

Penalaran Moral, Kepercayaan, Keadilan Organisasi dan Intensi Whistleblowing

Felicia Fedrica
Anis Chariri¹

Departemen Akuntansi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone +622476486851

ABSTRACT

This research aimed to analyze the determinants of whistleblowing intention. Dependent variable is whistleblowing intention and independent variables are moral reasoning, trust, and organizational justice.

Research data used are primary data collected by distributing questionnaires to 87 respondents who work as financial staff at BRI and Bank Mandiri in Semarang as samples. The sample selection was based on convenience sampling. Furthermore, test of the hypotheses carried out through multiple regression analysis using SPSS 25 software.

The results of this study show that trust has a significant effect on whistleblowing intention, however moral reasoning and organizational justice do not have a significant effect on whistleblowing intention.

Keywords: moral reasoning, trust, organizational justice, whistleblowing intention, forensic accounting

PENDAHULUAN

Selama beberapa dekade terakhir beragam upaya pencegahan tindakan kecurangan (fraud) di tempat kerja telah dilakukan, namun bukti menunjukkan masih terdapat peningkatan frekuensi kecurangan serta jumlah kerugian organisasi (Coram et al., 2008). Sebagian besar pihak pernah mendengar kecurangan laporan keuangan yang terjadi pada perusahaan Enron dan WorldCom, kecurangan terhadap pemerintah seperti klaim palsu atas Badai Katrina, dan penipuan Madoff dengan menggunakan skema Ponzi, dimana hal tersebut telah mencetak rekor baru pada total kerugian yang diterima terkait dengan penipuan (Singleton & Singleton, 2010).

Keberadaan sistem kontrol yang kuat merupakan hal yang diperlukan dalam rangka pencegahan untuk menanggulangi permasalahan *fraud* (ACFE, 2020). Survei ACFE (2020) menunjukkan bahwa metode *hotline/whistleblower system* sejauh ini dipandang sebagai sarana untuk mencegah kecurangan yang cukup efektif dengan tingkat persentase 22,6%. Dalam proses *whistleblowing*, karyawan memegang peran kunci dan paling baik dalam melakukan pengaduan kecurangan (Near & Miceli, 1985). Hal ini dikarenakan karyawan adalah orang pertama yang menyadari atau mencurigai potensi malapraktik di tempat kerjanya. Namun demikian, *whistleblower* dapat mengalami banyak kerugian akibat pembalasan (*mobbing*, intimidasi, pelecehan, pemecatan, perlakuan yang tidak bersahabat atau kekerasan) yang diterima dari pimpinan, manajemen, supervisor atau bahkan rekan kerja tanpa kesempatan untuk memperoleh pembenaran (Iko Afe et al., 2018).

Staf keuangan merupakan pihak yang paling sering menempati posisi dilema terkait melakukan tindakan pelaporan kepada pihak yang berwenang. Sektor yang dipakai dalam penelitian ini yaitu pemerintahan khususnya pada perbankan dimana memberikan layanan keuangan pada masyarakat di Indonesia. Kesempatan untuk melakukan tindak kejahatan disebabkan oleh implementasi sistem perbankan yang kurang efektif serta rendahnya tingkat pengawasan internal (Meliana & Hartono, 2019).

Kejahatan pada sektor perbankan merupakan sektor yang paling banyak terjadi *fraud* menurut survei ACFE Indonesia (2020). Kecurangan pada perbankan meliputi pencurian identitas, penipuan akun baru, aktivitas pemalsuan cek, *forged instrument*, *loan kitting*, *check fraud*, skema

¹ Corresponding author

penipuan internal, penipuan transfer dana elektronik (Repousis et al., 2019). Oleh sebab itu, kecurangan perbankan menjadi masalah yang terus berkembang yang diikuti dengan meningkatnya kerugian tahunan. Dengan ini, perbankan selalu berupaya membangun program anti penipuan yang kuat dan tata kelola yang baik.

Implementasi *whistleblowing system* pada sektor pemerintahan Indonesia belum terlihat jelas terkait bagaimana sistem atas pelaporan dan perlindungan *whistleblower* yang lebih baik dan memacu munculnya peran dari *whistleblower* dalam mengungkap kasus kecurangan seperti korupsi dan penyalahgunaan aset yang memiliki frekuensi keterjadian yang tinggi (Semendawai et al., 2014). Lebih lanjut, Penerapan *whistleblowing system* belum dirasakan efektivitasnya karena regulasi, kepercayaan dan pedomannya yang belum jelas di Indonesia. Hal ini menyebabkan timbulnya keraguan dan dilema bagi *whistleblower* untuk melakukan pengaduan. Keinginan *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan pada pihak terkait masih dalam batasan niat (*intention*).

