

## Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Keseriusan Kecurangan, Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Insentif Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi

Wafi Nabilah, Harti Budi Yanti

Universitas Trisakti

Email : [wafinabilah@gmail.com](mailto:wafinabilah@gmail.com)

**Abstrack :** *This study aims to analyze the effect of organizational commitment, personal cost, seriousness of fraud, and professional commitment on whistleblowing intention with whistleblowing incentives as a moderating variable. The study involved 186 respondents from employees working in ministries and employees of private offices engaged in banking, services, trade, and manufacturing industries in Jakarta. Data were collected using questionnaire techniques and analyzed using spss software with multiple regression analysis, descriptive, classical assumption tests and hypotheses. The results showed that organizational commitment has a positive effect on the intention of whistleblowing. Personal cost has no significant effect on the intention of whistleblowing. The seriousness of fraud has a positive effect on the intention to whistleblowing. Professional commitment has a positive effect on the intention to whistleblowing. Whistleblowing incentives strengthen the positive effect of organizational commitment on whistleblowing intentions. Whistleblowing incentives do not strengthen the effect of personal cost on whistleblowing intentions. Whistleblowing incentives strengthen the positive effect of fraud seriousness on whistleblowing intentions. Whistleblowing incentives do not strengthen the effect of professional commitment on whistleblowing intentions.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Personal Cost, Professional Commitment, Whistleblowing Incentives and Whistleblowing Intention.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, dan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* dengan insentif *whistleblowing* sebagai variabel moderasi. Penelitian melibatkan 186 responden dari karyawan yang bekerja di sektor pemerintah dan sektor swasta yang bergerak di bidang perbankan, jasa, dagang, dan industri manufaktur di Jakarta. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan *software* spss dengan analisis regresi berganda, deskriptif, uji asumsi klasik dan hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Insentif *whistleblowing* memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Insentif *whistleblowing* tidak memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*. Insentif *whistleblowing* memperkuat pengaruh positif keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Insentif *whistleblowing* tidak memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.

**Kata Kunci:** Komitmen Organisasi, *Personal Cost*, Komitmen Profesional, Insentif *Whistleblowing* dan Intensi *Whistleblowing*.

### LATAR BELAKANG

Tanggung jawab untuk mengatasi korupsi di Indonesia tidak hanya terletak pada pemerintah, melainkan juga melibatkan komitmen dari berbagai pihak. Salah satunya yaitu menjadi tanggung jawab organisasi masyarakat sipil. Peran individu yang memberikan informasi atau melaporkan (*whistleblower*) menjadi elemen utama sebagai pengungkapan kasus kasus korupsi. Istilah *whistleblower* menjadi terkenal sejak diperkenalkan oleh Komisi Pemberantasan Korupsi Republik Indonesia sebagai langkah hukum yang luar biasa dalam usaha memberantas korupsi (*extra ordinary crime*) (Indriani, 2020).

Perlunya penerapan sistem pelaporan pelanggaran di Indonesia semata-mata didorong oleh meningkatnya kejadian penipuan (fraud). Menurut (Suginam, 2017) Fraud (penipuan) adalah tindakan yang merugikan dan bertujuan untuk memperoleh keuntungan baik secara individual maupun kelompok. Menurut laporan Asia-Pacific Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations yang diterbitkan oleh Association of Certified Fraud Examiners, Indonesia menempati peringkat ke-4 dalam hal jumlah kasus penipuan pada tahun 2022, dengan total 23 kasus. Bentuk utama dari kegiatan kecurangan di Indonesia meliputi korupsi (mencapai 64%), penggunaan sumber daya negara dan perusahaan yang tidak semestinya (28,9%), dan kegiatan kecurangan yang berkaitan dengan laporan keuangan (6,7%). Potensi terjadinya penipuan dapat muncul sebagai akibat dari tantangan dalam mengawasi kegiatan operasional, dan seiring dengan pertumbuhan perusahaan, masalah yang muncul juga akan semakin rumit (Marciano et al., 2021).

