

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN STUDI ANALISIS META**

SKRIPSI



Disusun oleh :

Fransisca Alicia

12170165

PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2020

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fransisca Alicia
NIM : 12170165
Program studi : Akuntansi
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi/Tesis/Disertasi (tulis salah satu)

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Individu Melakukan Whistleblowing dengan Studi Analisis Meta”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 24 Desember 2020

Yang menyatakan



(Fransisca Alicia)

NIM.12170165

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING DENGAN STUDI ANALISIS META**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

FRANSISCA ALICIA

12170165

dalam Ujian Skripsi Program Studi Akuntansi

Fakultas Bisnis

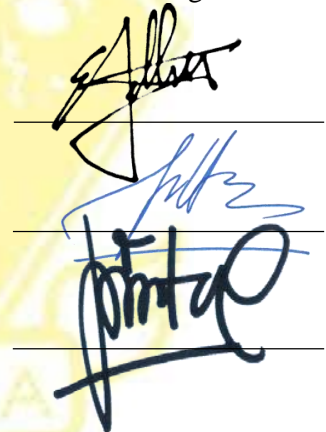
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana
Akuntansi pada tanggal (4 November 2020)

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Eka Adhi Wibowo, S.E., M.Sc.
(Ketua Tim Penguji)
2. Dra. Putriana Kristanti, MM., Akt, CA
(Dosen Penguji)
3. Christine Novita Dewi, SE, MAcc, Ak, CA. CMA.,CPA.
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 12 November 2020

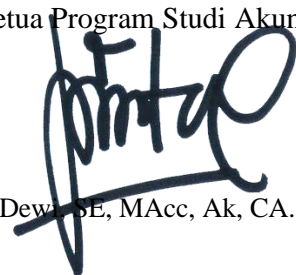
Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.



Christine Novita Dewi, SE, MAcc, Ak, CA. CMA.,CPA

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DENGAN STUDI ANALISIS META

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 15 Oktober 2020



Fransisca Alicia

NIM: 12170165

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus yang telah melimpahkan kasih setia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN STUDI ANALISIS META”** dengan lancar. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik dalam mendapatkan gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa semangat yang luar biasa dan dukungan dari berbagai pihak, terutama orang tua, dan teman-teman disekitarku. Pada kesempatan kali ini dengan segala rasa bangga, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang memberikan kekuatan dan pertolongan yang luar biasa dalam pengerjaan skripsi ini.
2. Kedua orang tua (Hartanto dan Indrawati Dhinata), serta kakak (Monica Alicia) dan adik (Kelvin Lie) yang senantiasa memberikan doa, dukungan, fasilitas, dan kasih sayang sehingga menjadi anugerah terbesar bagi penulis. Semoga Tuhan Yesus senantiasa memberkati dan melindungi mereka.
3. Christine Novita Dewi, S.E, M.Acc., Akt., CA, CMA, CPA selaku Kepala Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran,

dan tenaga untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

4. Mahendra Dewantara yang selalu memberikan segala dukungan dan semangat, serta membantu melewati masa-masa sulit.
5. Tasaka Murat Wijaya yang telah sangat membantu selama proses penyusunan skripsi.
6. Semua pihak yang telah membantu namun tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan, doa, dan semangat yang telah diberikan.

Penulis menyadari penyajian maupun pembahasan skripsi ini masih memiliki kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan penelitian dengan topik yang serupa di kemudian hari. Harapan penulis, kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengetahuan, khususnya di bidang Akuntansi.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACT.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kontribusi Penelitian.....	5
1.5. Batasan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori Perilaku Terencana (<i>Theory of Planned Behavior</i>).....	7
2.1.2 Teori Perilaku Prososial (<i>Prosocial Behavior Theory</i>).....	8
2.1.3 Teori Kerja Iklim Etis (<i>Ethical Climate Work Theory</i>).....	8
2.1.4 Pengaduan (<i>Whistleblowing</i>).....	9
2.1.5 Niat Pengaduan (<i>Whistleblowing Intention</i>).....	10
2.1.6 Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud Prevention</i>).....	11
2.1.7 Analisis Meta.....	12
2.2 Pengembangan Hipotesis.....	14
2.2.1 Pengaruh EJW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	14
2.2.2 Pengaruh LoC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	15