Teori perilaku terencana (*theory of planned behaviour*) dan teori sosial kognitif dijadikan acuan untuk memprediksi faktor-faktor yang berpengaruh dalam mendorong niat seseorang untuk melakukan pengaduan atas kecurangan yang dilihat, menginvestigasi kondisi situasional dari lingkungan kerja yang memengaruhi perilaku individu untuk memutuskan tindakan. (Ajzen, 1991) menyatakan bahwa niat adalah faktor yang menjadi landasan terhadap tingkah laku individu. Niat ditentukan melalui sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku

Beragam penelitian terdahulu terkait intensi *whistleblowing* telah banyak dilakukan, penelitian luar negeri telah dilakukan oleh Iko Afe, Abodohou, Mebounou, & Karuranga (2018) dan Shawver & Shawver (2018) sedangkan penelitian di Indonesia dilakukan oleh Nurdianti & Ilyas (2019) dan Tyas & Utami (2020). Namun penelitian tersebut masih berfokus pada kalangan pengajar, auditor, dan mahasiswa. Penelitian mengenai intensi *whistleblowing* di Indonesia sudah banyak dilakukan, namun untuk sektor perbankan masih jarang dilakukan. Oleh karena itu, studi ini dilaksanakan untuk menginvestigasi pengaruh penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi terhadap intensi *whistleblowing*.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behaviour*)

Teori perilaku terencana menjelaskan niat yang melandasi individu dalam melakukan perilaku. Niat untuk melakukan perilaku timbul akibat kombinasi dari beberapa aspek yang menjadi keyakinan individu. Teori perilaku terencana menegaskan bahwa tindakan individu atas sesuatu berada dalam kendali aktual terhadap perilaku tersebut dan berdasarkan informasi-informasi relevan yang diterima serta diolah secara sistematis. Niat diasumsikan sebagai faktor motivasi yang mendorong individu untuk bertindak. Faktor motivasi yaitu sejauh apa seseorang berusaha keras ingin mencoba untuk melakukan suatu perilaku (Ajzen, 1991). Niat individu untuk bertindak dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu sikap, norma subjektif dan persepsi kontrol perilaku.

Sikap adalah evaluasi atau penilaian individu mengenai baik atau tidak suatu perilaku. Menurut Iko Afe (2018) *whistleblower* memerhatikan bagaimana penanganan *whistleblowing* dilakukan sebelumnya. Mereka akan peduli dengan transparansi dan keadilan prosedur penanganan *whistleblowing* serta konsekuensi yang diterima melalui mekanisme tersebut. Mereka juga menilai bagaimana organisasi memperlakukan dengan adil atas realisasi standar dan kebijakan yang sudah dibuat terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan. Kemudian persepsi individu mengenai keadilan yang diterapkan dalam organisasi digunakan untuk menilai kecurangan.

Norma subjektif merujuk pada tekanan sosial yang dirasakan dan mengakibatkan individu terpicu untuk memilih dalam melakukan perilaku (Ajzen, 1991). Norma subjektif merujuk pada tekanan sosial yang dirasakan dan mengakibatkan individu terpicu untuk memilih dalam melakukan perilaku (Ajzen, 1991).

Persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan individu tentang kemudahan atau hambatan yang diterima sebagai konsekuensi suatu tindakan. Menurut (Nurdianti & Ilyas, 2019) dalam kondisi tertentu individu dapat mengontrol perilakunya dibawah kendalinya. Artinya kendali tersebut timbul dari persepsi yang berasal dari pengalaman kerja untuk kemudian menjadi tinjauan dalam membuat keputusan atas suatu perilaku.

Teori Sosial Kognitif

Teori sosial kognitif menjelaskan bagaimana individu bertindak secara kognitif berdasarkan pengalaman sosial yang kemudian memengaruhi perilaku dan perkembangan mereka (Razieh Tadayon Nabavi, 2016). Bandura (1989) menyatakan bahwa ketika seseorang belajar melalui pengalaman langsung, maka mereka akan membangun konsepsi perilaku sebagai akibat dari pengamatan tindakan.

Teori ini memiliki prinsip internal yang terdiri dari tiga elemen dimana hubungannya bersifat resiprokal. Elemen ini memberikan hubungan timbal balik. Tiga elemen ini antara lain faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan. Penalaran moral merupakan faktor pribadi yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tindakan pelaporan atas kegiatan malapraktik yang terjadi di organisasi. Kepercayaan dan keadilan organisasi merupakan faktor lingkungan yang merupakan kondisi bersifat situasional dimana hal ini tergantung bagaimana keadaan dalam organisasi mampu memengaruhi niat individu untuk melaporkan penyimpangan yang terjadi.

Penelitian ini bermaksud untuk menguji penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Menurut riset yang telah dilakukan oleh (Shawver & Shawver, 2018) penalaran moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sementara penelitian Iko Afe et al. (2018) meneliti pengaruh kepercayaan dan keadilan organisasi, hasil menunjukkan hanya keadilan organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Mengacu pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini dilakukan untuk menguji penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi terhadap intensi tindakan *whistleblowing*. Korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen pada riset ini ditunjukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Pengaruh Penalaran Moral (*Moral Judgement*) terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut teori perilaku terencana persepsi kontrol perilaku dicerminkan oleh penalaran moral. Sementara menurut teori sosial kognitif penalaran moral merepresentasikan faktor individual yang mendorong seseorang untuk melakukan perilaku. Penalaran moral merupakan proses berpikir seseorang atas suatu peristiwa yang terjadi untuk kemudian menghasilkan penilaian dan intuisi kepada orang lain (Haidt, 2001). Individu akan berpedoman pada kaidah moral dan kemudian mengambil keputusan terhadap tindakan-tindakan yang diyakini merupakan kesalahan serta menimbulkan dilema etika. Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, seseorang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi diyakini dapat mengidentifikasi masalah etis yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan dengan level penalaran moral yang tinggi kemungkinan cenderung melaporkan kegiatan malapraktik dan menyimpang kepada otoritas berwenang hal itu tidak sesuai dengan kaidah moral.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shawver & Shawver, (2018), Dwiyantri et al., (2018), (Nurdianti & Ilyas, 2019), dan Liyanarachchi & Newdick, (2009) penalaran moral memiliki hubungan yang positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Penalaran moral (*moral reasoning*) berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Kepercayaan (*Trust*) terhadap Intensi *Whistleblowing*

