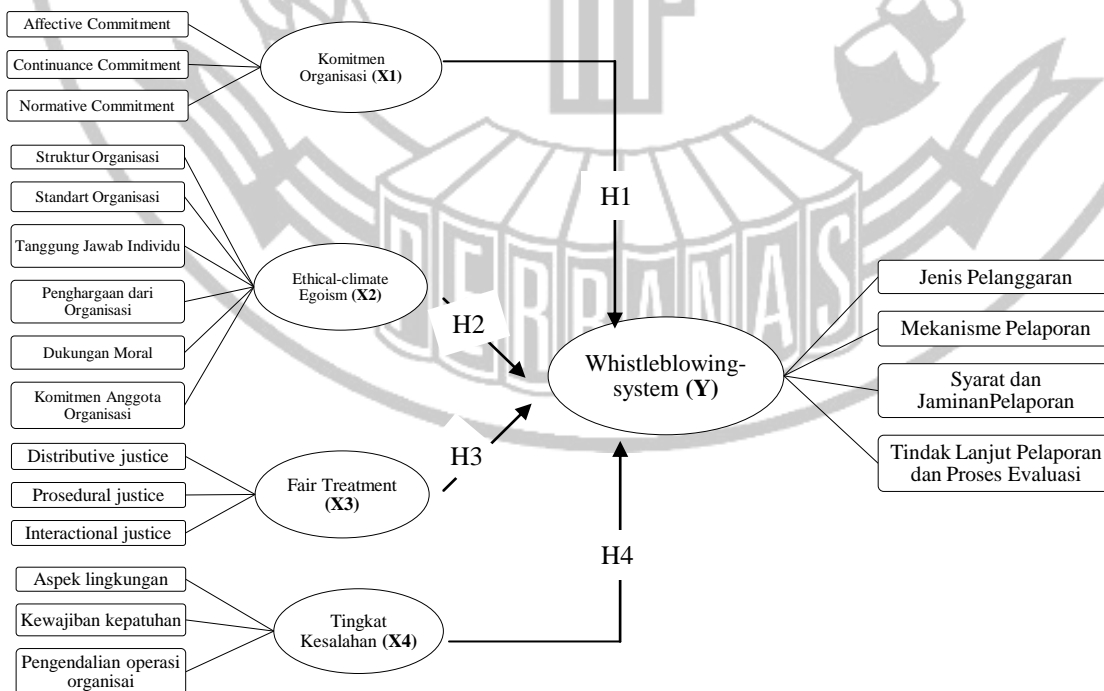
Tingkat keseriusan kesalahan merupakan batasan kesalahan berupa kecurangan atau pelanggaran yang terdapat di dalam organisasi, dimana batasan untuk setiap organisasi berbeda karena adanya perbedaan tujuan organisasi (Miceli dan Near, 1985). Jika dikaitkan dengan logika berfikir maka ketika anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing-system* jika kecurangan tersebut memiliki tingkat kerugian cukup

besar, dimana terdapat pembentukan persepsi anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan.

Berdasarkan *theory of planned behavior*, anggota organisasi akan cenderung mengungkapkan tindak kecurangan (*fraud*) melalui *whistleblowing-system* dikarenakan adanya perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan dan prosedur perusahaan, hal ini menunjukkan adanya reaksi atas aksi kecurangan yang mana reaksi ini diasumsikan sebagai persepsi bahwa organisasi akan mengalami kerugian dan berdampak pada anggota organisasi. Rohmaida (2017) telah melakukan penelitian dengan menghasilkan pernyataan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H4 : Tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *Whistleblowing-system*

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Klasifikasi Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya. Populasi tersebut dipilih karena merupakan salah satu Organisasi pada Badan Usaha Milik Negara memiliki sistem pelaporan pelanggaran yang erat kaitannya dengan tindak pelanggaran yang terjadi dalam organisasi sehingga memungkinkan untuk karyawan dalam melaporkan dugaan pelanggaran secara *online* maupun *offline*. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

- a. Anggota Organisasi PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya
- b. Responden yang telah bekerja minimal 2 tahun karena dapat diasumsikan telah memiliki waktu yang cukup dan pengalaman yang memadai terkait dengan lingkungan organisasi
- c. Responden yang erat kaitannya dengan proses penerapan *whistleblowing-system*.

