

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, INTENSITAS MORAL, DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP INTENSI *WHISTLEBLOWING*

Fadia Tara Fiddini *

Petrus Ridaryanto †

ABSTRACT

It is not easy for individuals to decide to carry out whistleblowing. Individuals will be faced with the dilemma of whether to blow the whistle or just let the violation happen because of concerns about its negative impact on them. Therefore, it is important to research the factors influencing whistleblowing intentions so that organizations can understand the dynamics behind individual decisions to report violations or unethical behavior. This research analyzes the influence of professional commitment, moral intensity, and locus of control on whistleblowing intentions. In collecting data, the author distributed questionnaires online with a research sample of 45 respondents who were employees of 3 companies in Jakarta that had implemented a whistleblowing system, namely PT Telkom Indonesia, PT Telekomunikasi Selular, and PT Bursa Efek Indonesia. The collected data was analyzed using multiple regression analysis methods. The research results show that professional commitment positively influences whistleblowing intentions. Meanwhile, moral intensity and locus of control do not influence whistleblowing intentions.

Keywords: *Professional Commitment, Moral Intensity, Locus of Control, Whistleblowing Intentions*

1. PENDAHULUAN

Tindakan pelanggaran atau kecurangan dalam sebuah organisasi masih marak terjadi sampai saat ini. Tindakan pelanggaran ini bisa bermacam-macam bentuknya, antara lain korupsi, penyelewengan aset/kekayaan negara dan perusahaan, dan penipuan laporan keuangan (Marciano et al., 2021). Tidak dapat dipungkiri, tindakan pelanggaran ini dapat menyebabkan kerugian moneter yang signifikan, pencemaran reputasi, dan masalah hukum bagi organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengambil tindakan mencegah pelanggaran atau mengungkap pelanggaran yang telah terjadi. Salah satu metode yang digunakan ialah *whistleblowing* (Fitriyah & El-Maghviroh, 2019).

Salah satu contoh kasus yang terungkap oleh seorang *whistleblower* adalah kasus korupsi Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) Citemu, Kecamatan Mundu, Cirebon, Tahun Anggaran 2018-2020 yang melibatkan Kepala

* Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, fadiatarafd@gmail.com

† Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, petrus.rd@atmajaya.ac.id

Desa, Supriyadi. Nurhayati, Kepala Urusan Keuangan Desa Citemu, yang menjadi *whistleblower* dalam kasus ini justru ditetapkan menjadi tersangka setelah membantu pihak kepolisian selama dua tahun (Putra, 2022). Sangat disayangkan seorang *whistleblower* yang semestinya diakui sebagai pahlawan kebenaran, malahan harus berurusan dengan hukum dan dijadikan tersangka.

Dari kasus Nurhayati, dapat diketahui bahwa untuk melakukan *whistleblowing* atau “meniup peluit” bukanlah hal yang mudah. Menjadi seorang *whistleblower* sering kali melibatkan berbagai tantangan dan risiko sehingga muncul kekhawatiran. Meskipun ada perlindungan hukum, perlindungan tersebut tidak selalu efektif atau dapat diandalkan sehingga mereka kerap takut akan tindakan balasan dari pihak yang melanggar hukum atau kepatuhan (Gibbs, 2020). Kekhawatiran terhadap karier mereka pun muncul karena rasa takut akan kemungkinan sulit mencari kerja atau naik pangkat pada masa depan apabila dikenal sebagai seorang *whistleblower* (Vitorino Clarindo dos Santos, 2022). Oleh karena itu, perlu diterapkan sistem *whistleblowing* yang baik di setiap organisasi. Sistem *whistleblowing* yang baik dapat mendorong individu untuk melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi.

Dalam *Theory of Planned Behavior* (TPB) atau teori perilaku, salah satu teori motivasi yang sering digunakan para peneliti untuk menjelaskan mengapa seseorang melakukan sesuatu, menyebutkan bahwa intensi berperilaku ditentukan oleh tiga determinan utama, yaitu sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan. Dalam penelitian ini akan dibahas beberapa variabel yang diduga memengaruhi intensi *whistleblowing*.

Sistem *whistleblowing* telah diterapkan di berbagai organisasi di Indonesia, baik yang bersifat *for-profit* maupun non-profit. Sistem *whistleblowing* di Indonesia dikembangkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) pada tahun 2008 yang dituangkan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran. Pedoman tersebut dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk merancang sistem pelaporan pelanggaran mereka sendiri (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008). KNKG mengembangkan sistem *whistleblowing* sebagai bagian dari komitmennya untuk menegakkan tata kelola perusahaan yang baik, yang mencakup pemberantasan korupsi, penyuapan, praktik penipuan, dan pelanggaran lainnya.