Menurut teori perilaku terencana norma subjektif merupakan cerminan dari variabel kepercayaan. Sementara menurut teori sosial kognitif, kepercayaan mencerminkan faktor lingkungan yang bersifat situasional dalam memengaruhi seseorang untuk melakukan perilaku. Teori sosial kognitif menjelaskan bahwa perilaku manusia berasal dari pembelajaran lingkungan, teori ini memiliki tiga prinsip internal yakni faktor pribadi, perilaku, dan lingkungan. Kepercayaan merupakan ungkapan keyakinan antara pihak-pihak dalam suatu organisasi dan umumnya kepercayaan merupakan nilai yang melekat dalam pribadi individu, karena ini berkaitan dengan ucapan yang sejalan dengan tindakan. Artinya ketika seseorang kehilangan kepercayaan dari pihak lain, maka hal itu akan merugikan banyak aspek. Jika dalam konteks organisasi, ketika pihak dalam organisasi tidak dapat dipercaya, maka karyawan cenderung menjadi bersifat apatis dan tidak peduli terhadap organisasi sehingga hal ini akan secara perlahan merugikan organisasi. Menurut

Iko Afe et al. (2018) kepercayaan yang timbul dalam organisasi harus menciptakan hubungan dan interaksi yang kohesif. Dalam kaitan dengan *whistleblowing* kepercayaan dapat menciptakan hubungan timbal balik yang positif pada organisasi. Kepercayaan karyawan akan menimbulkan perasaan nyaman dan percaya diri dalam melaporkan penyimpangan atau kecurangan yang terjadi dalam lingkungan kerja.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Taylor (2018), Najwa et al. (2017), Tyas & Utami, (2020), (Ugaddan & Park, 2019) dan Seifert et al., (2010) kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H2: Kepercayaan (*Trust*) berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Pengaruh Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) terhadap Intensi *Whistleblowing*

Keadilan organisasi mencerminkan sikap dalam teori perilaku terencana. Kemudian keadilan organisasi menggambarkan faktor lingkungan dalam teori sosial kognitif. Keadilan organisasi adalah pemicu untuk meningkatkan persepsi dan perasaan positif dalam lingkungan kerja dan berdampak pada iklim yang positif (Iko Afe et al., 2018). Karyawan akan menunjukkan hubungan timbal balik yang positif ketika organisasi menerapkan keadilan dalam lingkungan kerja. Penilaian atas keadilan akan menjadi pedoman karyawan dalam mengidentifikasi praktik-praktik yang dirasa tidak sesuai dengan kebijakan organisasi untuk kemudian diwujudkan dalam bentuk pengaduan kepada otoritas berwenang.

Menurut penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Iko Afe et al. (2018) (Dwiyanti et al., (2018), (Ugaddan & Park, 2019) keadilan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan argumen tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H3: Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*) berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Intensi *Whistleblowing* (WBI)

Intensi *whistleblowing* diartikan sebagai keinginan yang memicu seseorang untuk melakukan pengungkapan atas penyimpangan dan perilaku tidak etis dalam organisasi kepada pihak yang berwenang untuk bertindak atas penyimpangan tersebut. Keinginan tersebut didorong oleh keyakinan individu dan situasi lingkungan kerja. Intensi *whistleblowing* diukur dengan menggunakan 9 pernyataan kuesioner yang dimodifikasi.

Penalaran Moral (MR)

Penalaran moral adalah proses peninjauan atas peristiwa-peristiwa yang terjadi untuk kemudian meneliti indikator yang menjadi penyebab timbulnya kejadian tersebut (Haidt, 2001). Pengukuran untuk penalaran moral mengacu pada penelitian (Schepers, 2001) dengan modifikasi pada beberapa pernyataan kuesioner. Penalaran moral diukur menggunakan tahapan perkembangan moral yang terdiri atas tahap pra konvensional, konvensional, dan pasca konvensional dengan 6 pernyataan kuesioner.

Kepercayaan (TR)

Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai ungkapan keyakinan antara pihak-pihak yang diharapkan serta tidak ada pihak yang mengalami kerugian dan mempertaruhkan pihak lainnya (Jones & George, 1998). Variabel kepercayaan diukur dengan mengacu pada penelitian Iko Afe et al (2018), Hadi Al-Abrow (2013), Islamoglu et al (2012), Yeh (2009) dengan menggunakan 4 indikator pernyataan kuesioner dengan adanya modifikasi.