Dari 150 kuisisioner yang telah disebar, maka kuisisioner yang dapat diolah sejumlah 96 kuisisioner dimana terdapat 47 kuisisioner yang tidak kembali dan tujuh kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria penelitian.

Data Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel pada PT Pelabuhan Indonesia (Pelindo) III Surabaya melalui beberapa kriteria penelitian yang sebelumnya telah ditentukan. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif *behavioral* dengan data pada penelitian ini adalah data primer. Dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa melalui metode survey menggunakan instrument kuisisioner yaitu melalui penyebaran kuisisioner penelitian secara langsung kepada responden penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel laten endogen yaitu intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*, dan variabel laten eksogen yaitu komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan serta variabel manifest yang merupakan indikator untuk masing-masing variabel laten.

Definisi Operasional Variabel

Whistleblowing-system

Whistleblowing-system diukur dengan menggunakan tiga kasus kecurangan pada umumnya, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset, dan kecurangan pada laporan keuangan. Indikator pengukuran *whistleblowing-system* menurut Pedoman *Whistleblowing-system (WBS)* terdiri dari jenis pelanggaran, mekanisme pelaporan, syarat dan jaminan pelaporan, dan tindak lanjut pelaporan serta proses evaluasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Greenberg dan Baron (2003 ; 160) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana anggota organisasi dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya. Indikator pengukuran komitmen organisasi yaitu terdiri dari *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Ethical-climate Egoism

Iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam perumusan masalah dan proses pengambilan keputusan etis, Dillard dan Yuthasm (2012). Indikator pengukuran *ethical-climate egoism* menurut Streets (1985) terdiri dari struktur organisasi, standar organisasi, tanggungjawab individu, penghargaan yang diberikan organisasi, dukungan moral, dan komitmen anggota.

Fair Treatment

Fair treatment merupakan perlakuan adil pada anggota organisasi yang akan menumbuhkan sikap positif anggota. Indikator pengukuran *fair treatment* terdiri dari *distributive justice*, *prosedural justice*, dan *interactional justice*.

Tingkat Keseriusan Kesalahan

Jones (1991) mendefinisikan bahwa keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian yang diterima oleh korban dari suatu perilaku moral yang harus dipertanyakan. Indikator pengukuran tingkat keseriusan kesalahan menurut ISO (14001 : 2015) terdiri dari aspek lingkungan, kewajiban kepatuhan, dan pengendalian operasi organisasi.

Teknik Analisis Data

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* digunakan model *Structural Equation Modelling- Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0 melalui tahapan analisis

deskriptif yang terdiri dari analisis deskriptif responden dan analisis deskriptif variabel serta melalui analisis inferensial yang terdiri dari beberapa tahapan pengujian, yakni :

- a. Konseptual Model
- b. Analisis *Outer Model*
- c. Analisis *Inner Model*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian kali ini terdiri dari analisis deskriptif responden yang berfungsi untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan hasil pengisian kuisioner dan analisis deskriptif variabel yang berfungsi untuk memberikan gambaran atas variabel laten eksogen suatu penelitian, yaitu komitmen organisasi, *ethical-climate egoism*, *fair treatment*, dan tingkat keseriusan kesalahan. Pengukuran variabel menggunakan bantuan skala *likert* pada rentang satu (Sangat Tidak Setuju) hingga empat (Sangat Setuju), oleh karena itu untuk mempermudah penilaian maka diperlukan adanya penentuan interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Tabel 1
KATEGORI PENILAIAN VARIABEL

Interval	Kategori	Nilai
3,25 < a < 4,00	Sangat Setuju	4
2,50 < a < 3,25	Setuju	3
1,75 < a < 2,50	Tidak Setuju	2
1,00 < a < 1,75	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Olahan Peneliti, (2018)