Beberapa perusahaan di Indonesia, seperti PT Telkom Indonesia, PT Siloam International Hospitals, PT Jasa Marga, dan PT Bursa Efek Indonesia, telah menerapkan sistem *whistleblowing*.

Berbagai faktor dapat memengaruhi kecenderungan individu untuk terlibat dalam tindakan *whistleblowing*. Beberapa di antaranya adalah komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* (Clyde et al., 2022; Nurdianawati & Rachmawati, 2020; Pangestu & Rahajeng, 2020). Menurut Tuan Mansor et al. (2020), individu dengan tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung menjunjung tinggi prinsip moral dan etika dalam mengambil keputusan demi kebaikan profesinya. Oleh karena itu, mereka akan melindungi profesinya dari pelanggaran sehingga mereka tidak memiliki kekhawatiran ketika harus mengambil peran sebagai *whistleblower* (Tuan Mansor et al., 2020).

Ketika seseorang menganggap tindak pelanggaran sebagai perilaku yang melanggar hukum dan tercela secara moral, hal ini akan menimbulkan motivasi untuk melakukan aktivitas *whistleblowing* sebagai cara untuk mencegah terjadinya pelanggaran (Latan et al., 2018). Namun, penilaian setiap individu akan berbeda-beda berdasarkan intensitas moral yang dimiliki masing-masing individu. Ketika suatu prinsip menjadi bagian dari kode moral seseorang, mereka akan terdorong untuk bertindak sesuai dengan prinsip tersebut dan menghindari melakukan tindakan yang bertentangan dengan prinsip tersebut (Valentine & Godkin, 2019). Mereka akan cenderung merasa bersalah ketika tindakannya melanggar prinsip tersebut dan juga cenderung tidak menyetujui orang lain yang perilakunya bertentangan dengan prinsip tersebut (Shaw & Barry, 2015). Oleh karena itu, individu dengan intensitas moral tinggi akan cenderung melakukan aksi *whistleblowing* ketika menyaksikan suatu tindak pelanggaran.

Locus of control mengacu pada keyakinan individu mengenai sejauh mana mereka dapat mengendalikan peristiwa dalam hidup mereka (Buddelmeyer & Powdthavee, 2016). *Locus of control* merupakan salah satu variabel individu yang dapat digunakan untuk memperkirakan perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang (Meutia et al., 2018). Menurut Clyde et al. (2022), individu dengan *locus of control* internal menilai bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan hal yang etis dan perlu dilakukan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Teori Motivasi

Asal usul kata *motivasi* dapat ditelusuri pada kata *motif*, yang mengandung arti “dorongan” atau “daya penggerak”. Motivasi dapat didefinisikan sebagai konstruksi multifaset yang mencakup proses kognitif, afektif, dan perilaku yang memengaruhi tingkat intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mengeluarkan upaya menuju pencapaian tujuan (Robbins & Judge, 2023). Menurut Tewal et al. (2017), motivasi mengacu pada karakteristik internal yang melekat pada individu yang mendorong dan membimbing tindakan mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Pembangkitan motivasi individu bergantung pada integrasi beberapa prinsip utama, yaitu kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Andriani & Rasto, 2019).

Intensi *Whistleblowing*

Whistleblowing mengacu pada tindakan mengungkapkan kejadian pelanggaran atau perilaku yang melanggar hukum serta tindakan tidak etis atau tidak bermoral yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi organisasi atau pemangku kepentingannya (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008).

Badrulhuda et al. (2021) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan pegawai yang mengungkapkan tindakan yang dianggap melanggar undang-undang, peraturan, kode etik, atau standar profesional. Tindakan tersebut mungkin berkaitan dengan penyimpangan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau situasi yang menimbulkan risiko terhadap keselamatan publik atau tempat kerja. *Whistleblowing* berfungsi sebagai tindakan pencegahan dengan secara efektif menghambat perkembangan pelanggaran, penipuan, atau tindak pidana sehingga mengurangi tingkat kerugian dan biaya terkait (Smaili, 2023). Oleh karena itu, *whistleblowing* merupakan upaya penting yang harus dilakukan oleh seluruh anggota organisasi, terutama ketika pelanggaran tersebut berkaitan dengan kekhawatiran banyak pemangku kepentingan (James, 2019).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional dapat diartikan sebagai hubungan yang kuat antara seseorang dan profesinya (Nesje, 2016). Komitmen profesional adalah tingkat kesetiaan individu terhadap pekerjaan atau profesi yang ditandai dengan keyakinan, dedikasi, dan konsistensi dalam menjaga dan menghargai nilai-nilai profesional dengan penuh rasa tanggung jawab (Wilian et al., 2023). Menurut Nugraha (2017), komitmen profesional mengacu pada komitmen yang ditunjukkan oleh seseorang ketika memulai profesi yang dipilih. Komitmen ini mencakup keyakinan pribadi, norma-norma yang diakui, serta tujuan dan cita-cita yang melekat pada profesi.

