

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: STUDI ANALISIS META

Fransiska Alicia

Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana

Email: fransiscaalicia@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence individual intention to do whistleblowing using 10 years of research data. The purpose of this research is to examine the association between Ethical Judgement Whistleblowing, Locus of Control, Organizational Commitment, Fraud Severity Rate, Personal Cost Reporting, Personal Responsibility Reporting, Job Satisfaction, Fair Treatment, Cooperativeness, Moral Reasoning, Anonym Reporting Channels, Education on Whistleblowing, Attitude, Perceived Behavioral Control, Organizational Support, Subjective Norms, Professional Commitment, Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Principle, Anticipatory Socialization, Self-Interest, Feel Anger, Ethnic, Self-Efficacy, Managerial Status, Ethical Decision Making, Reward, Corporate Ethical, Gender, Controllability to whistleblowing intention. This research accumulates and integrates existing studies using meta-analysis techniques on 35 sample journals published between 2010-2020. Based on the research results, there are 28 variables as factors that can influence whistleblowing intention.

Keywords: *whistleblowing, whistleblowing intention, factors affecting whistleblowing, meta-analysis*

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan 10 tahun data penelitian. Penelitian ini menguji pengaruh *Ethical Judgement Whistleblowing, Locus of Control, Organizational Commitment, Fraud Severity Rate, Personal Cost Reporting, Personal Responsibility Reporting, Job Satisfaction, Fair Treatment, Cooperativeness, Moral Reasoning, Anonym Reporting Channels, Education on Whistleblowing, Attitude, Perceived Behavioral Control, Organizational Support, Subjective Norms, Professional Commitment, Ethical Climate-Egoism, Ethical Climate-Benevolence, Ethical Climate-Principle, Sosialisasi Antisipatif, Self-Interest, Feel Anger, Suku Bangsa, Self-Efficacy, Managerial Status, Ethical Decision Making, Reward, Corporate Ethical, Jenis Kelamin, Controllability* terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini mengakumulasi dan mengintegrasikan studi yang telah ada dengan menggunakan teknik meta analisis terhadap 35 jurnal sampel yang dipublikasikan antara tahun 2010-2020. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat 28 variabel sebagai faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Kata kunci: *pengaduan, niat pengaduan, faktor yang mempengaruhi pengaduan, meta analisis*

PENDAHULUAN

Insiden kecurangan organisasi semakin menyita perhatian dunia misalnya kasus Enron, WorldCom, Anderson, dan Tyco. Di Indonesia juga terjadi kasus kecurangan yang sangat menggemparkan yaitu kasus korupsi e-KTP yang terjadi pada tahun 2015 namun hingga saat ini masih terus diperbincangkan. Hal ini disebabkan kasus korupsi tersebut melibatkan pihak swasta, legislatif, bahkan eksekutif. Selain itu, kerugian negara akibat kasus e-KTP mencapai 2,3 triliun. Menurut ICW, pada tahun 2019 tercatat ada 271 kasus korupsi yang ditangani oleh Kejaksaan Agung, Kepolisian dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dengan jumlah tersangka 580 orang, kerugian negara 8,4 triliun, jumlah suap Rp 200 miliar, pungutan liar 3,7 miliar dan jumlah pencucian uang 108 miliar. Kecurangan yang terjadi akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar, sehingga diperlukan upaya untuk meminimalisir potensi terjadinya kecurangan. Salah satu upaya untuk meminimalisir kecurangan adalah dengan melakukan pencegahan kecurangan. Pencegahan terhadap kecurangan dianggap sebagai sebuah solusi untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak dan mengidentifikasi kegiatan yang berisiko.

Kasus kecurangan cenderung dapat diungkap karena adanya pengaduan (*whistleblowing*). Melakukan pengaduan ke atasan disebut sebagai internal *whistleblowing*, sedangkan melakukan pengaduan kepada masyarakat atau pihak eksternal organisasi disebut sebagai eksternal *whistleblowing*. Pihak yang melaporkan adanya dugaan kecurangan, penyalahgunaan wewenang, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik biasa disebut *whistleblower*. Setiap orang bisa menjadi *whistleblower*, namun untuk menjadi seorang *whistleblower* dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya. Fakta dari penelitian yang dilakukan IBE bahwa 1 dari 4 pegawai yang sadar akan adanya kecurangan di tempat kerja, hanya separuhnya yang berani melaporkannya, sisanya memilih untuk diam dan tidak melaporkannya (Purba, 2015 dalam Gaurina et al, 2017). Seseorang yang berada dalam sebuah organisasi atau instansi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkapkan atau membiarkannya. Di satu sisi sebagian orang

mungkin memandang *whistleblower* sebagai penghianat organisasi karena telah mengungkap rahasia organisasi, di sisi lainnya sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pelindung yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi.