Analisis Inferensial **Konseptual Model**

Konseptual model merupakan tahapan pertama ini akan menjelaskan

bagaimana konsep konstruk yang akan diteliti pada penelitian kali ini selain itu konseptual model juga digunakan untuk menentukan arah kausalitas antar konstruk

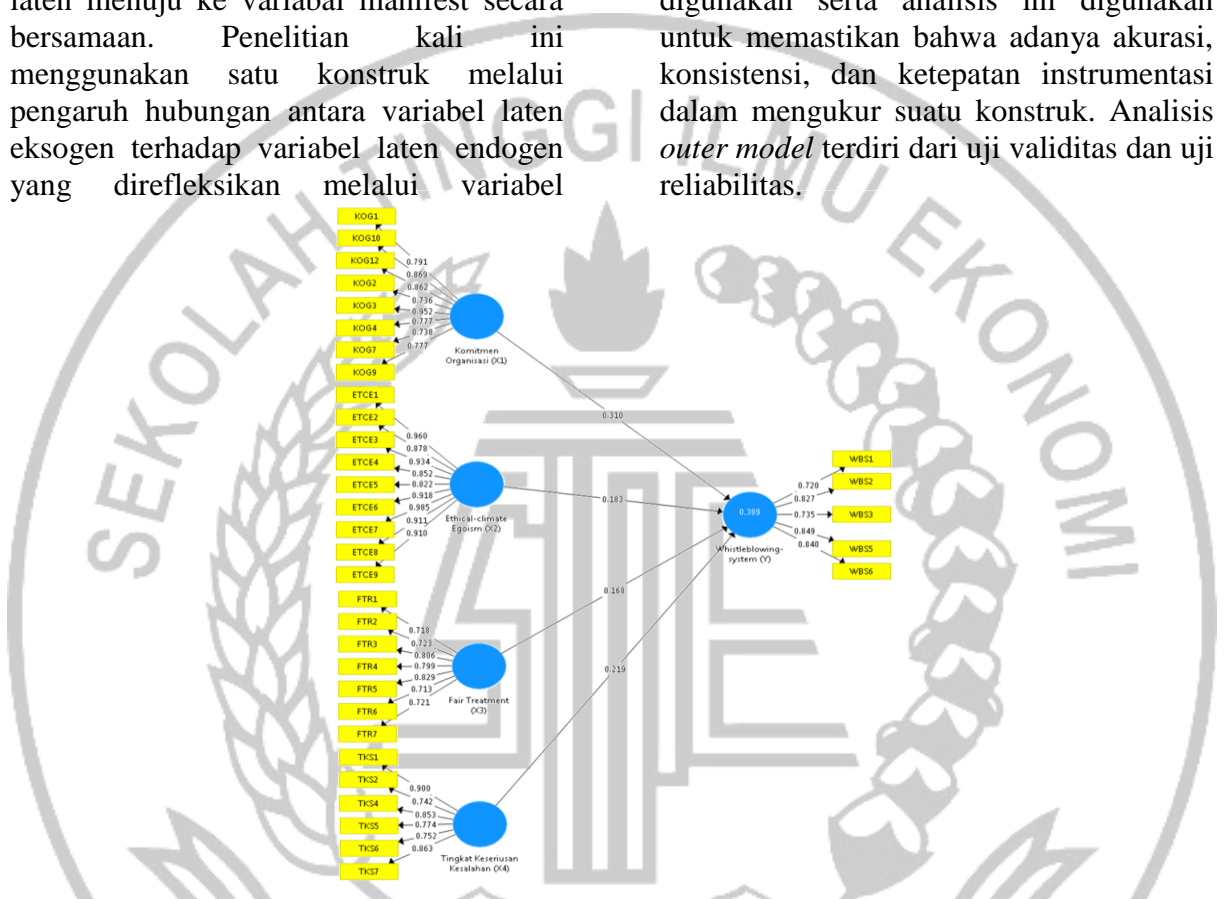
yang nantinya akan menunjukkan hubungan antar variabel laten melalui sifat konstruk yang telah ditentukan ialah bersifat reflektif.