Keadilan Organisasi (OJ)

Kepercayaan dapat didefinisikan sebagai ungkapan keyakinan antara pihak-pihak yang diharapkan serta tidak ada pihak yang mengalami kerugian dan mempertaruhkan pihak lainnya (Jones & George, 1998). Variabel kepercayaan diukur dengan mengacu pada penelitian Iko Afe et al (2018), Hadi Al-Abrow (2013), Islamoglu et al (2012), Yeh (2009) dengan menggunakan 4 indikator pernyataan kuesioner dengan adanya modifikasi.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah staf keuangan pada Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri kota Semarang. Staf keuangan Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri kota Semarang merupakan populasi yang mewakili staf keuangan sektor perbankan yang terletak di Semarang dan menjalankan pekerjaan pada bidang yang sesuai. Sampel pada penelitian ini menerapkan metode *convenience sampling*.

Metode Analisis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$WBI = \alpha + \beta_1 MR + \beta_2 TR + \beta_3 OJ + e$$

Keterangan :

WBI = Intensi *whistleblowing*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien arah regresi penalaran moral

MR = Penalaran Moral

TR = Kepercayaan

OJ = Keadilan Organisasi

e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian

Sumber yang diperoleh pada penelitian ini adalah melalui data primer dengan penyebaran kuesioner yang diisi oleh responden. Lebih lanjut, responden dalam riset ini ialah staf keuangan yang bekerja pada Bank Rakyat Indonesia dan Bank Mandiri di kota Semarang. Berikut merupakan rincian pengisian jumlah kuesioner yang telah sesuai dengan syarat-syarat data penelitian :

Tabel 1
Rincian Responden

| Keterangan | Jumlah Staf keseluruhan | Staf yang mengisi kuesioner | Persentase |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------------|------------|
| Bank Rakyat Indonesia | 108 | 54 | 62,1% |
| Bank Mandiri | 57 | 33 | 37,9% |
| Total | 165 | 87 | 52,7% |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Statistik Deskriptif

Tabel 2
Statistik Deskriptif

| Var | Kisaran Teoritis | | | Angka Aktual | | | |
|-----|------------------|-----|--------|--------------|-----|-------|------|
| | Min | Max | Median | Min | Max | Mean | SD |
| WBI | 9 | 45 | 27 | 26 | 45 | 36,21 | 4,80 |
| MR | 6 | 30 | 18 | 19 | 30 | 26,08 | 3,19 |
| TR | 4 | 20 | 12 | 12 | 20 | 17,61 | 2,31 |
| OJ | 5 | 25 | 15 | 14 | 25 | 21,16 | 2,85 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Kisaran teoritis diartikan sebagai nilai kisaran minimum dan maksimum dari total keseluruhan skor jawaban atas tiap variabel yang digunakan. Nilai kisaran minimum berasal dari perkalian total pertanyaan dengan nilai jawaban terendah, sementara nilai kisaran maksimum

berasal dari perkalian total pertanyaan dengan nilai jawaban tertinggi. Analisis statistik deskriptif menghasilkan suatu kisaran aktual.

Pada tabel 2, variabel dependen intensi *whistleblowing* mencakup 9 pernyataan. Nilai minimum yang diperoleh dari segi teoritis memiliki nilai 9 dan untuk nilai maksimum memiliki nilai 45, kemudian median memiliki nilai sebesar 27. Selanjutnya, untuk kisaran aktual yang diperoleh yaitu senilai 26-45 dengan mean aktual senilai 36,21 serta standar deviasi senilai 4,80. Nilai mean aktual yakni 36,21 mendekati nilai maksimum teoritis yaitu 45, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa intensi *whistleblowing* karyawan tinggi.

Variabel penalaran moral (MR) mempunyai 6 pernyataan. Nilai minimum atas variabel ini dari segi teoritis adalah senilai 6 – 30 dan kisaran aktual senilai 19-30 dengan median senilai 18, mean aktual senilai 26,08 serta standar deviasi senilai 3,19. Mengacu pada nilai mean aktual yakni senilai 26,08 dapat ditarik kesimpulan bahwa penalaran moral karyawan bernilai tinggi.

Variabel kepercayaan (TR) mencakup 4 pernyataan dengan nilai minimum teoritis yang dimiliki ialah 4 serta nilai maksimum senilai 20. Kemudian nilai 12-20 untuk kisaran aktual dengan median 12, mean aktual 17,61, serta standar deviasi senilai 2,31. Nilai rata-rata menampilkan angka 17,61 yang menandakan bahwa kepercayaan karyawan cukup tinggi.