Kasus kecurangan cenderung sulit terungkap atau terdeteksi karena akan dipersiapkan atau disusun secara sistematis. Namun, biasanya anggota di dalam organisasi misalnya karyawan, anggota dewan atau auditor internal, cenderung mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh organisasinya sendiri. Tjahjono et al (2013) dalam Gaurina et al (2017) juga menyatakan bahwa pegawai merupakan pihak yang paling tahu mengenai terjadinya kecurangan (*fraud*) di dalam perusahaan. Meskipun demikian, tidak banyak individu yang berani mengungkapkan kecurangan tersebut. Sikap tidak berani ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti mutasi jabatan, pemecatan, pengucilan bahkan sampai pengancaman. Sebagai contoh seperti kasus Novel Baswedan, yaitu seorang penyidik KPK yang disiram air keras di dekat rumahnya. Salah satu dugaan Novel Baswedan di siram air keras terkait dengan kasus e-KTP. Peran *whistleblower* sangatlah penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi. Namun, banyak orang yang takut untuk melaporkan tindak kecurangan, karena tak sedikit risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam.

Para pembuat kebijakan telah menciptakan peraturan-peraturan yang membuat pegawai akan lebih terdorong atau termotivasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Di Amerika Serikat untuk mendorong niat *whistleblowing* diterbitkan *Sarbanes Oxley Act of 2002* (SOX) yang mewajibkan perusahaan *go public* untuk mengembangkan sistem *whistleblowing* yang merupakan bagian dari sistem pengendalian internal (Brennan dan Kelly, 2007). *Sarbanes Oxley Act of 2002*, *Section 301* dan *806*, dirancang secara khusus untuk mendorong *whistleblowing* dan menyediakan perlindungan dari retaliasi bagi karyawan yang mengungkapkan hal-hal yang tidak jelas atas masalah akuntansi dan audit. Di Indonesia regulasi mengenai *whistleblowing* tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006

tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Meskipun demikian regulasi tersebut tidak cukup untuk membuat organisasi meningkatkan partisipasi individu dalam melaporkan kecurangan. Selain itu juga pelapor atau *whistleblower* bisa dengan sangat mudah berubah statusnya menjadi tersangka atas pencemaran nama baik.

Oleh karena itu, dibutuhkan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing*. Memahami faktor-faktor tersebut penting dilakukan agar organisasi dapat membuat kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif. Terdapat begitu banyak penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing*, dengan latar belakang, rumusan masalah dan pengukuran variabel yang berbeda-beda, namun setiap pengukuran variabel tersebut belum tentu teruji validitasnya. Banyaknya penelitian serupa tentunya sulit bagi pengguna untuk memutuskan penelitian yang akan digunakan sebagai acuan karena memiliki hasil yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan koreksi terhadap ketidaksempurnaan penelitian atau artefak. Koreksi tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan analisis meta yaitu analisis statistik yang menggabungkan hasil berbagai studi ilmiah.

Berdasarkan penelusuran dari berbagai sumber, penelitian analisis meta *whistleblowing* belum pernah dilakukan sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini akan sangat bermanfaat karena akan dilakukan pengkajian ulang dari penelitian-penelitian terdahulu dengan menggunakan analisis meta, untuk mengurangi subjektivitas dari berbagai penelitian sehingga membantu pihak yang membutuhkan untuk memecahkan masalah.

Pentingnya dilakukan analisis meta terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* adalah memberikan kesimpulan yang jelas dan tepat serta untuk memandu penelitian di masa depan dalam memilih pengukuran yang *valid* dari banyaknya penelitian terdahulu tentang *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat individu melakukan

whistleblowing dengan menggunakan metode analisis meta.

KAJIAN LITERATUR

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)

Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior/ TPB*) merupakan teori dalam ilmu psikologi yang menghubungkan antara keyakinan dan perilaku. TPB menyatakan bahwa sikap yang mengarah pada tingkah laku (*attitude towards behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) membentuk sebuah intensi pada perilaku individu sebagai dasar untuk berperilaku (Ajzen, 1991). Tingkatan relatif dari ketiga determinan tersebut dapat berbeda-beda dalam berbagai perilaku dan situasi sehingga dalam pengaplikasiannya mungkin ditemukan bahwa hanya sikap yang berpengaruh pada minat, pada kondisi lain sikap dan persepsi kontrol perilaku cukup untuk menjelaskan minat, atau bahkan ketiga-tiganya berpengaruh.

Tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang direncanakan oleh *whistleblower*. Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor kecurangan atau *whistleblower* apakah akan memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. *Theory Planned Behavior* (TPB) menjadi salah satu teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini menjadi teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing*.

Teori Perilaku Prososial (*Prosocial Behavior Theory*)

Manusia itu dilahirkan sebagai makhluk sosial yang tidak bisa hidup tanpa bantuan dari orang lain, maka dari itu munculah perilaku prososial di kehidupan bermasyarakat. Perilaku prososial mencakup setiap tindakan untuk membantu orang lain, terlepas dari motif dari si penolong tersebut. Cropanzano dan Mitchell (2005) menjelaskan bahwa dasar teori pertukaran sosial adalah hubungan yang meningkat dari waktu ke waktu menjadi hubungan yang saling mempercayai, loyal, dan saling berkomitmen selama kedua belah pihak menaati aturan-aturan pertukaran.

Peraturan mengenai pertukaran umumnya melibatkan hubungan timbal balik

atau aturan membayar kembali dalam bentuk tindakan dari suatu pihak sebagai respon dari tindakan pihak lain (Cropanzano dan Mictchell, 2005). Pendekatan pertukaran sosial mengintegrasikan keyakinan karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasinya dan bagaimana organisasi berkomitmen kepada mereka. Dengan demikian, jika karyawan percaya bahwa organisasi berkomitmen kepadanya maka karyawan juga akan berkomitmen kepada organisasi.