2.2.3	Pengaruh OC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	15
2.2.4	Pengaruh FSR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	16
2.2.5	Pengaruh PCR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	16
2.2.6	Pengaruh PRR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	17
2.2.7	Pengaruh SATISFACTION terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing .	18
2.2.8	Pengaruh FAIR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	19
2.2.9	Pengaruh COOPERATIVE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing .	19
2.2.10	Pengaruh MORAL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	20
2.2.11	Pengaruh ARC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	21
2.2.12	Pengaruh EW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	21
2.2.13	Pengaruh ATD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	22
2.2.14	Pengaruh PBC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	22
2.2.15	Pengaruh OS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	23
2.2.16	Pengaruh SN terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	24
2.2.17	Pengaruh PC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	24
2.2.18	Pengaruh ECE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	25
2.2.19	Pengaruh ECB terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	26
2.2.20	Pengaruh ECP terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	27
2.2.21	Pengaruh SA terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	28
2.2.22	Pengaruh SI terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	29
2.2.23	Pengaruh ANGER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	29
2.2.24	Pengaruh ETHNIC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	30
2.2.25	Pengaruh SELF terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	31
2.2.26	Pengaruh STATUS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	32
2.2.27	Pengaruh EDM terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	33
2.2.28	Pengaruh REWARD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	33
2.2.29	Pengaruh CE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	34
2.2.30	Pengaruh GENDER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	35
2.2.31	Pengaruh CONTROL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	36
2.2.32	Efek Moderasi.....	37
2.3	Kerangka Penelitian.....	40
BAB III METODA PENELITIAN		43
3.1	Data Penelitian	43
3.2	Desain Penelitian.....	44

3.2.1	Formula dan Prosedur untuk Mengkonversi Studi Statistik ke r.....	45
3.2.2	Tahapan Analisis Meta	45
3.2.3	Analisis Variabel Moderasi.....	46
3.2.4	Pengujian Hipotesis	48
3.2.5	Uji Sensitivitas	49
BAB IV HASIL PENELITIAN		50
4.1	Hasil Pengujian Hipotesis.....	50
4.1.1	Pengaruh EJW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	50
4.1.2	Pengaruh LoCI terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	51
4.1.3	Pengaruh OC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	51
4.1.4	Pengaruh FSR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	52
4.1.5	Pengaruh PCR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	53
4.1.6	Pengaruh PRR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	53
4.1.7	Pengaruh SATISFACTION terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing .	54
4.1.8	Pengaruh FAIR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	55
4.1.9	Pengaruh COOPERATIVE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing .	55
4.1.10	Pengaruh MORAL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	56
4.1.11	Pengaruh ARC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	56
4.1.12	Pengaruh EW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	57
4.1.13	Pengaruh ATD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	58
4.1.14	Pengaruh PBC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	58
4.1.15	Pengaruh OS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	59
4.1.16	Pengaruh SN terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	59
4.1.17	Pengaruh PC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	60
4.1.18	Pengaruh ECE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	61
4.1.19	Pengaruh ECB terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	61
4.1.20	Pengaruh ECP terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	62
4.1.21	Pengaruh SA terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	63
4.1.22	Pengaruh SI terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	63
4.1.23	Pengaruh ANGER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	64
4.1.24	Pengaruh ETHNIC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	64
4.1.25	Pengaruh SELF terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	65
4.1.26	Pengaruh STATUS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	65
4.1.27	Pengaruh EDM terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	66

4.1.28	Pengaruh REWARD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	67
4.1.29	Pengaruh CE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	67
4.1.30	Pengaruh GENDER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	68
4.1.31	Pengaruh CONTROL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	68
4.1.32	EJW Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	69
4.1.33	LoC Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	69
4.1.34	OC Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	70
4.1.35	FSR Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	71
4.1.36	PCR Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	72
4.1.37	PRR Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	73
4.1.38	FAIR Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	73
4.1.39	MORAL Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	74
4.1.40	ATD Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	75
4.1.41	PBC Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	75
4.1.42	SN Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	76
4.1.43	PC Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	77
4.1.44	ECE Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	78
4.1.45	ECB Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	78
4.1.46	ECP Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	79
4.1.47	SA Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	79
4.1.48	ETHNIC Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	80
4.1.49	SELF Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention.....	81
4.1.50	STATUS Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	82
4.1.51	GENDER Dimoderasi Pengukuran Whistleblowing Intention	83
4.2	Uji Sensitivitas	84
4.3	Pembahasan Penelitian	89
4.3.1	Pengaruh EJW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	90
4.3.2	Pengaruh LoC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	91
4.3.3	Pengaruh OC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	91
4.3.4	Pengaruh FSR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	92
4.3.5	Pengaruh PCR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	93
4.3.6	Pengaruh PRR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	94
4.3.7	Pengaruh SATISFACTION terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	94
4.3.8	Pengaruh FAIR terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	94