Konstruk reflektif dipilih karena semua indikator merupakan perwujudan atau refleksi dari konstruknya. Sehingga arah kausalitasnya bergerak dari variabel laten menuju ke variabel manifest secara bersamaan. Penelitian kali ini menggunakan satu konstruk melalui pengaruh hubungan antara variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen yang direfleksikan melalui variabel

manifest (indikator) dalam satu hubungan kausalitas.

Analisis Outer Model

Analisa *outer model* digunakan untuk menilai nilai korelasi antar variabel manifest dalam suatu konstruk sehingga *measurement* pada model struktural dapat digunakan serta analisis ini digunakan untuk memastikan bahwa adanya akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumentasi dalam mengukur suatu konstruk. Analisis *outer model* terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.



Gambar 2
Kerangka Konseptual Outer Model

Convergent Validity dan Composite Reliability

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *convergent validity* untuk seluruh variabel laten > 0.700 yang menunjukkan bahwa keempat variabel laten eksogen valid dan dinyatakan bahwa layak untuk digunakan dalam penelitian ini. Selain itu nilai *composite reliability* untuk keseluruhan variabel laten > 0.700 yang menunjukkan bahwa semua instrumen pada variabel laten (baik itu variabel laten endogen maupun variabel laten eksogen)

dinyatakan reliable atau konsisten dari waktu ke waktu

Analisis Inner Model

Model struktural (*inner model*) merupakan model yang menggambarkan hubungan yang ada diantara variabel laten dengan indikatornya. Berikut tabel uji *t-statistics* yang diolah PLS untuk melihat hasil dari masing-masing hipotesis

Tabel 2
Hasil Analisis Inferensial

	<i>t-statistics</i>	Hasil Pengujian
KOG -> <i>Whistleblowing-system</i>	2.523	H1 diterima
ETCE -> <i>Whistleblowing-system</i>	2.084	H2 diterima
FTR -> <i>Whistleblowing-system</i>	1.452	H3 ditolak
TKS -> <i>Whistleblowing-system</i>	2.167	H4 diterima
<i>R Square</i>	0.389	
<i>R Square Adjusted</i>	0.362	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *R-squared* sebesar 0.389 atau 38.90 persen. Nilai ini merupakan besaran secara keseluruhan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen dan sisanya sebesar 0.610 atau 61.10 persen merupakan pengaruh variabel lain diluar model penelitian. Nilai *R-square adjusted* sebesar 0,362 menunjukkan bahwa model dikategorikan moderat karena memiliki nilai *R-square adjusted* ≤ 0.45 .

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa *t-statistic* pada variabel komitmen organisasi sebesar 2,523 > 1,960 yang berarti H_{01} ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Komitmen organisasi merupakan suatu fakta dimana anggota organisasi sangat tertatik pada nilai, aturan dan tujuan dari organisasi yang secara langsung maupun tidak langsung akan menumbuhkan jiwa komitmen dan loyalitas serta profesionalitas di dalam diri anggota organisasi. Berpengaruhnya komitmen organisasi juga disebabkan karena beberapa faktor diantaranya ialah rasa bangga menjadi bagian dari organisasi dan sadar akan kewajiban untuk berkomitmen.

Hal ini juga didukung dengan *theory of planned behavior* melalui signal berupa niat yang didasarkan pada persepsi anggota organisasi yang dirasa tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian tentang komitmen organisasi telah dilakukan oleh Priyastiwi (2017) dan Luh Putu (2016) dengan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasi untuk melakukan *whistleblowing-system*. Sehingga, semakin tinggi komitmen organisasi yang ada di dalam diri anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* juga akan semakin tinggi.