Teori Kerja Iklim Etis (*Ethical Climate Work Theory*)

Ethical climate work theory merupakan teori yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen (1988) sebagai pengembangan teori moral kognitif. Terdapat dua dimensi dari teori ini, yaitu *an ethical approach dimension* dan *an ethical referent dimension*. Dimensi pertama dari *ethical climate work theory* terdiri dari tiga pendekatan, yaitu *egoism*, *benelovence*, dan *principle*. Organisasi dengan karakteristik *egoism* akan cenderung mempertimbangkan keuntungan pribadi ketika dihadapkan pada dilema etis. Organisasi dengan tipe *benevolence* akan cenderung mempertimbangkan kesejahteraan orang lain. Organisasi dengan tipe *principle* akan cenderung mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan peraturan dan hukum. Dimensi kedua *ethical climate work theory* terdiri dari: individual, lokal, dan *cosmopolitan*. Pada lokus analisis individual dasar pengambilan keputusan dalam dilemma etis adalah moral individu. Lokus analisis lokal didasarkan pada ekspektasi yang datang dari organisasi seperti kode etik dalam organisasi. Lokus analisis *cosmopolitan* didasarkan dari luar individu dan organisasi, seperti kode etik yang dikeluarkan oleh asosiasi profesional yang menaungi organisasi tersebut.

Analisis Meta

Analisis meta merupakan salah satu bentuk penelitian, dengan menggunakan data penelitian-penelitian lain yang telah ada (data sekunder). Oleh karena itu analisis meta merupakan metode penelitian kuantitatif dengan cara menganalisis data kuantitatif dari hasil penelitian sebelumnya untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan dalam penelitian-penelitian tersebut. Analisis meta

perlu dilakukan karena adanya realitas bahwa tidak ada penelitian yang terbebas dari kesalahan dalam penelitian meskipun peneliti telah berusaha meminimalisir kesalahan atau *error* dalam penelitian tersebut. Untuk itu perlu dilakukan koreksi terhadap ketidaksempurnaan penelitian atau yang disebut dengan artefak (Hunter & Schmidt, 2004).

Analisis meta mengumpulkan penelitian-penelitian dengan topik-topik yang relevan. Dalam analisis meta, data diolah dan digunakan untuk membuat kesimpulan secara statistik. Data tersebut dapat dinyatakan dengan berbagai ukuran yang dihitung atau dicari terlebih dahulu dengan formula yang disebut sebagai *effect size*. *Effect size* adalah indeks kuantitatif yang digunakan untuk merangkum hasil studi dalam analisis meta. Artinya, *effect size* mencerminkan besarnya hubungan antar variabel dalam masing-masing studi. Pilihan indeks *effect size* bergantung pada jenis data yang digunakan dalam studi.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Semakin tinggi intensitas moral yang dirasakan dari suatu masalah, semakin besar kemungkinan orang tersebut untuk membuat keputusan etis, yang pada gilirannya memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

H1: *Ethical judgment whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Seseorang yang memiliki *locus of control* cenderung mengandalkan persepsi dari dirinya sendiri atas jawaban benar atau salah, serta cenderung menerima konsekuensi dari perilakunya. Jika individu memiliki *locus of control* yang lebih tinggi, maka individu akan bersedia menerima risiko atau konsekuensi yang mungkin merugikan dirinya.

H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Karyawan akan menunjukkan sikap dan perilaku positif, memiliki semangat untuk mempertahankan organisasinya, berusaha untuk meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan yang kuat untuk mewujudkan tujuan organisasi (Kuryanto, 2011 dalam Hanjani et al, 2019).

H3: *Organizational commitment* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Jika kecurangan tidak terlalu serius, kemungkinan anggota organisasi lain tidak akan mendukung *whistleblower* untuk mengungkap fakta. Hal tersebut dikarenakan manfaat yang diterima tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan oleh *whistleblower* (Miceli dan Near, 1985 dalam Natawibawa et al, 2019).

H4: *Fraud severity rate* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Seseorang yang mengalami kemungkinan pembalasan yang lebih rendah akan meningkatkan kemungkinan untuk melaporkan kecurangan, sedangkan semakin tinggi kemungkinan pembalasan terhadap *whistleblower*, maka semakin rendah kemungkinan untuk melaporkan kecurangan (Kuncara et al., 2017 dalam Putriana et al., 2018).

H5: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Memiliki *personal responsibility* atau tanggung jawab pribadi berarti menerima standar yang sudah ditetapkan masyarakat untuk perilaku individu. Apabila yang dilakukan individu tersebut tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka individu tersebut akan menyalahkan diri sendiri karena itu merupakan tanggung jawab pribadi dan menganggap bahwa dirinya telah gagal.

H6: *Personal responsibility* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Karyawan yang puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja dan gaji mereka, cenderung memiliki rasa untuk melindungi pekerjaan mereka serta citra organisasi mereka (Cecelia, 2013 dalam Said et al, 2017). Individu yang kurang puas terhadap pekerjaan mereka akan cenderung melakukan *whistleblowing* sebagai ekspresi pemberontakan terhadap organisasi.