*Whistleblowing* yang berasal dari bahasa Inggris yaitu memiliki arti sebagai "peniup peluit," *Whistleblower* dapat dibandingkan dengan wasit dalam dunia olahraga seperti sepak bola atau disiplin olahraga lainnya. Seperti wasit yang meniup peluit ketika terjadi kesalahan atau pelanggaran oleh para pemain, *Whistleblower* memainkan peran serupa sebagai pengungkap fakta atau kebenaran ketika terjadi pelanggaran oleh pihak tertentu. Menurut UU Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban, *Whistleblower* disebut sebagai individu yang memperlihatkan laporan, rincian, atau informasi kepada otoritas penegak hukum yang berhubungan dengan kegiatan kriminal yang telah terjadi, sedang berlangsung, atau diperkirakan akan terjadi (Khairiyah & Agustina, 2020).

## **KAJIAN TEORITIS**

### ***Theory of planned behavior (TPB)***

*Theory of planned behavior* pertama kali dinamakan *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan), *Theory of planned behaviour* merupakan kerangka kerja psikologis yang dirancang untuk memaparkan kaitan antara sikap dan perilaku. Menurut *Theory of Planned Behavior*, faktor kunci dalam memprediksi perilaku secara akurat adalah niat individu (Rahayu & Astuti, 2023).

### ***Prosocial Organizational Behavior Theory***

*Prosocial Organizational Behavior Theory*, menjelaskan aspek fundamental manusia sebagai entitas sosial, yang menekankan kebutuhan inheren mereka akan bantuan oleh individu lain dan peran penting mereka dalam kehidupan sosial dan masyarakat. Perilaku prososial terlihat jelas dalam tindakan bantuan yang tidak mementingkan diri sendiri, mulai dari tindakan

tanpa pamrih dalam membantu orang lain (altruisme) hingga membantu orang lain dengan mengharapkan keuntungan untuk diri sendiri. Perbuatan sukarela yang bertujuan untuk menolong dan berkontribusi pada kesejahteraan individu atau kelompok dalam satu atau lebih organisasi atau komunitas (Sholihun & Yanti, 2021).

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Robbins (2008), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan atau seseorang menunjukkan preferensi terhadap organisasi tertentu dan juga memiliki niat untuk tetap berafiliasi dengan organisasi tersebut. Menurut Wiener komitmen organisasi merupakan motivasi internal karyawan atau seseorang untuk mengambil tindakan yang berkontribusi pada keberhasilan organisasi yang selaras dengan tujuan organisasi dan mencerminkan kepedulian yang tinggi terhadap keperluan suatu organisasi (Kusmawarsari, 2013).

### ***Personal Cost***

*Personal cost* dapat digambarkan sebagai persepsi individu tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi peristiwa yang berdampak pada mereka (Lestari dan Yaya (2017)). *Personal cost* mengacu pada risiko yang dihadapi oleh pelapor (whistleblower). Ketika *personal cost* minimal, individu dalam organisasi lebih mungkin untuk melaporkan kejadian kecurangan dalam lingkungan organisasi mereka. Opini mengenai suatu perilaku dibentuk melalui perpaduan antara keyakinan tentang perilaku tersebut dan penilaian terhadap hasil yang diantisipasi (Raharjo & Achmad Rinaldo Fernandes, 2018).

### **Keseriusan Kecurangan**

Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan yang diukur dengan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing/kecurangan/ kerugian akibat kecurangan* (Schultz et al., 1993).

### **Komitmen Profesional**

Komitmen profesional merupakan suatu dedikasi yang dimiliki oleh seorang individu karena keterkaitannya dengan profesi yang dijalani. Hal ini menandakan kedalaman hubungan seseorang dengan profesinya. Mereka yang memiliki komitmen profesional yang tinggi, memahami pentingnya profesi mereka, menunjukkan dedikasi proaktif dalam memenuhi tanggung jawab mereka tanpa instruksi yang eksplisit. Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk menyumbangkan keahlian profesional mereka demi kesejahteraan organisasi dengan tetap menjunjung tinggi standar etika (Surya et al., 2017).

### **Insentif Whistleblowing**

Insentif mengacu pada remunerasi tambahan yang melampaui gaji atau upah reguler yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memacu produktifitas karyawan dan meningkatkan efisiensi biaya (Simamora, 2001:544).

### **Insentif Whistleblowing**

(Bouville 2008) mengartikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang dilakukan oleh pegawai ataupun pegawai yang sudah tidak bekerja untuk mengungkapkan tindakan yang mereka anggap ilegal atau tidak etis. Pengungkapan ini dapat ditujukan kepada manajemen yang lebih tinggi atau eksekutif puncak di dalam organisasi (*whistleblowing internal*) atau kepada otoritas eksternal, entitas di luar organisasi, atau masyarakat umum (*whistleblowing eksternal*).

## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dampak dan melakukan analisis terhadap Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal cost*, Keseriusan Kecurangan, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* dengan Insentif *Whistleblowing* sebagai Variabel Moderasi.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui metode kuesioner dalam pengumpulan data. Responden tidak diwajibkan untuk mengungkapkan identitas mereka saat mengisi kuesioner untuk menjaga kerahasiaan responden. Pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis berasal dari penelitian sebelumnya dan telah dimodifikasi agar sesuai dengan penelitian saat ini. Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah pegawai Perusahaan yang bekerja di bidang perbankan, jasa, dagang, dan industri manufaktur di Jakarta.

Design pada penelitian ini dilakukan dengan cross section, yang mana peneliti melibatkan penghitungan sampel untuk mewakili suatu populasi pada satu titik waktu.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Data**

Pada tahap ini peneliti melakukan pengujian validitas, uji reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, perhitungan data

dilakukan peneliti dengan cara komputerisasi dalam program IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25, 2023.

### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap suatu data pada variabel-variabel yang digunakan. Pengukuran yang digunakan dalam analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), modus, dan standar deviasi.

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Modus	Std. Deviation
KO	186	1,00	5,00	3,9901	5	0,9154
PC	186	1,00	5,00	3,0462	3	1,1638
KK	186	1,00	5,00	4,1505	4	0,6551
KP	186	2,00	5,00	4,3645	5	0,5566
IW	186	1,00	5,00	4,2774	5	0,6399
IWB	186	1,00	5,00	4,1783	5	0,6284
Valid N (listwise)	186					

**Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)**

**Notes:** KO = *Komitmen Organisasi*; PC = *Personal Cost*; KK = *Keseriusan Kecurangan*; KP = *Komitmen Profesional*; IW = *Insentif Whistleblowing*; IWB = *Intensi Whistleblowing*

### Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai minimum sebesar 1,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 5, nilai mean sebesar 3,9901 dan nilai std. deviasi sebesar 0,9154. Ini menandakan bahwa komitmen organisasi bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi komitmen organisasi lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### Personal Cost

Berdasarkan analisis data pada diatas menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki nilai minimum sebesar 1,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 3, nilai mean sebesar 3,0462 dan nilai std. deviasi sebesar 1,1638. Ini menandakan bahwa *personal cost* bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi *personal cost* lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### Keseriusan kecurangan

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa keseriusan kecurangan memiliki nilai minimum sebesar 1,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 4, nilai mean sebesar 4,1505 dan nilai std. deviasi sebesar 0,6551. Ini menandakan

bahwa keseriusan kecurangan bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi keseriusan kecurangan lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### **Komitmen profesional**

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki nilai minimum sebesar 2,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 5, nilai mean sebesar 4,3645 dan nilai std. deviasi sebesar 0,5566. Ini menandakan bahwa komitmen profesional bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi komitmen profesional lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### **Insentif *whistleblowing***

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa insentif *whistleblowing* memiliki nilai minimum sebesar 1,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 5, nilai mean sebesar 4,2774 dan nilai std. deviasi sebesar 0,6399. Ini menandakan bahwa insentif *whistleblowing* bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi insentif *whistleblowing* lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### **Intensi *whistleblowing***

Berdasarkan analisis data pada tabel diatas menunjukkan bahwa intensi *whistleblowing* memiliki nilai minimum sebesar 1,00, nilai maximum sebesar 5,00, nilai modus sebesar 5, nilai mean sebesar 4,1783 dan nilai std. deviasi sebesar 0,6284. Ini menandakan bahwa intensi *whistleblowing* bersifat homogen karena jika dilihat dari nilai standar deviasi intensi *whistleblowing* lebih kecil dibandingkan dengan nilai meannya.