Wulandari et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat tiga karakteristik komitmen profesional, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Menurut (Yusnita et al., 2020), komitmen afektif yang kuat dibuktikan dengan ikatan emosional terhadap profesi dan keterlibatan diri dalam kepentingannya. Komitmen kontinuitas yang kuat dibuktikan dengan kesadaran akan kerugian meninggalkan profesinya dan keinginan untuk tetap tinggal (Yusnita et al., 2020). Individu dengan komitmen normatif yang kuat dibuktikan dengan kesiapan mereka untuk berbuat lebih banyak demi kemajuan profesional dan kewajiban terhadap tugas-tugas profesional (Yusnita et al., 2020).

Intensitas Moral

Gagasan intensitas moral mencakup karakteristik yang berasal dari permasalahan moral utama dalam skenario tertentu, yang memberikan pengaruh pada persepsi individu mengenai masalah etika dan niat mereka untuk berperilaku selanjutnya (Destriana & Prastiwi, 2014). Menurut Suh dan Shim (2020), intensitas moral berkaitan dengan sejauh mana pertimbangan moral memberikan pengaruh pada penilaian etis individu dan niat selanjutnya untuk melakukan tindakan tertentu. Intensitas moral seseorang bersumber dari tanggung jawab moralnya, yang pada gilirannya bersumber pada sikap normatif. Intensitas moral inilah yang berpotensi memengaruhi proses pengambilan keputusan (Valentine & Godkin, 2019).

Locus of Control

Locus of control adalah kendali individu terhadap nasib atau kesuksesannya (Clyde et al., 2022). Konsep *locus of control* berkaitan dengan sejauh mana seorang

individu memegang keyakinan bahwa tindakan mereka adalah penentu utama hasil (Zigarmi et al., 2018). Dengan kata lain, terdapat perbedaan antara penilaian subjektif yang dibuat oleh individu mengenai kinerja mereka dan atribusi kausalitas yang terkait. Beberapa individu mengaitkan hasil yang mereka alami dengan faktor eksternal, sementara yang lain mengaitkannya dengan faktor internal yang berasal dari kemampuan dan tindakan pribadi mereka sendiri (Griffin & Moorhead, 2013).

Para ahli telah mengkaji gagasan ini secara ekstensif dari berbagai sudut pandang dan secara konsisten mencapai konsensus bahwa *locus of control* individu dapat dibagi menjadi dua kategori berbeda: *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki keyakinan bahwa hasil dari berbagai peristiwa kehidupan, baik keberhasilan maupun kegagalan, bergantung pada kemampuan pribadi dan upaya yang dilakukan secara mandiri (Hardi et al., 2020). Individu yang memiliki *locus of control* eksternal meyakini bahwa hasil yang mereka temui dalam hidup, baik keberhasilan maupun kegagalan, sebagian besar dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar kendali pribadi mereka, seperti takdir, peluang, dan pihak lain yang berkuasa (Hardi et al., 2020).

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*

Komitmen profesional mengacu pada dedikasi dan loyalitas yang ditunjukkan individu terhadap profesinya, termasuk penerimaan mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai profesional, kesediaan untuk mengerahkan upaya yang besar demi nama profesinya, dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam profesinya (Barac et al., 2018). Selain itu, hal ini melibatkan komitmen terhadap tujuan profesional, nilai-nilai, keyakinan, dan kemauan untuk melanjutkan profesinya (Numminen et al., 2016). Komitmen ini tidak hanya terbatas pada loyalitas pribadi individu terhadap pekerjaan, tetapi juga meluas pada identifikasi mereka dengan profesinya (Huang et al., 2017).

Studi yang dilakukan oleh Tuan Mansor et al. (2020) menyatakan bahwa individu dengan komitmen profesional tinggi, yang ditandai dengan dedikasi yang mendalam terhadap pekerjaannya, akan berperilaku sesuai standar profesional yang telah ditetapkan dan berperilaku lebih etis. Oleh karena itu, apabila individu

tersebut dipertemukan dengan suatu tindak pelanggaran, ia cenderung melakukan *whistleblowing*. Pemahaman ini diperkuat dengan temuan Pangestu dan Rahajeng (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Begitu pula temuan Primasari dan Fidiana (2020) menunjukkan hasil bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah

H1 : Komitmen profesional berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi *whistleblowing*

Intensitas moral berfungsi sebagai katalis bagi pegawai yang terlibat dalam kegiatan *whistleblowing* dengan mendorong mereka untuk menilai dimensi etika dari keadaan tertentu dan kemudian mengambil tindakan yang sesuai (Nurdianawati & Rachmawati, 2020). Sebagaimana dikemukakan oleh Setyawati et al. (2015), individu dengan intensitas moral tinggi cenderung berperilaku adil dan jujur. Oleh karena itu, seorang pegawai yang menunjukkan intensitas moral tinggi cenderung melaporkan tindakan pelanggaran karena keyakinannya bahwa tindakan tersebut salah dan harus diungkapkan demi kebaikan banyak orang dan organisasi.

Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian terdahulu yang mengamati hubungan antara intensitas moral dan intensi *whistleblowing* yang menunjukkan hasil positif dan signifikan. Temuan penelitian Destriana dan Prastiwi (2014) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif signifikan pada intensi *whistleblowing*. Hasil serupa juga ditemukan oleh Nurdianawati dan Rachmawati (2020) yang menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini adalah

H2 : Intensitas moral berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Intensi *whistleblowing*

Locus of control adalah konsep psikologis yang berhubungan dengan kepribadian dan mewakili sikap umum, keyakinan, atau harapan seseorang mengenai sifat hubungan sebab akibat antara perilakunya dan konsekuensinya (Rizza et al., 2017).

Konsep *locus of control* berkaitan dengan persepsi individu tentang hubungan sebab-akibat antara tindakan mereka dan hasil yang didapatkan (Fitriyah & El-Maghviroh, 2019). Melakukan tindakan *whistleblowing* tergantung pada kemampuan individu dalam memengaruhi dirinya atas suatu situasi. Seseorang yang dapat mengendalikan dirinya akan patuh dan berusaha mencegah terjadinya pelanggaran yang merugikan organisasi (Gumelar & Kusuma, 2022).

Menurut Hardi et al. (2020), *locus of control* merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Individu dengan tingkat *locus of control* yang lebih tinggi akan lebih besar kemungkinannya untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian (Hardi et al., 2020) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada intensi *whistleblowing*. Hasil serupa juga ditemukan oleh Clyde et al. (2022) yang menyatakan bahwa *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan pada intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis dari penelitian ini adalah

H3 : *Locus of control* berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*

3. METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer, artinya data diperoleh langsung dari sumber pertamanya. Penggunaan data primer ini diharapkan mampu menggambarkan secara akurat kondisi yang ada di lokasi pengambilan sampel. Objek penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di tiga perusahaan di Jakarta yang telah menerapkan sistem *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT Telkom Indonesia, PT Telekomunikasi Selular, dan PT Bursa Efek Indonesia dari tanggal 1 November 2023 hingga 30 November 2023 melalui *form online*, yaitu *Google Form*.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah pegawai yang bekerja di perusahaan yang telah menerapkan sistem *whistleblowing*, yaitu PT Telkom Indonesia, PT Telekomunikasi Selular, dan PT Bursa Efek Indonesia. Penelitian ini memilih populasi pegawai karena setiap pegawai dalam suatu perusahaan dapat melakukan *whistleblowing* apabila mendapati suatu tindakan pelanggaran dalam organisasinya. Adapun alasan pemilihan PT Telkom Indonesia, PT Telekomunikasi Selular, dan PT Bursa efek Indonesia sebagai objek penelitian ini karena ketiga perusahaan tersebut telah memiliki sistem untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*, yaitu metode *purposive sampling*, dengan pengambilan sampel didasarkan oleh kriteria yang telah ditentukan oleh penulis (Ferdinand, 2014). Kriteria seleksi yang digunakan mencakup karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun di salah satu perusahaan tersebut.

Definisi Operasional Variabel

1) Intensi *Whistleblowing*

Intensi *whistleblowing* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah kecenderungan atau kesediaan seseorang untuk melaporkan pelanggaran atau tindakan tidak etis dalam suatu organisasi kepada otoritas terkait untuk mengungkap dan mengatasi masalah tersebut (Al-Haidar, 2018).

2) Komitmen Profesional

Komitmen profesional yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada komitmen seseorang untuk mengungkap perilaku tidak etis atau pelanggaran dalam organisasinya untuk menegakkan tanggung jawab profesional dan etikanya (Tuan Mansor et al., 2020).

3) Intensitas Moral

Intensitas moral yang dimaksud dalam penelitian ini ialah tingkat kepedulian etis yang dimiliki seseorang terhadap pelanggaran dalam suatu organisasi yang memengaruhi keputusan untuk melaporkannya (Valentine & Godkin, 2019).

4) *Locus of Control*

Penelitian ini hanya berfokus meneliti *locus of control* internal. *Locus of control* yang dimaksud dalam penelitian ini ialah persepsi kepercayaan individu mengenai

kemampuan dan tanggung jawabnya untuk memengaruhi hasil keputusan mereka dalam melaporkan pelanggaran di suatu organisasi (Clyde et al., 2022).