H7: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Perlakuan yang adil akan membuat karyawan merasa nyaman untuk berbicara dengan manajemen mengenai masalah yang bertentangan dengan tujuan organisasi.

H8: *Fair treatment* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Lingkungan kerja yang kooperatif dan fleksibel akan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan. Selain itu, budaya kerja sama akan memberikan dampak pada karyawan untuk lebih bersedia berdiskusi dengan manajemen mengenai kecurangan yang dilakukan oleh rekan-rekan mereka (Rothwell & Baldwin, 2007 dalam Said et al, 2017).

H9: *Cooperativeness* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Secara moral, tindakan *whistleblowing* layak untuk dilakukan karena melindungi pihak-pihak lain yang terkena dampak dari tindakan tidak etis organisasi. Sehingga, semakin tinggi moral yang dimiliki individu, maka semakin tinggi kemungkinan individu melakukan *whistleblowing*.

H10: *Moral reasoning* berpengaruh positif terhadap niat individu melakukan *whistleblowing*.

Adanya saluran pelaporan anonim akan berdampak bagi para pelapor kecurangan karena tidak perlu menggunakan identitas asli sehingga akan merasa aman dari upaya pembalasan dendam.

H11: *Anonymous reporting channel* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Proses pembelajaran akan memengaruhi individu untuk berperilaku sesuai dengan apa yang telah mereka amati, demikian juga *whistleblowing*. Karyawan tidak mungkin melaporkan tindakan kecurangan ketika mereka tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang *whistleblowing*.

H12: *Education on Whistleblowing* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Ketika individu menganggap bahwa *whistleblowing* hanya akan berdampak buruk pada dirinya, maka ia akan cenderung tidak melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, ketika seorang individu menilai *whistleblowing* adalah hal yang positif baginya, maka dia akan cenderung melakukan *whistleblowing*.

H13: *Attitude* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Ketika ada sumber daya dan peluang yang mendukung seperti dukungan dari manajemen puncak atau saluran tepercaya, maka karyawan akan melakukan *whistleblowing* akan meningkat.

H14: *Perceived behavioral control* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut CEVM dalam Farooqi *et al.* (2017), nilai dukungan organisasi menandakan sejauh mana suatu organisasi mendukung perilaku etis karyawannya. Oleh karena itu, karyawan akan mencoba melakukan tindakan etis seperti *whistleblowing* untuk melihat dukungan dari organisasi yang diterimanya.

H15: *Organizational support* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Ketika individu berpikir bahwa melaporkan kecurangan adalah perilaku yang dapat diterima atau perilaku yang diharapkan, maka mereka akan menerima konsekuensi dan lebih cenderung melakukan *whistleblowing*.

H16: *Subjective norms* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan berusaha menjalankan tugasnya secara profesional. Apabila terjadi kecurangan dalam suatu organisasi, individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan segera melaporkan kecurangan tersebut agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

H17: *Professional commitment* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Cullen *et al* (2003) dalam Lestari dan Yaya (2017) anggota organisasi dengan

karakter *egoism* akan memandang bahwa organisasi mengizinkan mereka untuk memaksimalkan kepentingan pribadi, sehingga selama tindakan *whistleblowing* tidak berdampak baik kepada individu, mereka cenderung tidak akan melaksanakannya.

H18: *Ethical-climate egoism* berpengaruh negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Ethical climate-benevolence mengacu pada perilaku pengambilan keputusan yang berdampak baik pada semua orang. Mereka akan menentang suatu kondisi yang tidak etis dengan memerhatikan pihak lain yang melanggar ketentuan dari organisasi tersebut.

H19: *Ethical-climate benevolence* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Anggota organisasi akan mempertimbangkan kebijakan di dalam organisasi dan peraturan yang menaungi organisasi tersebut untuk memutuskan etis tidaknya suatu tindakan. Berdasarkan hal tersebut, mereka akan mengambil keputusan yang salah satunya adalah melaksanakan tindakan *whistleblowing*.

H20: *Ethical-climate principle* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Anggota organisasi perlu diberikan sosialisasi untuk memahami ketentuan dan peraturan yang berlaku di organisasi serta pentingnya *whistleblowing*. Sehingga hal tersebut akan meningkatkan kesadaran anggota organisasi untuk melakukan *whistleblowing* secara sukarela.

H21: Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Individu akan merasionalisasi tetap diam berdasarkan biaya pribadi seperti ketakutan akan pembalasan. Namun, ketika individu merasa memiliki kepentingan pribadi dalam tindak kecurangan, maka kemungkinan besar mereka akan melakukan *whistleblowing*.

H22: *Self-Interest* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Kemarahan akan memicu bias untuk melihat diri sendiri sebagai orang yang mampu dan

berkuasa, sehingga ketika individu merasa marah mereka akan merasa berani melakukan *whistleblowing*.

H23: *Feel anger* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Setiap suku bangsa memiliki kebudayaan yang berbeda dengan suku bangsa lain. Hasil penelitian Keenan (2007) dalam Ridho dan Rini (2016) menunjukkan bahwa para manajer Amerika Serikat lebih mungkin melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan para manajer Cina.