Pengaruh *Ethical-climate Egoism* terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa *t-statistic* pada variabel *ethical-climate egoism* sebesar 2,084 > 1,960 yang berarti H_{02} ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel *ethical-climate egoism* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. *Ethical-climate egoism* merupakan bagian dari proses pengambilan keputusan etis dimana anggota organisasi diberikan kebebasan untuk menentukan bagaimana cara anggota organisasi dalam memprioritaskan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi. Berpengaruhnya *ethical-climate egoism* juga disebabkan karena beberapa faktor

diantaranya ialah Anggota organisasi memperhatikan apa yang terbaik bagi dirinya sendiri sikap *egoism* berdasarkan teori dan prinsip etika dapat dibenarkan apabila hal ini dilakukan dengan tujuan dan konsekuensi yang benar maka dalam ini apabila anggota organisasi melihat adanya tindak pelanggaran yang terjadi maka hal yang dapat dilakukan ialah sikap menyelamatkan dan mengamankan dirinya sendiri melalui pengungkapan pelanggaran yang terjadi didalam organisasi

Hal ini juga didukung dengan *theory of planned behavior* melalui signal berupa niat yang didasarkan pada persepsi anggota organisasi yang dirasa bahwa anggota organisasi juga akan terkena dampak dari tindak pelanggaran yang terjadi. Hasil ini sesuai dengan penelitian tentang *ethical-climate egoism* telah dilakukan oleh Ferri Dwi (2016) menjelaskan bahwa adanya pengaruh negative signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*. Sehingga, semakin rendah *ethical-climate egoism* yang dimiliki anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* akan semakin tinggi

Pengaruh *Fair Treatment* terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa t-statistic pada variabel *fair treatment* sebesar $1,452 < 1,960$ yang berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa *fair treatment* tidak berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. *Fair treatment* merupakan bagian dari pemisahan fungsi oleh suatu organisasi sesuai dengan hierarki organisasi. Manajemen memiliki peranan penting dalam menerapkan keadilan dalam suatu organisasi. *Fair treatment* akan menghasilkan dua persepsi di dalamnya yaitu berupa kepuasan dan komitmen anggota organisasi.

Terdapat beberapa alasan mengapa *fair treatment* tidak memiliki pengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* salah satunya ialah justifikasi *fair treatment* tiap anggota organisasi yang berbeda-beda dan tidak adanya tolak ukur yang mutlak terkait dengan tidak adanya jaminan yang mutlak atas peranan para *whistleblower* sehingga anggota organisasi memiliki persepsi bahwa bersikap aman pada zona nyaman akan membuat anggota organisasi lebih acuh terhadap perlakuan adil yang diberi organisasi.

Hal ini juga didukung *theory of planned behavior* berdasarkan Norma Subjektive yang menyatakan bahwa Perlakuan adil yang diberikan organisasi tersebut dapat membuat anggota organisasi terdorong bahkan terhambat dalam mengungkap tindak pelanggaran sesuai dengan justifikasi dan persepsi dari masing-masing anggota organisasi.

Pengaruh Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Intensitas dalam Menerapkan *Whistleblowing-system*

Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa t-statistic pada variabel tingkat keseriusan kesalahan sebesar $2,167 > 1,960$ yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. TKS merupakan suatu ukuran keseriusan kesalahan yang dapat merugikan organisasi. Tingkat keseriusan kesalahan merupakan batasan kesalahan berupa kecurangan atau pelanggaran yang terdapat di dalam organisasi dimana batasan untuk tiap masing-masing organisasi berbeda. Berpengaruhnya tingkat keseriusan kesalahan terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* disebabkan oleh beberapa faktor antara lain ialah lingkungan organisasi dan Risiko yang mampu dikendalikan oleh organisasi apabila memiliki SDM mumpuni