Metode Analisis Data

1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif melibatkan penerapan metode statistik untuk menganalisis data dengan memberikan deskripsi atau ilustrasi terhadap data yang diperoleh tanpa bertujuan membuat simpulan atau generalisasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2017). Hasil analisis statistik deskriptif meliputi ukuran-ukuran, seperti nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi.

2) Uji Validitas

Uji ini bertujuan menilai keandalan data yang diperoleh selama proses penelitian, khususnya dengan menggunakan alat ukur yang telah ditentukan, dalam konteks penelitian ini kuesioner. Validitas instrumen kuesioner dinilai dengan penerapan metode koefisien korelasi bivariat pearson yang menjelaskan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (Ghozali, 2021).

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi dan ketergantungan kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk tertentu (Ghozali, 2021). Reliabilitas instrumen penelitian dinilai dengan menguji nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai *Cronbach's Alpha* 0.70 sering dianggap sebagai tingkat minimum yang dapat diterima dan nilai di atas 0.70 menunjukkan konsistensi yang tinggi dalam pengukuran yang diperoleh (Taber, 2018).

4) Persamaan Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Sebelum dilakukan analisis regresi, penulis melakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastis, dan uji

otokorelasi. Berikut ini adalah model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Intensi *Whistleblowing*

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Komitmen Profesional

X2 : Intensitas Moral

X3 : *Locus of Control*

e : *Error*

5) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menguantifikasi seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Sanusi, 2017). Koefisien determinasi berkisar dari nol hingga satu (Ghozali, 2021). Nilai $R^2 = 1$ menandakan bahwa semakin besar pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai $R^2 = 0$, hal ini menandakan bahwa semakin kecil pengaruh yang dimiliki variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

6) Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian yang digunakan untuk menilai pengaruh kolektif seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Menurut Ghozali (2021), terdapat dua metode yang dapat dijadikan acuan dalam melakukan uji F. Pertama dengan membandingkan nilai signifikansi uji F dan kedua membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Hipotesis pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

H₀: nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$ atau F hitung $< F$ tabel, variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen

H_a: nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$ atau F hitung $> F$ tabel, variabel independen secara simultan tidak berpengaruh pada variabel dependen

7) Uji Koefisien Parsial (Uji T)

Uji T merupakan uji koefisien regresi parsial yang digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

H₀: nilai signifikansi $> \alpha = 0.05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$

H_a: nilai signifikansi $< \alpha = 0.05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Perusahaan di Jakarta yang telah menerapkan sistem *whistleblowing*. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada 1-30 November 2023. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 45 responden. Seluruh responden yang berpartisipasi telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, yakni telah bekerja selama minimal lima tahun di perusahaan yang diteliti. Data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	27	60%
		Perempuan	18	40%
		Total	45	100%
2.	Usia	27-35 tahun	13	28.9%
		36-45 tahun	22	48.9%
		>45 tahun	10	22.2%
		Total	45	100%
3.	Pendidikan Terakhir	Diploma (DIII)	1	2.2%
		Sarjana (S1)	19	42.2%
		Magister (S2)	25	55.6%
		Doktor (S3)	0	0%

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
		Total	45	100%
4.	Perusahaan	PT Telkom Indonesia	15	33.3%
		PT Telekomunikasi Selular	15	33.3%
		PT Bursa Efek Indonesia	15	33.3%
		Total	45	100%
5.	Lama Bekerja	5-10 tahun	13	28.9%
		10-15 tahun	13	28.9%
		>15 tahun	19	42.2%
		Total	45	100%

Sumber: Diolah oleh penulis

Analisis Statistik Deskriptif

Untuk mengetahui rata-rata hasil jawaban responden, perlu dikategorikan menjadi kelas interval. Kelas interval ini digunakan untuk menghitung nilai atau skor jawaban yang diberikan oleh responden. Rumus untuk menentukan nilai kelas interval yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$\text{Kelas Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai skor tertinggi lima dan terendah satu, sehingga dapat disusun kelas interval pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2