H24: *Ethnic* berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Menjadi *whistleblower* merupakan tindakan yang berisiko karena terdapat ancaman fisik dan psikis baik secara langsung maupun tidak langsung dari pihak tertentu. Hal ini mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan atau tidak melakukan *whistleblowing*. Apabila individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi maka individu akan memiliki keyakinan pada diri sendiri untuk melakukan *whistleblowing*, begitu juga sebaliknya.

H25: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Status manajerial menggambarkan sejauh mana individu dapat mengurangi tingkat kecurangan tergantung pada tingkat kekuasaannya. Keenan (2002) dalam Bernawati dan Napitupulu (2018) menemukan bahwa manajer level tinggi memiliki persepsi positif terhadap *whistleblowing* dan lebih cenderung melakukan *whistleblowing*.

H26: *Managerial status* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengambilan keputusan etis terjadi ketika seseorang menegosiasikan dilema etika yang dialami. Proses ini dipengaruhi oleh berbagai paradigma atau standar etika yang mengacu pada situasi yang terjadi. Sehingga, semakin tinggi tingkat pengambilan keputusan etis maka individu akan lebih terlibat dalam perilaku etis yaitu *whistleblowing*.

H27: *Ethical decision making* (EDM) berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Apabila individu menerima *reward* saat melakukan *whistleblowing*, maka individu akan merasa dihargai dan didukung. Hal tersebut akan meningkatkan intensitas individu untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin sering seorang karyawan menerima *reward* atas *whistleblowing* yang dilakukan maka semakin besar pula kemungkinan karyawan tersebut mengulangi tindakan *whistleblowing*.

H28: *Reward* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Organisasi yang memiliki etika bisnis tinggi akan mengedepankan nilai-nilai etika, sehingga memberikan kenyamanan dan keamanan bagi *whistleblower*. Sebaliknya, apabila organisasi memiliki etika bisnis rendah, maka individu akan ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena organisasinya tidak mengedepankan nilai-nilai etika.

H29: *Corporate ethical* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Schminke et al (2003) dalam Bernawati dan Napitupulu (2018) mengemukakan bahwa terdapat perbedaan antara pria dan wanita dalam hal etika, keyakinan, nilai, dan perilaku. Sehingga, perbedaan tersebut akan mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

H30: *Gender* berpengaruh terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Menurut Ahmad *et al.* (2012) dalam Natawibawa et al (2018) ketika situasi tidak berada di bawah kendali orang tersebut, maka tidak akan mempengaruhi keputusannya untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak. Sehingga, individu yang memiliki *controllability* tinggi akan cenderung yakin bahwa mereka memiliki kendali dan mempengaruhi keputusannya untuk melakukan *whistleblowing*.

H31: *Controllability* berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Efek Moderasi

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis efek moderasi. Efek moderasi penelitian ini disebabkan oleh perbedaan pengukuran untuk *whistleblowing intention* yang digunakan dari masing-masing sampel. Oleh karena itu, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut.

H32: Hubungan antara EJW dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H33: Hubungan antara LoC dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H34: Hubungan antara OC dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H35: Hubungan antara FSR dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H36: Hubungan antara PCR dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H37: Hubungan antara PRR dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H38: Hubungan antara FAIR dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H39: Hubungan antara MORAL dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H40: Hubungan antara ATD dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H41: Hubungan antara PBC dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H42: Hubungan antara SN dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H43: Hubungan antara PC dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H44: Hubungan antara ECE dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H45: Hubungan antara ECB dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H46: Hubungan antara ECP dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H47: Hubungan antara SA dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H48: Hubungan antara ETHNIC dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H49: Hubungan antara SELF dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H50: Hubungan antara REWARD dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

H51: Hubungan antara GENDER dan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dimoderasi oleh model pengukuran *whistleblowing intention*.

Berdasarkan pembangunan hipotesis di atas, maka variabel yang digunakan yaitu:

Tabel 2. Deskripsi Variabel

No	Variabel	Deskripsi
1	Whistleblowing	Pengukuran dengan (<i>Likert Scale 1, Likert Scale 2, Likert Scale 3, Likert Scale 4, Likert Scale 5, Semantic Differential Scale, Other</i>)
2	EJW	<i>Ethical Judgement Whistleblowing</i>
3	LoC	<i>Locus of Control</i>
4	OC	<i>Organizational Commitment</i>
5	FSR	<i>Fraud Severity Rate</i>
6	PCR	<i>Personal Cost Reporting</i>
7	PRR	<i>Personal Responsibility Reporting</i>
8	SATISFACTION	<i>Job Satisfaction</i>
9	FAIR	<i>Fair Treatment</i>
10	COOPERATIVE	<i>Cooperativeness</i>
11	MORAL	<i>Moral Reasoning</i>
12	ARC	<i>Anonymous Reporting Channels</i>
13	EW	<i>Education on Whistleblowing</i>
14	ATD	<i>Attitude</i>
15	PBC	<i>Perceived Behavioral Control</i>
16	OS	<i>Organizational Support</i>
17	SN	<i>Subjective Norms</i>
18	PC	<i>Professional Commitment</i>
19	ECE	<i>Ethical Climate-Egoism</i>
20	ECB	<i>Ethical Climate-Benevolence</i>
21	ECP	<i>Ethical Climate-Principle</i>
22	SA	Sosialisasi Antisipatif
23	SI	<i>Self-Interest</i>
24	ANGER	<i>Feel Anger</i>
25	ETHNIC	Suku Bangsa
26	SELF	<i>Self-Efficacy</i>
27	STATUS	<i>Managerial Status</i>
28	EDM	<i>Ethical Decision Making</i>
29	REWARD	<i>Reward</i>
30	CE	<i>Corporate Ethical</i>
31	GENDER	Jenis Kelamin
32	CONTROL	<i>Controllability</i>