Hal ini didukung dengan *theory of planned behavior* melalui signal berupa niat yang didasarkan pada persepsi anggota organisasi yang dirasa bahwa adanya perilaku yang tidak sesuai dengan tujuan dan prosedur perusahaan. Hasil ini sesuai dengan penelitian tentang tingkat keseriusan kesalahan yang telah dilakukan oleh Rohmaida (2017) telah melakukan penelitian dengan menghasilkan pernyataan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh signifikan untuk melakukan *whistleblowing-system*. Sehingga, semakin besar kesalahan yang dilakukan anggota organisasi maka intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system* juga akan semakin besar.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi yang terdapat dalam diri anggota organisasi maka akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*
2. Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa *ethical-climate egoism* berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *ethical-climate egoism* yang terdapat di dalam diri anggota organisasi maka akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa *fair treatment* tidak berpengaruh terhadap

intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar *fair treatment* yang diberikan organisasi kepada anggota organisasi maka akan semakin besar pula intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*, akan tetapi hasil menunjukkan bahwa *fair treatment* yang diberikan organisasi akan di terima oleh anggota organisasi berdasarkan persepsi dan justifikasi dari masing-masing anggota organisasi hal ini disebabkan karena tidak adanya tolak ukur yang mutlak dalam menentukan suatu tingkat keadilan berupa perilaku maupun tindakan yang diberikan organisasi kepada anggota organisasi.

4. Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin besar tingkat keseriusan kesalahan yang terjadi di dalam organisasi maka akan semakin besar intensitas anggota organisasi dalam menerapkan *whistleblowing-system*

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu besarnya tingkat pengembalian penyebaran kuisioner dari responden yang disebabkan karena topik penelitian yang dianggap sensitif dan erat kaitannya dengan rahasia organisasi (manajemen organisasi).

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya dan berdasarkan kesimpulan yang telah ditarik pada penelitian ini, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut :

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memilih ruang lingkup penelitian yang lebih luas untuk dijadikan populasi

dalam penelitian sehingga hasil penelitian yang dilakukan semakin lengkap serta dapat digeneralisasikan dengan lebih baik lagi, Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menyertakan instrumen penelitian melalui metode wawancara dengan pertanyaan terstruktur sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang komprehensif dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali variabel *fair treatment* dengan mempertimbangkan justifikasi responden penelitian yang pada penelitian kali ini tidak memiliki pengaruh terhadap intensitas dalam menerapkan *whistleblowing-system*

DAFTAR RUJUKAN

- Association of Certified Fraud Examiner (ACFE). 2011. "Fraud Examiner Manual"
- Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) Indonesia Chapter #111. 2017. "Survei Fraud Indonesia 2016". Jakarta
- Afriana, Rheny Hanif, dan Odlatma Fajar. 2017. *Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer, dan Tingkat Keseriusan Kesalahan terhadap Whistleblowing Intention*. Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis. Vol 10. No 01. Hal 11-20
- Ajzen, Icek. 1991. "The Theory of Planned Behavior". *Journal Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol 50. Hal 179-211
- AjzenI. (2006). "Attitude personality and behavior (Second Edition)". London: OpenUniversityPress
- Amrian, Nani. (2015). "Perempuan Maskulin?". Jurnal *E quilibrium Pendidikan Sosiologi*. Vol III. No 01. ISSN e-2477-0221 p-2339-2401
- Aprilyanti, Selvia. (2017). "Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus : PT OASIS Water International Cabang Palembang)". Jurnal Sistem dan Manajemen Industri. Vol 1. No 2
- Bagustianto, R. 2012. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minas PNS untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI)". Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Vol 19 (2), 276-295
- Devi, E. K. D. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening". *Doctoral Dissertation*, Program Pasca Sarjana, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro
- Duska, RF & BS Duska. (2006). "Accounting Ethics". Blackwell Publishing. Australia
- Dwi, Andika. Hamid, Djamhur. Dan Prasetya,Arik. (2017). "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan". Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 43. No 01
- Dwi, Ferri Raharjo. 2015. "Faktor yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan PT Krakatau Steel Tbk". Jurnal Riset Akuntansi, Auditing & Informasi. Vol 15. No 02
- Elisabeth, Vera dan Dahesihsari, Rayini. 2017. "Perusahaan Tidak Adil Kepada Saya : Gambaran Perceived Justice Pada Situasi Perubahan"