### **Uji Kualitas Data**

#### **Uji Validitas**

Variabel komitmen organisasi (KO) diperoleh dari 6 pernyataan yaitu X<sub>1.1</sub> sampai dengan X<sub>1.6</sub>, Kemudian variabel *personal cost* (PC) diperoleh dari 5 pernyataan yaitu X<sub>2.1</sub> sampai dengan X<sub>2.5</sub>, Kemudian variabel keseriusan kecurangan (KK) diperoleh dari 4 pernyataan yaitu X<sub>3.1</sub> sampai dengan X<sub>3.4</sub>, Kemudian variabel komitmen profesional (KP) diperoleh dari 4 pernyataan yaitu X<sub>4.1</sub> sampai dengan X<sub>4.5</sub>, Kemudian variabel insentif *whistleblowing* (IW) diperoleh dari 5 pernyataan yaitu M<sub>.1</sub> sampai dengan M<sub>.5</sub>, dan variabel intensi *whistleblowing* (IWB) diperoleh dari 6 pernyataan yaitu Y<sub>1</sub> sampai dengan Y<sub>6</sub>. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$ , hasil output SPSS dengan nilai  $r_{tabel}$ , dengan kriteria:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0,5$  maka valid
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} < 0,5$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan

kecurangan, komitmen profesional, pemberian insentif dan niat melakukan tindakan whistleblowing yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen organisasi (KO)	X <sub>1.1</sub>	0,571**	0,5	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,646**	0,5	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,752**	0,5	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,664**	0,5	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,742**	0,5	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,655**	0,5	Valid
Personal cost (PC)	X <sub>2.1</sub>	0,887**	0,5	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,786**	0,5	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,885**	0,5	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,923**	0,5	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,908**	0,5	Valid
Keseriusan kecurangan (KK)	X <sub>3.1</sub>	0,774**	0,5	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,744**	0,5	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,863**	0,5	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,826**	0,5	Valid
Komitmen profesional (KP)	X <sub>4.1</sub>	0,581**	0,5	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,815**	0,5	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,871**	0,5	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,873**	0,5	Valid
	X <sub>4.5</sub>	0,843**	0,5	Valid
Insentif whistleblowing (IW)	M <sub>1</sub>	0,664**	0,5	Valid
	M <sub>2</sub>	0,799**	0,5	Valid
	M <sub>3</sub>	0,840**	0,5	Valid
	M <sub>4</sub>	0,849**	0,5	Valid
	M <sub>5</sub>	0,788**	0,5	Valid
Intensi whistleblowing (IWB)	Y <sub>1</sub>	0,773**	0,5	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,833**	0,5	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,732**	0,5	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,795**	0,5	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,711**	0,5	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,674**	0,5	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)

Keterangan: Tingkat Signifikansi \*\*\*1%; \*\*5% dan \*10%

Uji Validitas variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, pemberian insentif dan intensi whistleblowing dilakukan terhadap seluruh item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Corrected Item-Total Correlation > 0.5) untuk seluruh item, maka seluruh item indikator pengukur variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, insentif whistleblowing dan intensi whistleblowing seluruhnya valid.

### Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap semua item atau pertanyaan penelitian kuesioner (angket). Dasar pengumpulan ketentuan bagian dalam pengujian reliabilitas adalah seperti berikut :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

**Tabel 3 Uji Reabilitas**

Variabel	Item pertanyaan	Cronbach's Alpha	Tingkat Cronbach's Alpha	Hasil
Komitmen organisasi	6	0,734	> 0,60	Reliable
Personal cost	5	0,926	> 0,60	Reliable
Keseriusan kecurangan	4	0,812	> 0,60	Reliable
Komitmen profesional	5	0,861	> 0,60	Reliable
Insentif whistleblowing	5	0,846	> 0,60	Reliable
Intensi whistleblowing	6	0,828	> 0,60	Reliable

**Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)**

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, insentif *whistleblowing* dan intensi *whistleblowing* dilakukan terhadap seluruh item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0,734, 0,926, 0,812, 0,861, 0,846, 0,828 > 0,6) maka variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, insentif *whistleblowing* dan intensi *whistleblowing* yang diukur menggunakan seluruh item pernyataan telah reliabel.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan *moderate regression analysis* (MRA), yang bertujuan untuk menguji apakah komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* dan untuk menguji apakah sistem insentif *whistleblowing* mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil, *moderate regression analysis* (MRA), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4 Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,964	1,800		1,647	0,101
	KO	0,351	0,069	0,344	5,069	0,000
	PC	-0,004	0,034	-0,005	-0,102	0,919
	KK	0,394	0,090	0,274	4,388	0,000
	KO*IW	0,331	0,090	0,244	3,681	0,000
	CP*IW	0,011	0,003	0,380	3,732	0,000
	KK*IW	0,000	0,001	-0,006	-0,126	0,900
	KP*IW	0,011	0,004	0,274	3,030	0,003
	KO*IW	0,005	0,003	0,162	1,601	0,111

a. Dependent Variable: Y

Notes: KO = Komitmen Organisasi; PC = Personal Cost; KK = Keseriusan Kecurangan; KP = Komitmen Profesional; IW = Insentif Whistleblowing; IW/B = Intensi Whistleblowing

Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)



Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh hasil persamaan *moderate regression analysis* (MRA), sebagai berikut:

$$Y = 2,964 + 0,351 X_1 + (0,004) X_2 + 0,394X_3 + 0,331X_4 + 0,011X_1*M + 0,000X_2*M + 0,011X_3*M + 0,005X_4*M + e_2$$

Hipotesis secara umum merefleksikan masalah dalam penelitian dengan tujuan untuk mendorong seseorang melakukan penelitian dan juga dijelaskan bahwa dalam hipotesis terdapat  $H_0$  dan  $H_a$ . Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien dererminasi (uji  $R^2$ ), uji hipotesis simultan (uji F) dan uji hipotesis parsial (uji T).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu intensi whistieblowing. Dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program SPSS. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *R Adjusted Square* pada tabel dibawah adalah sebagai berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 <sup>a</sup>	0,501	0,490	2,69371

a. Predictors: (Constant), Komitmen Profesional (KP), Personal

b. Cost (PC), Keseriusan Kecurangan (KK), Komitmen Organisasi (KO)

**Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)**

Berdasarkan hasil data pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,708 sementara angka dari Adjusted  $R^2$  sebesar 0,490 atau 49%. Angka dari Adjusted ini menunjukkan bahwa variable variable yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan sebesar 49% dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, dan komitmen profesional. Sementara sisanya sebesar sebesar 51% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan untuk mengujian pengaruh secara simultan seluruh variabel *independent* komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, variabel moderasi insentif whistieblowing dan variabel *dependen* insentif whistieblowing.

Sesuai dengan kriteria keputusan penelitian yang telah ditetapkan, hipotesis akan diterima jika nilai signifikansi Uji F kurang dari 0.05, sebaliknya hipotesis akan ditolak jika nilai signifikansi Uji F lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji hipotesis simultan dengan uji f, sebagai berikut :

**Tabel 6 Uji Pengaruh Simultan (Uji Statistik F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316,745	4	329,186	45,367	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1313,346	181	7,256		
	Total	2630,091	185			

a. *Dependent Variable: Intensi Whistleblowing(IW)*

b. *Predictors: (Constant), Komitmen Profesional (KP), Personal Cost (PC), Keseriusan Kecurangan (KK), Komitmen Organisasi (KO)*

*Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)*

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F, diperoleh hasil F sebesar 45,367 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dengan demikian komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable intensi whistleblowing, dikarenakan nilai signifikansi uji F nya lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

### Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji T, parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable *dependent*. Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* komitmen organisasi, *personal cost*, keseriusan kecurangan, komitmen profesional, berpengaruh terhadap variabel dependen intensi *whistleblowing*, serta untuk mengetahui apakah variable moderasi insentif *whistleblowing* dapat memperkuat atau tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai (Sig.) uji T  $< 0,05$  maka variabel independent atau pun moderasi dapat memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil, *moderate regression analysis* (MRA), yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Parsial (Uji Statistik T)**

Variabel	Prediksi Arah	Unstandardized B	Sig.	Kesimpulan
1 (Constant)		2,964	0,101	
KO	+	0,351	0,000	H1 diterima
PC	-	-0,004	0,919	H2 ditolak
KK	+	0,394	0,000	H3 diterima
KP	+	0,331	0,000	H4 diterima
KO*IW	+	0,011	0,000	H5 diterima
CP*IW	+	0,000	0,900	H6 ditolak
KK*IW	+	0,011	0,003	H7 diterima
KP*IW	+	0,005	0,111	H8 ditolak

Notes: KO=Komitmen Organisasi; PC=Personal Cost; KK=Keseriusan Kecurangan; KP=Komitmen Profesional; IW=Insentif Whistleblowing; IWB= Intensi Whistleblowing

Sumber: Data Olahan SPSS 25.0 (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil uji hipotesis parsial dengan uji T, sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif maka H<sub>1</sub> diterima yang artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.
2. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel *personal cost* dengan nilai sig.  $0,919 > 0,05$  dengan arah negatif maka H<sub>2</sub> ditolak yang artinya, bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan bahwa *personal cost* tidak dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.
3. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel keseriusan kecurangan dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif maka H<sub>3</sub> diterima yang artinya bahwa keseriusan kecurangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan bahwa keseriusan kecurangan dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.
4. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel komitmen profesional dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif maka H<sub>4</sub> diterima yang artinya, bahwa komitmen profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis dapat dinyatakan bahwa komitmen profesional dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.
5. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi dengan variabel moderasi insentif *whistleblowing* dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$  dengan arah positif maka H<sub>5</sub> diterima. Hal ini berarti bahwa variabel insentif *whistleblowing* mampu memperkuat hubungan variabel komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*.