4.3.9	Pengaruh COOPERATIVE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing .	95
4.3.10	Pengaruh MORAL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	95
4.3.11	Pengaruh ARC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	96
4.3.12	Pengaruh EW terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	97
4.3.13	Pengaruh ATD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	97
4.3.14	Pengaruh PBC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	98
4.3.15	Pengaruh OS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	98
4.3.16	Pengaruh SN terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	99
4.3.17	Pengaruh PC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	100
4.3.18	Pengaruh ECE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	100
4.3.19	Pengaruh ECB terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	101
4.3.20	Pengaruh ECP terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	101
4.3.21	Pengaruh SA terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	102
4.3.22	Pengaruh SI terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	102
4.3.23	Pengaruh ANGER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	103
4.3.24	Pengaruh ETHNIC terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	103
4.3.25	Pengaruh SELF terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	103
4.3.26	Pengaruh STATUS terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	104
4.3.27	Pengaruh EDM terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	105
4.3.28	Pengaruh REWARD terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	105
4.3.29	Pengaruh CE terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	105
4.3.30	Pengaruh GENDER terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing.....	106
4.3.31	Pengaruh CONTROL terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		108
5.1	Kesimpulan.....	108
5.2	Keterbatasan Penelitian	111
5.3	Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA		113

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

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN STUDI ANALISIS META**

Fransisca Alicia

12170165

Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: fransiscaalicia@gmail.com

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

©UKDW

**FACTORS AFFECTING INDIVIDUAL INTENTION TO
WHISTLEBLOWING WITH META ANALYSIS STUDY**

Fransisca Alicia

12170165

Accounting Studies Program Faculty of Business

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-Analys

©UKDW

©UKDW

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 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.

Dari penjelasan diatas, maka judul dari penelitian ini adalah **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT INDIVIDU MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DENGAN STUDI ANALISIS META”**. 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*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dari penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* dengan menggunakan metode analisis meta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* dengan metode analisis meta.

1.4. Kontribusi Penelitian

Penelitian analisis meta faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu melakukan *whistleblowing* memungkinkan adanya pengkombinasian hasil-hasil yang beragam dan memperhatikan ukuran sampel relatif dan ukuran efek, sehingga hasil dari penelitian ini akan akurat mengingat jangkauan analisis yang sangat luas dan analisis yang terpusat. Penelitian analisis meta juga menyediakan jawaban terhadap masalah yang diperdebatkan karena beragam perbedaan hasil, perbedaan pengukuran dan validitas pengukuran studi serupa.

Bagi organisasi, penelitian ini berkontribusi dalam mempertimbangkan tindakan yang perlu dilakukan untuk memicu *whistleblowing* secara sukarela, memberikan pemahaman atas faktor-faktor yang menyebabkan *whistleblowing*, serta mempertimbangkan pentingnya *whistleblowing* untuk kelangsungan organisasi.

1.5. Batasan

Adapun batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan berasal dari penelitian *whistleblowing intention* terdahulu dengan tahun terbit 2010-2020.
2. Jurnal penelitian yang mencantumkan data lengkap untuk memenuhi pengujian analisis meta, seperti hipotesis penelitian, jumlah sampel, pengukuran variabel dan hasil penelitian.
3. Jurnal penelitian yang menggunakan bahasa Inggris dan bahasa Indonesia.
4. Jurnal yang digunakan harus memiliki DOI sebagai standar kualitas jurnal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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 yaitu:

1. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) yang menyiratkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang menunjukkan komitmen tinggi kepada

organisasi, serta memiliki keinginan untuk memberikan kekuatan dan tanggung jawab yang lebih dalam untuk mendukung kesejahteraan dan kesuksesan di tempat kerja mereka.