- Fajri, Muhammad, Purnamasari, Pupung, dan Maemunah, Mey. 2017. "Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi, dan Faktor Organisasional terhadap Intensi Whistleblowing". Vol 18. No 1. Hal 37-45
- Feba, Zulfiah. 2017. "Pengaruh Gender, Religiusitas, dan Retaliasi terhadap Intensi dalam Melakukan Whistleblowing-system, Studi Empiris pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Perwakilan D.I. Yogyakarta". Jurnal Akuntansi. Vol 1, No.1. Hal 44-54
- Ghazali, Imam dan Latan. 2012. "Partial Least Square, Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 untuk penelitian empiris". Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. "Behavioral in Organizations (understanding and managing the human side of work). Edisi 8, Prentice Hall"
- Handoko, T. Hani. 2014. "Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi : Edisi 01". Yogyakarta : BPFE
- <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3657744/mantan-dirut-pt-pelindo-iii-dituntut-3-tahun-penjara>
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 1999, metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen, Yogyakarta : BPFE, 1999
- Jogiyanto, H.M. 2007. Metodologi Penelitian Sistem Informasi. Yogyakarta: Andi Offset
- Kristanto, harris. 2015. "keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan : studi kasus CV. Fiber glass, surabaya". Jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol 17, no 1 Maret, 86-98
- Moh. Nazir. 2014. "Metode Penelitian". Bogot : Ghalia Indonesia
- Narwoko, Dwi, J. Dan Suyanto, Bagong. (2011). "Sosiologi teks pengantar dan terapan". Jakarta : Kencana
- Near, Janet P dan Miceli, Marcia P. 1985. "Organizational Dissidence : The Case of Whistle-Blowing". *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16
- Purwanto, Edy., Mulyadi, JMV., dan Anwar, Choirul. 2017. "Kajian Konsep Diamond Fraud Theory". Jurnal Manajemen Indonesia. Vol 17. No 3
- Putu, Luh Setiawati dan M, Maria Ratna. 2016. "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral, dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana". Vol 12.1. Hal 257-282
- Pihanto, Hendi, S.E., M.Ak. 2018. *Etika Bisnis dan Profesi : Sebuah Pencarian. Edisi Pertama*. Depok: Rajawali Pers 2018
- Porter, L.W dan Steers, R.M. 1983. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians". *Journal of Applied Psychology*. Vol 59. Hal 603-609
- Priyastiwati. 2017. Pengaruh Faktor Demografi dan Iklim Organisasi terhadap Niat Whistleblowing Internal. Jurnal Riset Manajemen. Vol 4. No 1. Hal 12-22
- Ranupandojo. 2001. "Manajemen Personalia". Yogyakarta : BPFE
- Rohmaida, Lestari dan Rizal Yaya. 2017. *Whistleblowing dan Faktor-Faktor*

- yang Mempengaruhi Niat Melakukannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*. Vol XXI. No 03. Hal 336-350
- Zhang, Julia. 2013. "On Whistleblowing Judgment and Intention". *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 24. No 7 pp 627-3946
- Romanus Wilopo. 2014. *Etika Profesi Akuntan : Kasus-kasus di Indonesia*. Edisi Kedua. Surabaya : STIE Perbanas Surabaya
- Said, Jamalia,. Alam, Md Mahmudul., Irna, Dar Bt Mohamed. 2017. "Job Satisfaction, Fair Treatment, and Corporativeness Influence the Whistleblowing Practice". *Asia-Pacific Journal of Business Administration*.
- Setyawari, Intan, Ardiyani, Komala, dan Ragil, Catur. 2015. *Faktor yang Mempengaruhi Niat untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 17 Nomor 2
- Sudiro, Achmad. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Bumi Aksara 2018
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Cetakan ke-15 Oktober 2008. Bandung
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wirawan. 2007. "Budaya dan Iklim Organisasi". Jakarta. Salemba Empat
- Yeoh, Peter. 2014. "Whistleblowing : Motivations, Corporate Self-Regulations, and the Law". *International Journal of Law and Management*. Vol 56 Iss 6 pp. 459 – 474