Jadi hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang menyatakan insentif *whistleblowing* hubungan komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*, Hasil ini terbukti atau diterima.

6. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel *personal cost* dengan variabel moderasi insentif *whistleblowing* dengan nilai sig.  $0,900 > 0,05$  dengan arah positif maka  $H_6$  tolak. Hal ini berarti bahwa variabel pemberian insentif tidak dapat memoderasi hubungan variabel *personal cost* terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Jadi hipotesis keenam ( $H_6$ ) yang menyatakan insentif *whistleblowing* hubungan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*, Hasil ini terbukti atau ditolak.
7. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel keseriusan kecurangan dengan variabel moderasi insentif *whistleblowing* dengan nilai sig.  $0,003 < 0,05$  dengan arah positif maka  $H_7$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel insentif *whistleblowing* mampu memperkuat hubungan variabel keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) yang menyatakan insentif *whistleblowing* hubungan keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*, Hasil ini terbukti atau diterima.
8. Berdasarkan uji T pada tabel diatas diperoleh bahwa variabel *komitmen profesional* dengan variabel moderasi insentif *whistleblowing* dengan nilai sig.  $0,111 > 0,05$  dengan arah positif maka  $H_8$  tolak. Hal ini berarti bahwa variabel insentif *whistleblowing* tidak dapat memoderasi hubungan variabel komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Jadi hipotesis kedelapan ( $H_8$ ) yang menyatakan insentif *whistleblowing* hubungan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*, Hasil ini terbukti atau ditolak.

## **Pembahasan dan Inteprestasi Hasil Penelitian**

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dilihat dari nilai signifikannya yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, dengan kata lain semakin baik komitmen organisasi maka dapat mempengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh (Safitri, 2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap niat pegawai melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku yang dikembangkan oleh Ajzen (1991). TPB membuktikan bahwa niat lebih akurat dalam

memprediksi perilaku nyata dan dapat menjadi jalur yang menghubungkan sikap dan perilaku nyata. Menurut Ajzen (1991), niat diasumsikan mendeteksi faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi perilaku, yang ditunjukkan dengan seberapa keras rencana individu untuk membuktikan perilaku tersebut. TPB memiliki tiga konsep yang mendorong intensi perilaku individu, diantaranya sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku.

### **Pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel *personal cost* menunjukkan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dengan nilai signifikan  $0,919 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 2 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, dengan kata lain semakin baik *personal cost* maka tidak dapat mempengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Dapat dijelaskan juga bahwa *personal cost* menjadi faktor yang dipertimbangkan oleh mereka yang berpotensi melaporkan penipuan. Temuan ini mengonfirmasi teori prososial yang menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang cenderung mendukung kepentingan sosial, seringkali dengan mempertimbangkan manfaat, risiko, atau biaya pribadi (Schultz et al., 1993). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh (Bagustianto 2018) Semakin besar persepsi *personal cost* seseorang maka akan semakin berkurang minat orang tersebut untuk melakukan kecurangan atau melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Lestari & Yaya, 2017) yang menemukan bukti empiris bahwa niat seseorang melaksanakan tindakan *whistleblowing* salah satunya dipengaruhi oleh *personal cost*. Hasil hipotesis yang negatif ini menunjukkan bahwa seseorang masih takut dan ragu untuk melaporkan tindak kecurangan tersebut, karena individu cenderung mempertimbangkan konsekuensi pribadi, seperti potensi kerugian pekerjaan, reputasi, atau dampak negatif lainnya, dan kurangnya perlindungan dari pihak Perusahaan sehingga meningkatnya *personal cost* dapat mengurangi motivasi untuk melibatkan diri dalam intensi *whistleblowing*. Oleh karenanya, institusi perlu memastikan adanya perlindungan terhadap seorang *wistleblower* agar *personal cost* yang dialami bisa ditekan. Ini menjadi penting karena organisasi yang memberikan perlindungan tinggi terhadap pihak yang melaporkan pelanggaran cenderung menunjukkan kinerja yang baik.