Variabel keadilan organisasi (OJ) mempunyai 5 pernyataan. Nilai teoritis variabel ini adalah senilai 5-25 dengan nilai aktual yang diperoleh senilai 14-25. Selanjutnya, median yang didapatkan adalah sebesar 15, rata-rata aktual 21,16 dan standar deviasi 2,85. Melalui hasil mean aktual yang menunjukkan nilai 21 dimana angka tersebut mendekati dengan nilai maksimum aktual, maka dapat disimpulkan keadilan organisasi yang diperoleh karyawan memiliki nilai tinggi.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan dalam menentukan keakuratan suatu kuesioner. Riset ini memakai korelasi pada taraf signifikansi sebesar 0,05 (5%), jumlah sampel (n) 87, dan derajat bebas (n-2) = (87-2), sehingga memperoleh nilai r_{tabel} 0,2108. Setiap item pernyataan kuesioner memperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka sehingga kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas bertujuan dalam penentuan konsistensi responden ketika menjawab setiap pertanyaan yang diberikan pada kuesioner. Variabel dapat dinyatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunally, 1994 dalam Ghozali, 2018). *Cronbach Alpha* tiap-tiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai $> 0,70$. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan penelitian dapat menggunakan semua pernyataan yang disajikan dalam setiap variabel kuesioner secara repetitif dan hasil dari pengujianya akan selalu konsisten atau stabil.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian memberikan hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas melalui Grafik P-Plot dan Histogram Regresi memberikan kesimpulan bahwa variabel sudah terdistribusi dengan normal. Hasil ini didukung dengan analisis secara statistik Kolmogorov – smirnov. Kualitas pendistribusian data dapat dilihat jika data terdistribusi normal memiliki nilai $> 0,05$ pada nilai signifikan pada tabel analisis uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil menunjukkan nilai Kolmogorov - smirnov senilai 0,087 beserta nilai signifikan (2-tailed) senilai $0.097 > 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi penelitian sudah terdistribusi normal.
2. Hasil dari uji multikolinieritas pada intensi *whistleblowing*, penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi menunjukkan nilai Tolerance secara berurutan yakni 0,650, 0,527, dan 0,461. Selanjutnya nilai tolerance masing-masing variabel menunjukkan $> 0,10$, sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas baik pada variabel dependen maupun variabel independen. Selain nilai Tolerance, juga ditampilkan nilai VIF yang $< 10,00$ dimana hal ini artinya adalah dalam penelitian ini antar variabel dependen dan variabel independen tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi.
3. Penelitian kali ini menggunakan dua metode untuk menguji keterjadian heteroskedastisitas dalam model regresi yaitu melalui analisis grafik scatterplot dan uji spearman. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian telah lulus pengujian heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan dengan adanya titik-titik yang menyebar dan tidak membangun suatu pola atau

berkumpul pada satu tempat pada grafik scatterplot. Lebih lanjut, hasil dari uji spearman juga menunjukkan nilai signifikan $>0,05$ yang menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian dari hipotesis pertama atau yang dilambangkan dengan H1, hipotesis kedua atau H2, dan hipotesis ketiga atau H3 adalah dengan melakukan pengujian regresi berganda yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| WBI | 0,586 | 0,343 | 0,319 | 3,957 |

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2021

Menurut hasil uji pada tabel 3, dapat ditemukan bahwa *adjusted R square* memiliki nilai sebesar 0,319 atau 31,9% dimana artinya adalah varian independen yakni penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi dapat menjelaskan variabel dependennya yakni intensi *whistleblowing*, sementara sisanya ($100\% - 31,9\% = 68,1\%$) dideskripsikan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian.

Tabel 4
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

| Model 1 | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| WBI | Regression | 678,852 | 3 | 226,284 | 14,454 | 0,000 |
| | Residual | 1299,424 | 83 | 15,656 | | |
| | Total | 1978,276 | 86 | | | |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Hasil uji signifikansi simultan atau uji F menunjukkan nilai probabilitas sejumlah 0,000 yang artinya adalah signifikan karena nilai probabilitas $<0,05$. Oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan jika model regresi berpengaruh signifikan dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

| Model 1 | | Unstandardized Coeff. | Standardized Coeff. | | T | Sig. |
|---------|------------|-----------------------|---------------------|------|-------|------|
| | | B | Std. Err | Beta | | |
| WBI | (Constant) | 12,051 | 3,973 | | 3,034 | ,003 |
| | MR | ,185 | ,166 | ,123 | 1,113 | ,269 |
| | TR | ,978 | ,255 | ,471 | 3,842 | ,000 |
| | OJ | ,100 | ,221 | ,059 | ,453 | ,652 |

MR : Penalaran Moral, TR : Kepercayaan, OJ : Keadilan Organisasi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Tabel 5 menampilkan Hipotesis pertama atau H1 yang menyatakan bahwa penalaran moral mempunyai hubungan positif terhadap intensi *whistleblowing*. Tabel dari hasil pengujian variabel dependen intensi *whistleblowing* dengan variabel independennya yakni penalaran moral, nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar $0,269 > 0,05$, kemudian nilai β 0,185 yang bernilai positif, selanjutnya t hitung $1,113 < 1,988$ t tabel dimana artinya adalah hipotesis ditolak. Meskipun hasil pengujian β menunjukkan angka positif, namun hipotesis menunjukkan hasil yang tidak signifikan, sehingga ditarik kesimpulan hipotesis ditolak.

Pada hipotesis kedua atau H2 menjelaskan bahwa kepercayaan memiliki hubungan positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil uji variabel dependen yakni intensi *whistleblowing* dengan variabel independennya yaitu kepercayaan menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan nilai β 0,978 yang bernilai positif, lebih lanjut t hitung $3,842 > 1,988$ t tabel, sehingga ditemukan bukti

bahwa kepercayaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* disebabkan hasil pengujian β memiliki nilai positif dan hipotesis memiliki nilai yang signifikan. Oleh sebab itu hipotesis dapat diterima.

Pada hipotesis ketiga atau H3 menyatakan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan positif terhadap intensi *whistleblowing*. Pengujian hipotesis menampilkan nilai signifikan $0,652 > 0,05$, lalu nilai β sebesar $0,100$ yang memiliki nilai positif dan t hitung $0,453 < 1,988$ t tabel. Oleh sebab itu kesimpulan yang dapat diperoleh adalah hipotesis ditolak karena meskipun hasil uji β bernilai positif namun uji hipotesis tidak memperlihatkan nilai signifikan.