Sumber: Data Olahan (2020)

Dengan deskripsi pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi Pengukuran

No	Pengukuran	Deskripsi
1	<i>Likert Scale 1</i>	Likert Scale 1-4
2	<i>Likert Scale 2</i>	Likert Scale 1-5
3	<i>Likert Scale 3</i>	Likert Scale 1-6
4	<i>Likert Scale 4</i>	Likert Scale 1-7
5	<i>Likert Scale 5</i>	Likert Scale
6	<i>Semantic Differential Scale</i>	Skala Semantik Diferensial
7	<i>Other</i>	Pengukuran Lainnya

Sumber: Data Olahan (2020)

METODE

Penelitian ini menggunakan metode analisis meta yang merupakan penelitian kuantitatif, dengan cara menganalisis hasil penelitian terdahulu dalam rentang 10 tahun terakhir yaitu 2010-2020 untuk memperoleh satu kesimpulan yang akurat. Data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah jurnal penelitian tentang *whistleblowing intention* yang dipublikasikan melalui media internet (*google scholar, google, website resmi penerbit jurnal, dan lain-lain*). Dari banyaknya penelusuran yang telah dilakukan, diperoleh 35 jurnal penelitian tentang *whistleblowing*

intention yang memenuhi kriteria. Hasil perolehan atas penelusuran 35 jurnal tersebut menghasilkan 14 jurnal bahasa Inggris dan 21 jurnal bahasa Indonesia, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.

Keterangan	Jumlah
Jurnal Bahasa Inggris	14
Jurnal Bahasa Indonesia	21
Total	35

Sumber: Data Olahan (2020)

Formula dan Prosedur untuk Mengkonversi Studi Statistik ke R

Penelitian ini menggunakan r sehingga statistik yang digunakan di dalam penelitian terdahulu dikonversikan ke dalam r dengan pedoman sebagai berikut:

Tabel 5. Formula dan Prosedur

Statistik yang akan dikonversi	Formula konversi kedalam r	Keterangan
<i>P Value</i>	1. Konversi <i>two tailed</i> menjadi <i>one tailed</i> 2. Lihat nilai z dalam kondisi profitabilitas normal	Nilai <i>p value</i> dikalikan 2, lihat tabel z
Statistik Z	$r = \sqrt{\frac{z^2}{N}}$	
Statistik t	$r = \sqrt{\frac{t^2}{t^2 - df}}$	Dapat digunakan dengan baik untuk <i>paired</i> atau <i>unpaired t test</i>
Statistik f	$r = \sqrt{\frac{F}{F + df(e)}}$	Hanya digunakan untuk <i>one way ANOVA</i>
<i>Chi square</i>	$r = \sqrt{\frac{\chi^2}{N}}$	n= <i>sample size</i> , digunakan hanya saat df=1
<i>Means and standar deviations</i>	$d = \frac{X_e - X_c}{S_p}$	Xe= <i>experimental group mean</i> Xc= <i>control group mean</i> Sp= <i>pooled (within subject) standar deviation</i>

Sumber: Data Olahan (2020)

Tahapan Analisis Meta

Setiap studi mungkin melaporkan hasil analisisnya dalam hasil statistik yang berbeda-beda seperti *p-value*, statistik Z, statistik t, statistik F, mean dan standar deviasi. Oleh karena itu, dalam menentukan *effect size* seluruh hasil statistik harus terlebih dahulu dikonversi menjadi korelasi rata-rata (r). Setelah melakukan konversi hasil statistik, selanjutnya adalah mengakumulasi *effect size* dan menghitung *average correlation coefficient* (\bar{r}).

Dalam menghitung *average correlation coefficient* (\bar{r}) dibutuhkan beberapa tahapan, yang pertama menghitung dengan rumus berikut:

$$\bar{r} = \frac{\sum(N_i r_i)}{\sum N_i} \dots \dots \dots (1)$$

Dimana S_p^2 adalah korelasi pada penelitian i dan adalah *sample size* pada penelitian i.

Selanjutnya, menghitung *observed variance* menggunakan rumus berikut:

$$S_r^2 = \frac{\sum N_i (r_i - \bar{r})^2}{\sum N_i} \dots \dots \dots (2)$$

Yang terakhir adalah menghitung estimasi *sampling error variance* dan menghitung variansi populasi dengan rumus berikut:

$$S_e^2 = \frac{(1 - \bar{r}^2)^2 K}{\sum N_i} \dots \dots \dots (3)$$

$$S_p^2 = S_r^2 - S_e^2 \dots \dots \dots (4)$$

Dimana S_p^2 adalah variansi populasi yang sesungguhnya dan adalah total variansi yang diamati.