### **Pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel keseriusan kecurangan menunjukkan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dilihat dari nilai signifikannya yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis

yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*, dengan kata lain semakin baik tingkat keseriusan kecurangan maka dapat mempengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh (Vergi, 2022) bahwa anggota organisasi yang mengetahui atau bahkan mengamati perilaku yang salah maupun curang, terutama jika kesalahannya serius, kemungkinan besar akan ingin melaporkan kecurangan tersebut.

#### **Pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel komitmen profesional menunjukkan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dilihat dari nilai signifikannya yaitu  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*, dengan kata lain semakin baik komitmen profesional maka dapat mempengaruhi niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya oleh Eka, Adhitya, dan Meilda (2019) telah membuktikan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dengan komitmen profesional yang kuat, membuat seseorang cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik sebagai sarana untuk melindungi profesi mereka sendiri maupun kepentingan publik, karena komitmen profesional merupakan salah satu variabel penting untuk seseorang dalam melakukan hal apapun yang terbaik untuk profesinya

#### **Insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan komitmen organisasi, terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif *whistleblowing* dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*.

#### **Insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan *personal cost*, terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dengan signifikan  $0,919 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah

dirumuskan tidak sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 6 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa insentif *whistleblowing* tidak dapat memoderasi/ memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun *personal cost* memiliki dampak terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, namun keberadaan insentif *whistleblowing* tidak meningkatkan kesediaan mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat terjadi karena masih besarnya rasa takut yang dimiliki oleh karyawan terkait potensi ancaman, yang dapat membuat mereka mendapat tekanan dari berbagai entitas yang terlibat dalam proses pelaporan. Kemudian juga masih banyak dari mereka yang berfikir bahwa apa yang mereka keluarkan dan apa yang mereka dapat dari insentif *whistleblowing* tersebut belum tentu setimpal/ belum dapat mengkompensasi apa yang sudah mereka keluarkan atau korbakan.

#### **Insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan keseriusan kecurangan, terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing* dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 7 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif *whistleblowing* dapat memperkuat pengaruh keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*.

#### **Insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan komitmen organisasi, terhadap intensi *whistleblowing***

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik yang telah dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel insentif *whistleblowing* memoderasi hubungan komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing* dengan signifikan  $0,900 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan tidak sesuai dengan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, hipotesis 8 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa insentif *whistleblowing* tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil ini dapat terjadi karena insentif *whistleblowing* tidak dapat meningkatkan pengaruh sikap profesional terhadap kecenderungan pegawai dalam melakukan *whistleblowing*. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh adanya ketakutan terkait kehilangan pekerjaan akibat potensi intimidasi, meskipun sudah tau akan mendapatkan insentif. Karena intimidasi tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan pegawai tersebut ditempat kerja. Sebagai akibatnya, seorang karyawan mungkin menjadi kurang peduli terhadap tindakan *whistleblowing*.

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi, *Personal cost*, Keseriusan Kecurangan, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* dengan Insentif *Whistleblowing* sebagai Variabel Moderasi. Pengujian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dengan total responden yang didapat sebanyak 186 pegawai yang bekerja pada sektor pemerintah dan sektor swasta yang bergerak di bidang perbankan, jasa, dagang, dan industri manufaktur di Jakarta.

Berdasarkan hasil analisis data seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. *Personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
3. Keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
4. Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
5. Insentif *whistleblowing* memperkuat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing*.
6. Insentif *whistleblowing* tidak memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing*.
7. Insentif *whistleblowing* memperkuat pengaruh positif keseriusan kecurangan terhadap intensi *whistleblowing*.
8. Insentif *whistleblowing* tidak memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap intensi *whistleblowing*.