2. Tingkat keseriusan kecurangan (*fraud severity rate*) adalah kecurangan yang menimbulkan bahaya, dampak negatif, berpotensi bahaya bagi pihak lain, dan melibatkan kecurangan yang sering terjadi. Tingkat keseriusan kecurangan juga dapat diukur dengan nilai uang. 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*.
3. Sikap (*attitude*) yang dimaksud adalah pemahaman tentang konsekuensi suatu tindakan. Pemahaman ini akan membawa seseorang untuk mempertimbangkan sejauh mana ia akan setuju atau tidak menyetujui perilaku tertentu. Singkatnya, individu hanya akan bertindak ketika dia tahu konsekuensi logis dari tindakannya. 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*.
4. Komitmen profesional (*professional commitment*) menyiratkan individu yang memiliki komitmen profesional yang kuat akan berusaha menjalankan tugasnya secara profesional. Dengan demikian, jika terdapat masalah yang menghalanginya dalam menjalankan pekerjaan dan profesinya, maka ia akan segera menyelesaikannya. Apabila terjadi kecurangan dalam suatu organisasi, individu

yang memiliki komitmen profesional yang kuat pasti akan menyadari betapa berbahayanya kecurangan tersebut karena perbuatan tersebut melanggar etika dan tentunya akan menghambat tujuan organisasi. Oleh karena itu, pihaknya akan segera melaporkan kecurangan tersebut agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional. Pelaporan tersebut terkait dengan tanggung jawabnya demi kelancaran pencapaian tujuan organisasi.

5. Norma subjektif (*subjective norms*) memiliki peran dalam menentukan keyakinan seseorang tentang perilaku tertentu apakah itu diterima atau tidak dalam lingkungan sosial tertentu. 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*.

5.2 Keterbatasan Penelitian

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.
4. Penelitian ini terbatas pada faktor-faktor yang mempengaruhi secara internal.

5.3 Saran

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

1. Peneliti dapat memilih kriteria jurnal yang mampu mewakili pengujian *subgroup* pada masing-masing variabel *explanatory* dalam melihat apakah terdapat efek moderasi pada hasil penelitian.
2. Menambah referensi tentang studi analisis meta serta penambahan periode yang lebih panjang juga dapat dipertimbangkan.

3. Peneliti dapat memilih kriteria jurnal yang menyajikan pengukuran setiap variabel secara lengkap dalam artikelnya.
4. Menambah faktor-faktor yang mempengaruhi secara eksternal.

©UKDW

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. W., & Hasma, H. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing dengan Perlindungan Hukum sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan). *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 1(3), 385-407. doi:10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2096
- Agustiani, R., Lestari, P., & Arofah, T. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Whistleblowing dengan Dilema Etika sebagai Variabel Pemoderasi. *SAR (Soedirman Accounting Review): Journal of Accounting and Business*, 4(1), 1-18. doi:10.20884/1.sar.2019.4.1.1533
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. doi: 10.1016/0749-5978(91)90020-t
- Aliyah, S., & Marisan, I. (2017). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Melakukan Tindakan Whistle-Blowing dengan Reward Model sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 96-117. doi:10.34001/jdeb.v14i1.572
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190-210. doi:10.1108/jaar-12-2013-0118
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267. doi: 10.1108/medar-09-2016-0080
- Andon, P., Free, C., Jidin, R., Monroe, G. S., & Turner, M. J. (2016). The Impact of Financial Incentives and Perceptions of Seriousness on Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 151(1), 165–178. doi: 10.1007/s10551-016-3215-6
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2017). 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. doi:10.24034/j25485024.y2015.v19.i2.1769
- Bernawati, Y., & Napitupulu, G. B. (2018). The Effect of Organizational, Individual, and Demographic Factors on the Whistle-blowing Intention. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 1(01), 1-12. doi:10.33005/jasf.v1i01.21
- Blenkinsopp, J., & Edwards, M. S. (2008). Chapter 8 On not blowing the whistle: Quiescent silence as an emotion episode. *Research on Emotion in*

Organizations Emotions, Ethics and Decision-Making, 181-206.
doi:10.1016/s1746-9791(08)04008-x