Tabel 7
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | Deskripsi | Prediksi | Beta Value | P-Value | Hasil |
|-----------|--|----------|------------|---------|----------|
| H1 | Penalaran moral (<i>moral reasoning</i>) berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> | + | 0,185 | 0,269 | Ditolak |
| H2 | Kepercayaan (<i>Trust</i>) berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> | + | 0,978 | 0,000 | Diterima |
| H3 | Keadilan Organisasi (<i>Organizational Justice</i>) berpengaruh positif terhadap intensi <i>whistleblowing</i> | + | 0,100 | 0,652 | Ditolak |

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2021

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan antara Penalaran Moral terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Hipotesis 1)

Hipotesis pertama penelitian ini adalah penalaran moral (*moral reasoning*) berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis pertama memperlihatkan penalaran moral tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas *whistleblowing*. Berdasarkan hasil statistik deskriptif penalaran moral memiliki nilai yang cukup tinggi, namun hasil tersebut tidak berbanding terhadap hasil uji hipotesis dimana penalaran moral tidak berpengaruh terhadap intensitas *whistleblowing*. Hal ini berarti penalaran moral dari staf keuangan sudah cukup tinggi, tetapi mereka meyakini bahwa setiap aktivitas yang dijalankan di dalam organisasi sudah sesuai dengan kode etika organisasi. Oleh sebab itu penalaran moral yang dimiliki staf keuangan belum bisa mendorong niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

Temuan ini sejalan dengan argumen yang disampaikan teori perilaku terencana dimana persepsi kontrol perilaku timbul karena keyakinan individu atas kemudahan ataupun kesulitan yang diterima sebagai konsekuensi dari suatu tindakan. Temuan riset ini juga sejalan dengan temuan riset Al-Azhar et al., (2018) yang menyatakan bahwa penalaran moral yang dimiliki belum dapat mendorong intensitas untuk melakukan *whistleblowing*.

Hubungan antara Kepercayaan terhadap Intensitas *Whistleblowing* (Hipotesis 2)

Hipotesis kedua penelitian ini adalah kepercayaan (*trust*) berpengaruh positif terhadap intensitas *whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan data empiris mendukung hipotesis tersebut (hipotesis diterima). Artinya ketika kepercayaan pada organisasi tinggi maka dapat mendorong staf keuangan untuk mengungkapkan penyimpangan atau malapraktik yang dapat membahayakan keberlanjutan organisasi. Sesuai dengan hasil pengujian statistik deskriptif, kepercayaan memiliki nilai yang tinggi. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah kepercayaan dengan nilai yang tinggi dapat mengontrol intensitas *whistleblowing* karena nilai rata-rata aktual yakni 17,61 mendekati nilai maksimal.

Temuan ini sejalan dengan argumen yang disampaikan teori perilaku terencana yang menyatakan bahwa kepercayaan mencerminkan norma subjektif pada teori ini. Temuan riset ini

juga sejalan dengan temuan riset yang dilakukan oleh Najwa et al., (2017), Taylor, (2018), dan Ugaddan & Park (2019) yang membuktikan kepercayaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Oleh sebab itu niat *whistleblowing* timbul ketika terdapat kepercayaan dalam hubungan antar anggota organisasi. Persepsi kepercayaan yang dimiliki staf keuangan akan kemampuan, integritas dan perilaku baik dari pimpinan maupun rekan kerja dapat memengaruhi staf keuangan untuk melakukan *whistleblowing*.

Hubungan antara Keadilan Organisasi terhadap Intensi *Whistleblowing* (Hipotesis 3)

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah keadilan organisasi (*organizational justice*) berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil dari pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Jika dilihat dari hasil pengujian statistik deskriptif, keadilan organisasi memiliki nilai mean yang mendekati nilai maksimum secara aktual, sehingga dapat dikatakan hal tersebut adalah tinggi. Hasil uji statistik deskriptif tersebut tidak sejalan dengan hasil uji hipotesis dimana keadilan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa staf keuangan sudah mendapatkan keadilan yang selayaknya dari organisasi. Oleh sebab itu mereka menilai bahwa keadilan organisasi bukan menjadi penentu niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Temuan ini sejalan argumen yang disampaikan teori perilaku terencana dimana keadilan organisasi dicerminkan melalui sikap. Sikap merupakan penilaian individu sejauh mana situasi tersebut akan memberikan dampak yang positif maupun negatif terhadap organisasi. Perlakuan yang baik dari organisasi dapat memicu sikap yang positif terhadap perilaku dari individu. Temuan riset ini juga sejalan dengan temuan riset Lavena (2014) yang memperlihatkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang menjunjung tinggi keadilan organisasi diyakini menyebabkan rendahnya risiko terjadinya kesalahan. Hal ini karena organisasi cenderung mengomunikasikan setiap prosedur, kebijakan, dan keputusan organisasi dengan baik, sehingga tingkat pengungkapan kecurangan rendah.

KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini yakni untuk menguji pengaruh penalaran moral, kepercayaan, dan keadilan organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Intensi *whistleblowing*, penalaran moral, dan keadilan organisasi memiliki nilai yang tinggi berdasarkan hasil dari responden. Selanjutnya, hasil dari uji hipotesis menunjukkan sebagai berikut :

1. Penalaran moral (*moral reasoning*) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi staf keuangan bank BRI dan Mandiri Semarang dalam melakukan *whistleblowing*.
2. Kepercayaan (*trust*) berpengaruh signifikan terhadap intensi staf keuangan bank BRI dan Mandiri Semarang dalam melakukan *whistleblowing*. Jika kepercayaan yang dimiliki oleh staf keuangan tinggi maka intensi staf keuangan bank BRI dan Mandiri Semarang dalam melakukan *whistleblowing* juga akan semakin meningkat. Penelitian ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan dalam organisasi menjadi penentu dalam membangun niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Keadilan organisasi (*organizational justice*) tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi staf keuangan bank BRI dan Mandiri Semarang dalam melakukan *whistleblowing*.

Implikasi

Berdasarkan temuan penelitian maka implikasi teoritis dan praktis yang dikemukakan antara lain sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis
Kepercayaan yang tinggi pada organisasi dapat mendorong intensi individu untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga anggota organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas serta menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keandalan, dan kebajikan. Oleh karena itu, pencegahan *fraud* melalui *whistleblowing* tepat diterapkan ketika organisasi dapat dipercaya.

2. Implikasi Praktis

Hasil riset ini menunjukkan kepercayaan yang tinggi dapat memengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam mengembangkan dan meningkatkan operasionalisasi prosedur *whistleblowing* pada Bank BRI dan Bank Mandiri sebagai upaya pencegahan *fraud*.

Keterbatasan Penelitian

Berikut beberapa keterbatasan selama pelaksanaan penelitian ini:

1. Akibat dari pandemi COVID-19 yang membatasi adanya kontak fisik untuk mencegah penyebaran virus maka sampel dalam penelitian ini hanya mencakup 87 orang saja yang merupakan staf keuangan perbankan pemerintah Semarang, sehingga penelitian tidak dapat dilakukan secara luas dan terbatas.
2. Hasil pengujian penelitian membuktikan hanya variabel kepercayaan yang memiliki pengaruh signifikan, sehingga penelitian ini belum dapat membahas secara lebih keseluruhan penyebab seseorang melakukan *whistleblowing*. Hal ini berarti masih terdapat banyak penyebab lainnya yang relevan namun tidak dijelaskan dalam riset ini.
3. Hasil penelitian belum dapat digeneralisasi antar organisasi karena penelitian ini masih menggunakan variabel personal dimana artinya tidak menggunakan variabel kelembagaan. Akibatnya penelitian ini belum sepenuhnya dapat menjelaskan secara lengkap alasan yang menyebabkan timbulnya intensi *whistleblowing*.

Saran

Melalui keterbatasan-keterbatasan penelitian yang sudah dipaparkan di atas, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah variabel kelembagaan seperti kode etik, regulasi, dan pimpinan. Selain itu perlu menambahkan metode wawancara dalam pengumpulan data, sehingga data yang didapat lebih detail dan lengkap untuk menjelaskan faktor-faktor yang mendorong seseorang memiliki intensi dalam melakukan *whistleblowing*.

REFERENSI

- ACFE. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. In *Acfе Indonesia*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Adams, J. S. (1965). Inequity In Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2(C), 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Al-Azhar, L., Zarefar, A., & Mela, N. F. (2018). The Whistle Blowing Intention in Their Relationship to Moral Reasoning and Retaliation. *Applied Science and Technology*, 2(1).
- Alfian, N., Subhan, & Rahayu, R. P. (2018). Penerapan Whistleblowing System dan Surprise Audit Sebagai Strategi Anti Fraud Dalam Industri Perbankan. *Appj 2016*, 8(2), 1–8.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Association of Certified Fraud Examiners - ACFE. (2020). 2020 Report to the Nations. *Acfе*, 88.
- Bakhshi, A., & Rani, E. (2009). *Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment*. 145–154.
- Bandura, A. (1989). *Social cognitive theory*. 6, 1–60.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: communication criteria of fairness. In *Research in negotiations in organizations*.

- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Colquitt, J. A., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., Conlon, D. E., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425–445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>
- Coram, P., Ferguson, C., & Moroney, R. (2008). Internal audit, alternative internal audit structures and the level of misappropriation of assets fraud. *Accounting and Finance*. <https://doi.org/10.1111/j.1467-629X.2007.00247.x>
- Diamond, S. S., Zeisel, H., Thibaut, J., & Walker, L. (1978). Procedural Justice: A Psychological Analysis. *Duke Law Journal*. <https://doi.org/10.2307/1371953>
- Dwiyanti, K. T., Luh, N., & Sariyani, P. (2018). *Efek Penalaran Moral Dan Keadilan Organisasi Moral Reasoning Effect and Organizational Justice on Whistleblowing Intentions*. 133–150.
- Fishman, T. (2009). We know it when we see it is not good enough: toward a standard definition of plagiarism that transcends theft, fraud, and copyright. *Proceedings 4th Asia Pacific Conference on Educational Integrity*.
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context integration, time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You? *Journal of Forensic Accounting Research*. <https://doi.org/10.2308/jfar-51723>
- Hadi Al-Abrow. (2013). The Relationship between Organizational Trust and Organizational Justice Components and Their Role in Job Involvement in Education” . *International Journal of Management Academy* .
- Haidt, J. (2001). The emotional dog and its rational tail: A social intuitionist approach to moral judgment. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.814>
- Hasan Ali Al-Zu’bi. (2010). A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102–109.
- Iko Afe, C. E., Abodohou, A., Mebounou, T. G. C., & Karuranga, E. (2018). Perceived organizational climate and whistleblowing intention in academic organizations: evidence from Selçuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*, 0123456789, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s40821-018-0110-3>
- Islamoglu, G., Birsell, M., & Boru, D. (2012). Trust Scale Development in Turkey. *Chinese America Scholars Association*. <http://www.g-casa.com/conferences/berlin/papers/Boru.pdf>
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*.