Kelas Interval Analisis Statistik Deskriptif

Rata-rata skor	Kriteria
1.00 – 1.80	Sangat Tidak Setuju
1.81 – 2.60	Tidak Setuju
2.61 – 3.40	Cukup Setuju
3.41 – 4.20	Setuju
4.21 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: Diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, jawaban responden terkait variabel komitmen profesional memiliki nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.44, yang dikategorikan “sangat setuju” atas seluruh pernyataan mengenai komitmen profesional. Jawaban responden terkait variabel intensitas moral memiliki nilai rata-rata jawaban responden 4.54, yang dikategorikan “sangat setuju” atas seluruh pernyataan mengenai intensitas moral. Jawaban responden terkait variabel *locus of control* memiliki nilai rata-rata jawaban responden 4.37, yang dikategorikan “sangat setuju” atas seluruh pernyataan mengenai *locus of control*. Jawaban responden terkait variabel intensi *whistleblowing* memiliki nilai rata-rata jawaban responden 3.97, yang dikategorikan “setuju” atas seluruh pernyataan mengenai intensi *whistleblowing*.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas, nilai *pearson correlation* atau *r* hitung dari setiap instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel komitmen profesional, intensitas moral, *locus of control*, dan intensi *whistleblowing* memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pertanyaan lebih besar dari *r* tabel 0.294 atau memiliki korelasi lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen penelitian memenuhi kriteria validitas data dan layak untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, hasil ini menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel penelitian, dengan variabel komitmen profesional sebesar 0.871, variabel intensitas moral sebesar 0.838, dan variabel *locus of control* sebesar 0.831. Nilai ini di atas 0.80 sehingga menunjukkan reliabilitas tinggi untuk konstruksi yang diukur. Variabel intensi *whistleblowing* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.790. Nilai ini di antara 0.70 dan 0.80 sehingga menunjukkan reliabilitas untuk konstruksi yang diukur dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa setiap variabel penelitian layak untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya data penelitian dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.170, lebih besar dari 0.05. Maka, sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menerapkan metode analisis grafis. Data penelitian dinyatakan tidak ada masalah heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik data menunjukkan penyebaran acak baik di atas maupun di bawah titik nol sumbu Y. Berdasarkan grafik Scatterplot pada Gambar 4.1, diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian di tabel, diketahui bahwa nilai VIF dari setiap variabel independen penelitian ini memiliki nilai lebih kecil dari 10, dengan nilai VIF variabel komitmen profesional sebesar 1.950, intensitas moral sebesar 1.974, dan *locus of control* sebesar 1.852. Nilai *tolerance* dari setiap variabel independen penelitian ini pun memiliki nilai lebih besar dari 0.01, dengan nilai *tolerance* variabel komitmen profesional sebesar 0.513, intensitas moral sebesar 0.507, dan *locus of control* sebesar 0.540. Dapat disimpulkan, dengan mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Persamaan Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Adapun hasil analisis regresi linear berganda tersebut ditunjukkan dalam Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	3.040	3.691
Komitmen Profesional	.361	.141
Intensitas Moral	-.083	.208
<i>Locus of Control</i>	.161	.187

Sumber: Diolah oleh penulis

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* adalah 0.230 atau 23 persen. Hasil ini menunjukkan bahwa intensi *whistleblowing* dipengaruhi oleh komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* sebesar 23 persen. Sisanya, 77 persen dapat dikatakan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
.283	.230	2.076

Sumber: Diolah oleh penulis

Uji Koefisien Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil uji koefisien simultan (uji F), diketahui nilai signifikansi uji F sebesar 0.003. Nilai ini lebih kecil dari 0.05. Diketahui juga bahwa nilai F hitung sebesar 5.386, lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2.84. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan dalam uji F disimpulkan bahwa hipotesis diterima; dengan kata lain komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* secara simultan berpengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Simultan (Uji F)

<i>F Value</i>	<i>F Table.</i>	<i>Sig.</i>
----------------	-----------------	-------------

5.386	2.84	.003
-------	------	------

Sumber: Diolah oleh penulis

Uji Koefisien Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji koefisien parsial (uji T), diketahui bahwa nilai signifikansi variabel komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* secara berurutan sebesar 0.014, 0.690, dan 0.396. Dari ketiga variabel independen tersebut hanya variabel komitmen profesional yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, berdasarkan kriteria yang digunakan dalam uji T, dapat disimpulkan bahwa untuk variabel komitmen profesional hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima; dengan kata lain komitmen profesional secara parsial berpengaruh pada intensi *whistleblowing*. Untuk variabel intensitas moral dan *locus of control*, disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima; dengan kata lain variabel intensitas moral dan *locus of control* secara parsial tidak berpengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Tabel 6
Hasil Uji T
Uji T

No	Variabel	Uji T		
		<i>Unstandardized B</i>	t	Sig.
1	Komitmen Profesional	.361	2.559	.014
2	Intensitas Moral	-.083	-.401	.690
3	<i>Locus of Control</i>	.161	.858	.396

Variabel Dependen: Intensi *Whistleblowing*, *Sumber: Diolah oleh penulis*

Pembahasan

1) Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel komitmen profesional pada Tabel 6 menunjukkan nilai sebesar 0.014. Nilai ini lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap profesinya akan termotivasi untuk melaporkan aktivitas kecurangan karena dorongan untuk menjunjung tinggi integritas profesi dan memastikan perilaku etis. Dengan demikian, tingkat komitmen profesional secara signifikan memengaruhi kesediaan

seseorang untuk melakukan *whistleblowing* di tempat kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu dan Rahajeng (2020) serta Clyde et al. (2022) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan pada intensi *whistleblowing*.

2. Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel intensitas moral menunjukkan nilai 0.690, lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel intensitas moral tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Intensitas moral, meskipun merupakan faktor penting dalam pengambilan keputusan etis, terdapat faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi dan rasa takut akan yang juga berperan dalam membentuk intensi *whistleblowing*. Berdasarkan karakteristik responden hasil penelitian, 48,9% responden berusia 36 – 45 tahun. Hal ini mendukung simpulan tidak berpengaruhnya intensitas moral terhadap *whistleblowing* karena pada usia tersebut kepedulian etis seorang karyawan untuk menyampaikan suatu perbuatan yang salah masih belum kuat. Hal ini disebabkan mereka masih takut akan risiko terhadap jenjang kariernya pada masa mendatang apabila melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangestu dan Rahajeng (2020) yang menyatakan bahwa intensitas moral tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

3. Pengaruh *Locus of Control* terhadap Intensi *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi variabel *locus of control* menunjukkan nilai 0.396, lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Locus of control menunjukkan sikap mental seseorang terkait kepercayaan diri dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan data karakteristik responden, sebagian besar responden berusia 36–45 tahun (48,9 %). Hal ini menunjukkan bahwa dalam usia tersebut kematangan seseorang dalam tanggung jawabnya terhadap pekerjaan masih labil. Hal ini dapat mendukung simpulan

mengapa *locus of control* dalam penelitian ini tidak memengaruhi *whistleblowing*. Selain itu, individu dengan *locus of control* internal mungkin masih enggan melakukan *whistleblowing* jika merasa kurang dukungan organisasi atau takut akan konsekuensi negatifnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah dan El-Maghviroh (2019) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif pada intensi *whistleblowing*, sedangkan intensitas moral dan *locus of control* tidak berpengaruh pada intensi *whistleblowing*. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian ini hanya berfokus menguji pengaruh tiga variabel independen, yaitu komitmen profesional, intensitas moral, dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survei dengan menggunakan instrumen kuesioner melalui *form online* dan jumlah sampel dalam penelitian ini hanya mencakup 45 responden, masing-masing Perusahaan 15 responden.

Masih banyak faktor yang memengaruhi intensi *whistle blowing* sehingga masih banyak faktor lain yang dapat dieksplor dalam penelitian berikutnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi intensitas *whistleblowing*. Selain itu, diharapkan dalam penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel yang diteliti agar dapat menggambarkan keadaan sebenarnya dengan lebih akurat.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Haidar, F. (2018). *Whistleblowing* in Kuwait and UK against corruption and misconduct. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 1020–1033. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-05-2017-0119>
- Andriani, R., & Rasto, R. (2019). Motivasi belajar sebagai determinan hasil belajar siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 80. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14958>

- Andriani, S. (2017). Uji Park dan Uji Breusch Pagan Godfrey dalam pendeteksian heteroskedastisitas pada analisis regresi. *Al-Jabar: Jurnal Pendidikan Matematika*, 8(1), 63–72. <https://doi.org/10.24042/ajpm.v8i1.1014>
- Badrulhuda, A., Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2021). Komitmen profesional dan sensitivitas etis dalam intensi melakukan *whistleblowing*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(4), 522–543. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i4.4524>
- Barać, I., Prlić, N., Plužarić, J., Farčić, N., & Kovačević, S. (2018). The mediating role of nurses' professional commitment in the relationship between core self-evaluation and job satisfaction. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. <https://doi.org/10.13075/ijomh.1896.01256>
- Buddelmeyer, H., & Powdthavee, N. (2016). Can having internal locus of control insure against negative shocks? Psychological evidence from panel data. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 122, 88–109. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2015.11.014>
- Clyde, V., Hanifah, I. A., & Muchlish, M. (2022). Organizational Commitment as Moderating the Relationship between Professional Commitment, Locus of Control, and Professionalism on Whistleblowing Intention. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 5(1), 31–40. <https://doi.org/10.26905/afr.v5i1.7515>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research methods in education* (8th Edition). Routledge.
- Destriana, K. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi intensi auditor untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Studi empiris pada kantor akuntan publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 5). Universitas Diponegoro Press.
- Fitriyah, R., & El-Maghviroh, R. (2019). Analysis of factors that affect internal whistle-blowing intentions. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 59–71. <https://doi.org/10.14414/tiar.v9i1.1675>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibbs, T. (2020). Whistleblowing: Protection or discouragement. *Journal of Money Laundering Control*, 23(3), 591–600. <https://doi.org/10.1108/JMLC-03-2020-0031>
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2013). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (11th Ed). Cengage Learning.
- Gumelar, D. A., & Kusuma, M. W. (2022). Analisis locus of control, etika, dan sosialisasi antisipatif pegawai terhadap tindakan *whistleblowing*. *Jurnal Riset*