Analisis Variabel Moderasi

Setelah melakukan prosedur analisis meta, akan dilakukan analisis variabel moderasi untuk mengetahui jika terdapat kondisi dimana

ada faktor lain mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* pada kondisi tertentu. Variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam meta analisis, analisis variabel moderasi ini disebut juga sebagai analisis subgroup. Analisis subgroup dilakukan jika pada model teridentifikasi adanya heterogenitas.

Apabila hasil uji *chi-square* hitung lebih kecil dari *chi-square* tabel maka mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel moderasi. Sebaliknya, apabila hasil uji *chi-square* hitung lebih besar dari *chi-square* tabel maka mengindikasikan bahwa terdapat variabel moderasi. Lalu, jika hasil uji *chi-square* menghasilkan nilai yang tidak signifikan, hal ini memberi indikasi tidak ada variabel moderasi sehingga dapat disimpulkan bahwa perbedaan antara korelasi yang ada (hubungan antara berbagai faktor yang mempengaruhi variabel) adalah kesalahan statistik dan bukan kesalahan fungsi dari beberapa variabel moderasi. Sebaliknya jika uji *chi-square* menghasilkan nilai yang signifikan, berarti terjadi heterogenitas sehingga diperlukan memasukan variabel moderasi. Artinya, variasi hasil-hasil penelitian yang ada dimoderasi oleh variabel lain.

Pada penelitian ini, akan digunakan pengujian *Chi-square* dalam menentukan apakah terdapat variabel moderasi, dengan rumus sebagai berikut:

$$X^2_{k-1} = \frac{N}{(1-\bar{r}^2)} S_r^2$$

Dimana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Hipotesis analisis variabel moderator diuji dengan membandingkan hasil analisis meta subgroup, jika hasilnya tidak konsisten maka hipotesis bahwa variabel moderator memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen didukung. Sebaliknya jika hasilnya konsisten maka hipotesis bahwa variabel moderator memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditolak atau tidak didukung.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini akan menganalisis hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasi signifikansi dan

penerimaan/penolakan hipotesis harus menggunakan interval kepercayaan, dalam hal ini penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing* menentukan interval kepercayaan sebesar 95% dengan formula *z-statistic* sebagai berikut:

$$[\bar{r} - Z 0.975, \bar{r} + Z 0.975] \approx [\bar{r} - (1.96), \bar{r} + (1.96)]$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang signifikan dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata korelasi \bar{r} yang berada di antara nilai interval kepercayaan, yang mempunyai nilai positif atau negatif yang sama pada keduanya. Jika terdapat kondisi dimana salah satu nilai positif dan lainnya negatif maka kita dapat mengatakan bahwa korelasi rata-rata tidak signifikan. Koefisien nilai rata-rata korelasi \bar{r} menunjukkan arah hipotesis, sehingga dapat digunakan untuk membuktikan *hipotesis directional* (hipotesis yang menyatakan sifat dan arah hubungan). Apabila koefisien korelasi rata-rata sesuai dengan arah hipotesis maka hipotesis diterima. Namun, jika sebaliknya hipotesis harus ditolak.

Uji Sensitivitas

Uji sensitivitas perlu dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat efek moderasi dari status publikasi pada hubungan antara niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dengan variabel *explanatory*. Uji sensitivitas dalam meta analisis dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara, yaitu sebagai berikut.

- 1) Melakukan perbandingan hasil apabila dianalisis menggunakan *fixed effect model* dengan hasil yang dianalisis dengan *random effect model*.
- 2) Menilai peran kualitas metodologi penelitian terhadap hasil yang diperoleh.
- 3) Mengidentifikasi adanya *publication bias*.

Dalam penelitian ini uji sensitivitas dilakukan dengan cara mengidentifikasi adanya *publication bias*. Pengujian ini dilakukan dengan cara *subgroup* atas variabel *explanatory* untuk status publikasi jurnal dan konferensi. Kondisi dimana efek moderasi terdapat bias apabila menunjukkan perbedaan atas hasil *subgroup* antara status publikasi jurnal dan konferensi. Sebaliknya hasil penelitian akan menunjukkan bahwa tidak terdapat bias apabila

status publikasi variabel *explanatory* konsisten dengan hasil dari *general analysis*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian analisis meta ini menguji secara empiris faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Atas keseluruhan sampel penelitian diperoleh variabel independen

sebanyak tiga puluh satu (31) variabel dengan tujuh (7) jenis kategori pengukuran *whistleblowing intention*, yaitu *Likert Scale 1*, *Likert Scale 2*, *Likert Scale 3*, *Likert Scale 4*, *Likert Scale 5*, *Semantic Differential Scale* dan *Other*. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian yang telah dilakukan. Tabel atas hasil pengujian tidak dapat dilampirkan atas keterbatasan halaman, namun tersedia jika dibutuhkan.