<https://doi.org/10.5465/AMR.1998.926625>

Kieron, O. (1977). A General Definition of Trust. *Theory of Probability & Its Applications*, 21(3), 571–585.

Kohlberg, L. (1976). Moral stages and moralization: The cognitive-developmental approach. In *Moral development and behavior: Theory, research and social issues*.

Lavena, C. F. (2016). Whistle-Blowing: Individual and Organizational Determinants of the Decision to Report Wrongdoing in the Federal Government. *American Review of Public Administration*, 46(1), 113–136. <https://doi.org/10.1177/0275074014535241>

Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistle-blowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>

Mansbach, A., & Bachner, Y. G. (2010). Internal or external whistleblowing: Nurses' willingness to report wrongdoing. *Nursing Ethics*, 17(4), 483–490. <https://doi.org/10.1177/0969733010364898>

Meliana, M., & Hartono, T. R. (2019). Fraud Perbankan Indonesia: Studi Eksplorasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar Ke 2*, 2, 1–7.

Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845–855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.6.845>

Najwa, W., Ahmad, A. W., & Ahmad, F. (2017). Impact of Organizational Trust on Whistle-Blowing Intentions at Malaysian Enforcement Agency. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.22259/ijrbsm.0401001>

Nawawi, A., & Salin, A. S. A. P. (2018). Whistle blowing intentions – evidence from Malaysian PLC. *International Journal of Law and Management*, 60(5), 1111–1125. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0096>

Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>

Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527–556. <https://doi.org/10.2307/256591>

Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2019). PENGARUH KOLEKTIVISME, KOMITMEN ORGANISASI, DAN PENALARAN MORAL TERHADAP INTENSI MELAKUKAN WHISTLEBLOWING PADA PT. BANK BRI (Persero), Tbk. CABANG BENGKULU. *Jurnal Akuntansi*, 8(1), 15–25. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.1.15-25>

Otoritas Jasa Keuangan. (2020). *Laporan Profil Industri Perbankan*. https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-profil-industri-perbankan/Documents/LPIP_TW_I_2020.pdf
Pedoman 2008. (2008).

Razieh Tadayon Nabavi. (2016). Bandura ' s Social Learning Theory & Social Cognitive Learning Theory Theories of Developmental Psychology. *Research Gate*.

- Repousis, S., Lois, P., & Veli, V. (2019). An investigation of the fraud risk and fraud scheme methods in Greek commercial banks. *Journal of Money Laundering Control*, 22(1), 53–61. <https://doi.org/10.1108/JMLC-11-2017-0065>
- Rhodes, R. E., & Rebar, A. L. (2017). Conceptualizing and Defining the Intention Construct for Future Physical Activity Research. *Exercise and Sport Sciences Reviews*, 45(4), 209–216. <https://doi.org/10.1249/JES.000000000000127>
- Sampaio, D. B. D., & Sobral, F. (2013). Speak now or forever hold your peace? An essay on whistleblowing and its interfaces with the Brazilian culture. *BAR - Brazilian Administration Review*. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922013000400002>
- Saunders, L. F. (2015). What is moral reasoning? *Philosophical Psychology*, 28(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/09515089.2013.801007>
- Schepers, J. M. (2001). *THE CONSTRUCTION OF A NORMATIVE INSTRUMENT FOR THE MEASUREMENT OF MORAL REASONING*. 27(3), 61–67.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*, 35(7), 707–717. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2010.09.002>
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, betty itha, Susilaningtias, & Wiryawan, syahrial martanto. (2014). *Memahami WHISTLEBLOWER*. December 2011.
- Shawver, T. J., & Shawver, T. A. (2018). *The Impact of Moral Reasoning on Whistleblowing Intentions*. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520180000021005>
- Singleton, T. W., & Singleton, A. J. (2010). Fraud Auditing and Forensic Accounting. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Taylor, J. (2018). Internal Whistle-Blowing in the Public Service: A Matter of Trust. *Public Administration Review*, 78(5), 717–726. <https://doi.org/10.1111/puar.12946>
- Tyas, E. Y., & Utami, I. (2020). Trust in leadership and incentives: Experimental study of whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 24(1), 43–54. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol24.iss1.art5>
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2019). Do Trustful Leadership, Organizational Justice, and Motivation Influence Whistle-Blowing Intention? Evidence From Federal Employees. *Public Personnel Management*. <https://doi.org/10.1177/0091026018783009>
- Waytz, A., Dungan, J., & Young, L. (2013). The whistleblower's dilemma and the fairness-loyalty tradeoff. *Journal of Experimental Social Psychology*. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.07.002>
- Yeh, T. (2009). The Relationship between Organizational Trust and Occupational Commitment of Volunteers. *The Journal of Human Resources and Adult Learning*, 5(June), 75–83.