- Brennan, N., & Kelly, J. (2007). A study of whistleblowing among trainee auditors. *The British Accounting Review*, 39(1), 61–87. doi: 10.1016/j.bar.2006.12.002
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. doi: 10.1177/0149206305279602
- Djamal, V. A., Pikir, T. W., & Wardani, R. P. (2019). The Influence of the Characteristics of Whistleblower to Whistleblowing Intentions. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 2(1), 56-69. doi:10.33005/jasf.v2i1.47
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23(3), 283-294. doi:10.1108/02686900810857721
- Farooqi, S., Abid, G., & 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. doi: 10.1016/j.aebj.2017.06.001
- Fitriyah, R., & Maghviroh, R. E. (2019). Analysis of factors that affect internal whistleblowing intentions. *The Indonesian Accounting Review*, 9(1), 59-71. doi:10.14414/tiar.v9i1.1675
- Gaurina, N. M., Purnamawati, I. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Bali Hai Cruises). *E-Journal SI Ak Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2), 1-10.
- Hayati, N., & Wulanditya, P. (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8(1), 25-35. doi:10.14414/tiar.v8i1.1636
- Handika, M. F., & Sudaryanti, D. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(1), 56-63. doi:10.32812/jibeka.v11i1.33
- Hanjani, A., Purwanto, A., & 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. doi: 10.21107/jaffa.v6i2.4937
- Hadiyati, S. N., & Yusup, J. (2020). The Ethical Climate–Influenced Whistleblowing Intention. *Proceedings of the 1st International Conference on Accounting, Management and Entrepreneurship (ICAMER 2019)*, 123, 157-161. doi:10.2991/aebmr.k.200305.039

- Hariyani, E., Putra, A. A., & Wiguna, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Pertimbangan Etis, Personal Cost, Reward terhadap Intensi Internal Whistleblowing (Studi Empiris pada OPD Kabupaten Siak). *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 12(2), 19-28. doi:10.35143/jakb.v12i2.2646
- Helmayunita, N. (2018). The Influence of Personal Cost of Reporting, Organizational Commitment, Fraud Seriousness Level, and Gender on Whistle-blowing Intentions. *Proceedings of the First Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship (PICEEBA 2018)*, 57, 42-49. doi:10.2991/piceeba-18.2018.77
- Hidayati, T. H., & Pustikaningsih, A. (2016). Pengaruh Komitmen Profesi dan Self Efficacy Terhadap Niat untuk Melakukan Whistle Blowing. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(1), 97-108. doi:10.21831/nominal.v5i1.11479
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings*. Thousand Oaks, CA: SAGE. doi: 10.2307/2289738
- Indra, S. (2019). Analisis Persepsi Mahasiswa terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1-11. doi:10.33633/jpeb.v3i1.2284
- Irawati, R., Mayasari, M., & Irawan, A. (2017). Pengaruh Faktor Individual, Situasional, dan Organisasional terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing pada Akuntan di Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 252-258. doi:10.30871/jaemb.v5i2.566
- Iskandar, A., & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol atas Perilaku terhadap Niat dan Perilaku Whistleblowing Cpn. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(1), 63-84. doi:10.28986/jtaken.v4i1.142
- Jalil, F. Y. (2015). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit terhadap Perilaku Whistleblowing. *Esensi*, 4(2), 198-209. doi:10.15408/ess.v4i2.1965
- Jenkel, & Haen, (2012). Influences on students' decisions to report cheating: A laboratory experiment. *Journal of Academic Ethics*, 10, 123–136.
- Jones, J. C., Spraakman, G., & Sánchez-Rodríguez, C. (2014). What's in it for Me? An Examination of Accounting Students' Likelihood to Report Faculty Misconduct. *Journal of Business Ethics*, 123(4), 645-667. doi:10.1007/s10551-013-2015-5
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & Ana Beatriz Lopes De Sousa Jabbour. (2017). Ethical Awareness, Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 289–304. doi: 10.1007/s10551-017-3534-2

- Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Whistleblowing dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi*, 21(3), 336-350. doi:10.24912/ja.v21i3.265
- Nayır, D. Z., Rehg, M. T., & Asa, Y. (2016). Influence of Ethical Position on Whistleblowing Behaviour: Do Preferred Channels in Private and Public Sectors Differ? *Journal of Business Ethics*, 149(1), 147–167. doi: 10.1007/s10551-016-3035-8
- Natawibawa, I. W., Irianto, G., & Roekhudin, R. (2018). Theory of Reasoned Action sebagai Prediktor Whistleblowing Intention Pengelola Keuangan di Institusi Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 4(4), 310-319. doi:10.21776/ub.jiap.2018.004.04.5
- Natawibawa, I. W., Irianto, G., & 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. doi:10.28986/jtaken.v4i2.213
- Natawibawa, I. W. Y., Irianto, G., & Roekhudin, R. (2019). Whistleblowing Intention Of Financial Keepers In Education Organization. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(2), 199–206. doi: 10.21776/ub.jam.2019.017.02.02
- Nurdianawati, D., & Rachmawati, R. (2020). The Effect of Moral Intensity, Ethical Decision Making, Professional Commitment, and Anticipatory Socialization on Whistleblowing Intention. *Proceedings of the 6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)*, 132, 195-201. doi:10.2991/aebmr.k.200331.043
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63-77. doi:10.33603/jka.v4i1.3383
- Putriana, A., Hariadi, B., & 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. doi: 10.28986/jtaken.v4i2.218
- Putra, I. D., & Wirasedana, I. P. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, dan Intensitas Moral Terhadap Niat untuk Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488-1518. doi:10.24843/EJA.2017.v21.i02.p23
- Putra, A. F., & Maharani, Y. (2018). Niat Melakukan Whistleblowing: Persepsi Mahasiswa Diploma III Ekonomi. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 7(2), 1–11. doi: 10.30659/jai.7.2.1-11
- Raharjo, F. D. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Pelaporan Whistleblowing Internal dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderasi Persepsi Karyawan Di

- PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Media Riset Akuntansi, Auditing dan Informasi*, 15(2), 103-116. doi:10.25105/mraai.v15i2.2003
- Retnawati Heri at al. 2018. Pengantar Analisis Meta, *Pramana Publishing*, p. 1-222
- 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. doi:10.34209/v19i1.474
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2011). The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' Whistleblowing Intentions Following Fraud. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 213-227. doi:10.1007/s10551-011-0990-y
- Said, J., Alam, M. M., Mohamed, D. I. B., & 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. doi: 10.1108/apjba-06-2017-0053
- Shawver, T. J., & Shawver, T. A. (2018). The Impact of Moral Reasoning on Whistleblowing Intentions. *Research on sosial Responsibility and Ethics in Accounting*, 153–168. doi: 10.1108/s1574-076520180000021005
- Shawver, T., & Clement, L. H. (2008). Whistleblowing: Factors that Contribute to Management Accountants Reporting Questionable Dilemmas. *Management Accounting Quarterly*, 9(2), 26-38.
- Sholihun, S. (2019). Faktor Determinan Intensi Whistleblowing. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 2-7. doi:10.25105/semnas.v0i0.5781
- Sofia, A., Herawati, N., & Zuhdi, R. (2013). Kajian Empiris tentang Niat Whistleblowing Pegawai Pajak. *Journal Of Auditing, Finance, And Forensic Accounting*, 1(1), 23-38. doi:10.21107/jaffa.v1i1.595.g565
- Suryono, E., & Chariri, A. (2016). Sikap, Norma Subjektif, dan Intensi Pegawai Negeri Sipil untuk Mengadukan Pelanggaran (Whistle-Blowing). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(1), 102-116. doi:10.21002/jaki.2016.06
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2009). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21-37. doi:10.1007/s10551-009-0179-9
- Tarjo, T., Suwito, A., Aprillia, I. D., & Ramadan, G. R. (2019). Theory of planned behavior and whistleblowing intention. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 23(1), 45–60. doi: 10.26905/jkdp.v23i1.2714

- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3), 354-367. doi:10.24912/ja.v22i3.393
- Vadera, A. K., Aguilera, R. V., & Caza, B. B. (2009). Making Sense of Whistle-Blowing's Antecedents: Learning from Research on Identity and Ethics Programs. *Business Ethics Quarterly*, 19(4), 553-586. doi:10.5840/beq200919432
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98, 277-288. doi:10.1016/j.jbusres.2019.01.009
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 101. doi:10.2307/2392857
- Wibisono, A., Faisal, F., & Fuad, F. (2018). Determinan intensi pelaporan pelanggaran: studi empiris pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 203–218. doi: 10.24914/jeb.v21i2.1985
- Yanti, H. B., Hasnawati, H., Astuti, C. D., & Kuncara, H. (2018). Kompetensi Moral Dan Intensi Whistleblowing. *Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi*, 17(2), 131–144. doi: 10.25105/mraai.