- Akuntansi Mercubuana (JRAMB)*, 8(1), 30–43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26486/jramb.v8i1.2350>
- Hardi, H., Wiguna, M., & Mela, N. F. (2020). The factors affecting intention to internal whistleblowing: An idea of free cheating environment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 469(1), 1–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/469/1/012022>
- Huang, S.-R., Zhang, L.-L., & Zhang, Y. (2017). The relationship between professional commitment and teachers' professional maturity in Normal College Students. *DEStech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, mess. <https://doi.org/10.12783/dtssehs/mess2016/9688>
- James, J. (2019). *Pengaruh organizational commitment, personal costs of reporting dan seriousness of wrongdoing terhadap niat untuk melakukan whistleblowing pada kantor akuntan publik RSM Divisi Consulting Tahun 2019*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman sistem pelaporan pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*.
- Latan, H., Ringle, C. M., & Jabbour, C. J. C. (2018). Whistleblowing intentions among public accountants in Indonesia: Testing for the moderation effects. *Journal of Business Ethics*, 152(2), 573–588. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3318-0>
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021). Penerapan pengendalian internal terhadap kecurangan: Sebuah literatur review. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi*, 20(2), 130–137. <https://doi.org/10.22225/we.20.2.2021.130-137>
- Meutia, I., Adam, M., & Nurpratiwi, T. (2018). The effect of professional commitment and ethical consideration on the desire to do whistleblowing with locus of control as a moderating variable (Study on the banking sector in Palembang). *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*, 6(3), 363–370.
- Nesje, K. (2016). Personality and professional commitment of students in nursing, social work, and teaching: A comparative survey. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 173–181. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.08.001>
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel *moderating* (Studi empiris pada perusahaan perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). *JOM Fekon*, 4(1), 2030–2044.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H., & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' occupational commitment and its associations with professional competence and work-related factors. *Journal of Clinical Nursing*, 25(1–2), 117–126. <https://doi.org/10.1111/jocn.13005>

- Nurdianawati, D., & Rachmawati, R. (2020a). *The Effect of moral intensity, ethical decision making, professional commitment, and anticipatory socialization on whistleblowing intention*.
- Nurdianawati, D., & Rachmawati, R. (2020b). The effect of moral intensity, ethical decision making, professional commitment, and anticipatory socialization on whistleblowing intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 132, 195–201.
- Pangestu, F., & Rahajeng, D. K. (2020). The effect of power distance, moral intensity, and professional commitment on whistleblowing decisions. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 35(2), 144–162. <http://journal.ugm.ac.id/jieb>
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). *Whistleblowing* berdasarkan intensitas moral, komitmen profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63–77. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jka>
- Putra, O. (2022). Nurhayati jadi tersangka usai laporkan dugaan korupsi Rp 800 juta. *Detik Jabar*. <https://www.detik.com/jabar/hukum-dan-kriminal/d-5950284/nurhayati-jadi-tersangka-usai-laporkan-dugaan-korupsi-rp-800-juta>
- Rizza, F., Gison, A., Bonassi, S., Dall'Armi, V., Tonto, F., & Giaquinto, S. (2017). 'Locus of control', health-related quality of life, emotional distress and disability in Parkinson's disease. *Journal of Health Psychology*, 22(7), 844–852. <https://doi.org/10.1177/1359105315616471>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior* (19th Ed). Pearson.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi penelitian bisnis* (Edisi ke-7). Salemba Empat.
- Setyawati, I., Ardiyani, K., & Ragil Sutrisno, C. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* internal. Fakultas Ekonomi Universitas Pekalongan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 22–33.
- Shaw, W. H., & Barry, V. (2015). *Moral issues in business* (13th Edition). Cengage Learning.
- Smaili, N. (2023). Building an ethical culture by improving conditions for *whistleblowing*. *Journal of Business Strategy*, 44(1), 37–43. <https://doi.org/10.1108/JBS-07-2021-0123>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60, 100361. <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta Pustaka Baru.
- Taber, K. S. (2018). The use of cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>

- Tewal, B., Adolfina, A., Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Tuan Mansor, T. M., Mohamad Ariff, A., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: The role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484>
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277–288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>
- Vitorino Clarindo dos Santos, J. (2022). EU Considerations on new protection of whistleblowers. *Journal of the University of Latvia. Law*, 15, 243–265. <https://doi.org/10.22364/jull.15.17>
- Wilian, D., Hidayat, R., & Karmila, N. (2023). The relationship between transformational leadership and learning organization on professional commitment. *Journal of Social Studies, Arts and Humanities (JSSAH)*, 03, 21–25. <https://doi.org/10.33751/jssah.v3i1.7421>
- Witte, R. S., & Witte, J. S. (2017). *Statistics* (11th Edition). John Wiley & Sons.