Tabel 6. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variable Explanatory	Hipotesis (Terima/Tolak)
1	EJW	Terima
2	LoC	Terima
3	OC	Terima
4	FSR	Terima
5	PCR	Tolak
6	PRR	Terima
7	SATISFACTION	Terima
8	FAIR	Terima
9	COOPERATIVE	Terima
10	MORAL	Terima
11	ARC	Terima
12	EW	Terima
13	ATD	Terima
14	PBC	Terima
15	OS	Terima
16	SN	Terima
17	PC	Terima
18	ECE	Tolak
19	ECB	Tolak
20	ECP	Terima
21	SA	Terima
22	SI	Tolak
23	ANGER	Terima
24	ETHNIC	Terima
25	SELF	Terima
26	STATUS	Terima
27	EDM	Terima
28	REWARD	Terima
29	CE	Terima
30	GENDER	Terima
31	CONTROL	Terima

Sumber: Data Olahan (2020)

Berdasarkan tabel 6 pengujian efek moderasi terdapat 31 hipotesis yang tidak termasuk hipotesis moderasi, namun hanya 27 hipotesis yang diterima. Hipotesis yang ditolak disebabkan karena tidak signifikan yaitu variabel PCR dan ECB, dan sisanya karena memiliki arah yang berbeda dengan hipotesis yaitu ECE.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini memuat 31 variabel independen dari 35 artikel sampel yang diperoleh dari berbagai jurnal internasional maupun nasional, konferensi, dan seminar dalam rentang waktu penelitian 10 tahun (2010-2020). Sampel yang diperoleh adalah sampel yang menunjukkan hubungan berbagai variabel terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 28 variabel *explanatory* yang dapat menjadi faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian sensitivitas menunjukkan bahwa terdapat bias status publikasi pada variabel PCR dan ECB. Adanya bias pada status publikasi dapat disebabkan oleh hasil penelitian terbaru, bias *reviewer* atas penerimaan artikel menjadi jurnal ataupun perspektif penulis yang ingin memberikan kesan menarik kepada pembaca.

Terdapat 3 indikator yang digunakan penulis untuk menetapkan 5 variabel dominan yang dapat digunakan untuk mengukur niat *whistleblowing*. Yang pertama adalah variabel yang paling banyak digunakan pada sampel jurnal, kemudian variabel yang tidak memiliki bias publikasi, dan yang terakhir adalah variabel yang menunjukkan hasil signifikan. Berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan 5 variabel dominan tersebut adalah OC, FSR, ATD, PC, dan SN.

Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Beberapa variabel *explanatory* tidak memenuhi kriteria untuk pengujian heterogenitas karena jumlah studi yang terbatas, sehingga *subgroup* atas variabel tersebut tidak dapat dilakukan.

2. Penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing* dengan studi analisis meta belum ada, sehingga penulis membuat beberapa asumsi berdasarkan hasil.
3. Terdapat beberapa peneliti yang tidak menyajikan pengukuran variabel dependen secara lengkap dalam artikelnya.

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, penulis menyarankan beberapa rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yaitu:

1. Peneliti dapat menambah periode sampling jurnal dan memilih kriteria jurnal yang mampu mewakili pengujian *subgroup* pada masing-masing variabel *explanatory*.
2. Penambahan referensi atas studi analisis meta.
3. Peneliti dapat memilih kriteria jurnal yang menyajikan pengukuran setiap variabel secara lengkap dalam artikelnya.

REFERENSI

- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2): 179–211.
- Bernawati, Y., and Napitupulu, G. B. 2018. The Effect of Organizational, Individual, and Demographic Factors on the Whistleblowing Intention. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 1 (01): 1-12.
- Brennan, N., and Kelly, J. 2007. A study of Whistleblowing among Trainee Auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61–87.
- Cropanzano, R., and Mitchell, M. S. 2005. Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Farooqi, S., Abid, G., and Ahmed, A. 2017. How Bad it is to be Good: Impact of Organizational Ethical Culture on Whistleblowing (The Ethical Partners). *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 69–80.

- Gaurina, N. M., Purnamawati, I. A., and Atmadja, A. T. 2017. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Bali Hai Cruises). *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1-10.
- Hanjani, A., Purwanto, A., and Kusumadewi, R. K. A. 2019. The Impact of Ethical Judgment, Locus of Control, and Organizational Commitments to Whistleblowing. *Journal of Auditing, Finance, And Forensic Accounting*, 6(2), 97-104.
- Hunter, J. E., and Schmidt, F. L. 2004. *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Lestari, R., and Yaya, R. 2017. Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336-350.
- Natawibawa, I. W., Irianto, G., and Roekhudin, R. 2018. Self-Efficacy and Controllability as Whistleblowing Intention Predictors of Financial Managers in Educational Institutions. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 147-166.
- Natawibawa, I. W. Y., Irianto, G., and Roekhudin, R. 2019. Whistleblowing Intention of Financial Keepers in Education Organization. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(2), 199-206.
- Putriana, A., Hariadi, B., and Prihatiningtias, Y. W. 2018. Factors Affecting Intention on Whistleblowing: An Analysis on Moderated Model of Whistleblowing Channel. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(2), 125-145.
- Ridho, M. S., & Rini, R. (2016). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control, Keseriusan Pelanggaran Dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Empiris pada Pemerintahan Daerah DKI Jakarta). *Jurnal Equity*, 19(1), 38-52.
- Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., and Rafidi, M. (2017). Does job satisfaction, fair treatment, and cooperativeness influence the whistleblowing practice in Malaysian Government linked companies? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 220-231.
- Victor, B., and Cullen, J. B. 1988. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101.