### **Keterbatasan**

Dalam penelitian ini, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang tidak dapat dihindari, hal ini memungkinkan terjadi perbedaan hasil dengan penelitian sebelumnya yang serupa. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu antara lain:

1. Masih kurangnya keinginan dan rasa takut seseorang dalam melakukan pelaporan kecurangan karena adanya ancaman/ balas dendam, sehingga menyebabkan ketidak konsistenan dalam pengisian kuesioner yang menyebabkan hasil dari *personal cost* tidak berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Keterbatasan yang melekat pada metode survei melalui kuesioner adalah bahwa peneliti tidak dapat meyakini kejujuran responden dalam menjawab kuesioner. Karena responden bisa memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya mencerminkan pandangan atau



pengalaman mereka. Kemudian proses pengumpulan data dalam kuesioner ini dapat menimbulkan multi tafsir dan bias terkait dengan makna dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

### **Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi bermanfaat dan dapat digunakan untuk menyempurnakan penelitian dimasa yang akan datang, implikasi dari penelitian ini yaitu:

1. Dikarakan asih terdapat keraguan seseorang untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan dikarenakan hal tersebut dilakukan oleh atasan atau kerabat kerja. Maka untuk mengatasi hal tersebut diharapkan perusahaan dapat memberikan suatu perlindungan sehingga membuat seorang whistleblower menjadi merasa aman dan terlindungi.
2. Diharapkan perusahaan dapat membuat karyawan merasa tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang bermanfaat dan bernilai positif untuk keberlanjutan perusahaan dan bahkan untuk karyawan itu sendiri. Sehingga komitmen seseorang dalam organisasi dapat mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dorongan motivasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan kejujuran dan kesadaran untuk melaporkan suatu tindak kecurangan. Karena pada dasarnya melakukan *whistleblowing* merupakan tanggung jawab karyawan sebagai bentuk untuk menjaga perusahaan karena *whistleblowing* merupakan perbuatan yang terpuji yang bernilai positif.

### **Saran**

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, peneliti mengharapkan penelitian berikutnya dapat lebih baik, saran untuk penelitian kedepannya yaitu:

1. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambah dan mengembangkan variabel-variabel lain, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* seperti: intensitas moral, sensitivitas etis, retaliasi, orientasi etika, yang belum termasuk di dalam penelitian ini agar dapat mengetahui lebih banyak lagi mengenai seberapa besar faktor yang dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing*.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel moderating perlindungan hukum, variabel tersebut digunakan untuk memperlihatkan bagaimana perlindungan hukum dapat meningkatkan keberanian dan memberikan rasa aman untuk seseorang yang melaporkan suatu tindak kecurangan.

3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas sampel penelitian agar dapat mengetahui lebih banyak lagi mengenai bagaimana *whistleblowing* dalam suatu lingkungan organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (Pns) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada Pns Bpk Ri). *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 19(2), 276–295. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.91>
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81, 579–585.
- Indriani, V. (2020). Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–5. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6912>
- Khairiyah, Y., & Agustina, D. (2020). *Konsep Hukum Whistleblower dalam Hukum Positif Indonesia*. Lambung Mangkurat University.
- Kusmawarsari, A. A. (2013). *Pengaruh Dimensi Iklim Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dosen Di Universitas Atma Jaya Yogyakarta*. Uajy.
- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melaksanakannya oleh aparatur sipil negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336–350.
- Marciano, B., Syam, A., & Suyanto & Ahmar, N. (2021). Whistleblowing System dan Pencegahan Fraud: Sebuah Tinjauan Literatur. *JABI: Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 4(3), 313–324.
- Raharjo, K., & Achmad Rinaldo Fernandes, A. (2018). The influence of organizational culture and job design on job commitment and human resource performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346–1367.
- Rahayu, U. A., & Astuti, C. D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intention Whistleblowing. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 111–117.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Safitri, D. (2022). The Determinants of Intent to Whistle-blowing: Organizational Commitment, Personal Cost of Reporting, and Legal Protection. *Accounting Analysis Journal*, 11(1), 1–9. <https://doi.org/10.15294/aaj.v11i1.54734>
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75–103.
- Sholihun, S., & Yanti, H. B. (2021). Determinan Intensi Whistleblowing Dengan Insentif Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 21(1), 35–50. <https://doi.org/10.25105/mraai.v21i1.9151>

- Suginam, S. (2017). Pengaruh Peran Audit Internal dan Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada PT. Tolan Tiga Indonesia). *Owner: Riset Dan Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Surya, R. A. S., Zarefar, A., & Mela, N. F. (2017). Whistle blowing in the police sector: the importance of control behaviour factor and professional commitment. *Accounting and Finance Review (AFR) Vol*, 2(2).
- Vergi, S. (2022). *Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung dan KC Bandar Lampung Kedaton)*. Uin Raden Intan Lampung.