



Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam

E-ISSN: 2715-9477, P-ISSN: 2751-954X

Volume 02 Issue 02, 21 Juli 2021

Journal Page is available to:

<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/al-mal/index>

Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing*

Vergi Saputra^{1*}, Any Eliza², Yetri Martika Sari³

^{1*2,3}Departement of Economics, Faculty of Economics and Business, UIN Raden Intan Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 05-07-2021

Revised 07-07-2021

Accepted 06-12-2021

Available 21-07-2021

Revised (1) 23-07-2022

Accepted 30-07-2022

Revised Available 31-07-2022

Kata Kunci: Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan, Intensitas Moral, *Whistleblowing*

Paper type: Research paper

Please cite this article: Vergi Saputra, "Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada PT. Bank Syariah Indonesia Area Lampung Kc Bandar Lampung Kedaton)" Al-Mal: Jurnal Akuntansi dan Keuangan Islam [ONLINE], Volume 02 Number 01 (Juli 21, 2021)

Cite this document:

Al-Mal 2th edition

*Corresponding author

e-mail: vergisaputra@gmail.com

Page: 161-184

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan Metode kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan 3 variabel independen yaitu komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan dan intensitas moral, dan intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Dengan 70 sampel karyawan Bank syariah Indonesia yang terdapat di Bandar Lampung. Penelitian ini menurunkan 4 hipotesis dengan menggunakan metode regresi liner berganda melalui aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Keterbatasan pada penelitian ini untuk mengamati intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* yang ditentukan oleh variabel komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral, sehingga masih memungkinkan untuk peneliti yang lain melakukan penelitian terkait dengan tema yang sama dengan menambahkan variabel yang lain yang bisa mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Implikasi pada penelitian ini untuk melihat bagaimana tindakan *whistleblowing* yang akan ditentukan oleh komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral.

Al-Mal with CC BY license. Copyright © 2021, the author(s)

ABSTRACT: *This study aims to find out whether professional commitment, the seriousness of fraud, and moral intensity affect the intention to commit whistleblowing actions. With the main formulation of the problem of how the influence of professional commitment, the level of seriousness of fraud, and moral intensity to the intention to commit whistleblowing actions in BSI. This research was conducted at Bank Syariah Indonesia Lampung Area and KC Bandar Lampung Kedaton which is located in Bandar Lampung. This study uses quantitative methods. The research instrument used is a questionnaire using 3 independent variables, namely professional commitment, the seriousness of fraud and moral intensity, and the intention to commit whistleblowing actions as dependent variables. With 70 samples of Indonesian Islamic Bank employees located in Bandar Lampung. The study lowered 4 hypotheses using the multiple linear regression method through spss application version 23. The results showed that professional commitment, the seriousness of fraud, and moral intensity had a significant effect on the intention to commit whistleblowing.*

Keyword: *Professional Commitment, Seriousness of Cheating, Moral Intensity, Whistleblowing.*

PENDAHULUAN

Kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) bisa dilakukan oleh manajer dan karyawan berupa kasus kecurangan *financial*. Kecurangan ini terjadi karena adanya efek pengamat (*bystander effect*), yaitu seseorang yang mengetahui adanya tindak kecurangan tetapi memilih diam dengan sengaja membiarkan kecurangan tersebut terjadi dan sengaja membiarkan agar dirinya tidak terlibat dalam kasus tersebut, hal tersebut dilakukan agar posisi dirinya di perusahaan tidak terganggu. Kecurangan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang dapat menimbulkan kerugian secara material maupun non material baik disengaja maupun tidak disengaja. Penilaian terhadap sikap dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan/anggota perusahaan/organisasi merupakan sebuah keyakinan seseorang mengenai penilaian untuk perilaku orang tersebut. Dalam sebuah kasus tindakan *fraud* atau kecurangan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat auditor untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi seperti, komitmen profesional, intensitas moral, *personal cost*, dan *ethical climate-egoism*. Keseriusan pelanggaran yang dilakukan oleh seorang karyawan/anggota juga berpengaruh terhadap pelaporan pelanggaran yang

terjadi, hal tersebut adalah perpaduan yang seimbang dengan tanggung jawab bagi pelapor pelanggaran (*whistleblower*).

Whistleblowing adalah pengungkapan tindakan oleh seorang anggota organisasi tentang pelanggaran yang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi kepada pihak yang memiliki wewenang didalamnya. Salah satu alat yang efektif digunakan untuk mendeteksi korupsi dan kecurangan yang terjadi adalah dengan adanya peranan dari *whistleblower*. Whistleblower merupakan istilah bagi seorang karyawan/anggota organisasi maupun mantan karyawan/organisasi yang berani melaporkan suatu tindakan kecurangan di dalam perusahaan/organisasi yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerja kepada pihak yang berwenang.

Terdapat 4 (empat) bank umum syariah tertinggi dalam kasus kecurangan yang terjadi yakni bank mega syariah, bank syariah mandiri, bank muamalat indonesia dan bank rakyat Indonesia syariah. Penelitian ini mengambil objek pada Bank Syariah Mandiri dan BRI Syariah yang terdapat di Bandar Lampung, dimana hasil persentase yang tinggi ini terjadi juga pada tingkat pengungkapan kecurangan (*fraud*) yang ada di Kota Bandar Lampung. Dalam hal ini juga sejalan dengan catatan data berdasarkan Statistik Perbankan Syariah (BPS) OJK pada tahun 2018 tercatat bahwa Bank Syariah Mandiri dan BRI Syariah masuk ke dalam lima bank umum syariah terbesar di Indonesia pada tahun 2018. Sebagai umat muslim kita diwajibkan untuk patuh dan taat terhadap apa yang telah ditetapkan dan dijalankan dalam ajaran agama islam. Islam adalah sistem nilai dan tata cara dan praktek hidup. Islam memiliki nilai-nilai tertentu yang mengatur dan membatasi gerak langkah manusia dalam hidupnya.

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ۝ ۱ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ۝ ۲ وَإِذَا كَالُواهُمْ أَوْ وَزَنُواهُمْ يُخْسِرُونَ ۝ ۳ أَلَا يَظُنُّ أُولَٰئِكَ أَنَّهُمْ مَبْعُوثُونَ ۝ ۴ لِيَوْمٍ عَظِيمٍ ۝ ۵ يَوْمَ يَقُومُ النَّاسُ لِرَبِّ الْعَالَمِينَ ۝ ۶ كَلَّا إِنَّ كِتَابَ الْفَجَارِ لَفِي سِجِّينٍ ۝ ۷

“Celakalah atas orang-orang yang curang itu. Yang apabila menerima sukatan dari orang lain, mereka minta dipenuhi. Tetapi apabila menyukat atau menimbang untuk orang lain, mereka merugikan. Apakah tidak menyangka orang-orang itu bahwa mereka

akan dibangkitkan? Buat hari yang besar? Hari yang akan bangkit manusia (untuk menghadapi) Tuhan sarwa sekalian alam.” (Q.S. Al Muthaffifin [83]:1-6)

Berdasarkan Survei *Fraud* Indonesia (SFI) pada tahun 2019, terdapat tiga penilaian kecurangan yang terjadi di Indonesia, yaitu:

1) *Fraud* yang Paling Banyak Terjadi di Indonesia

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh ACFE Indonesia Chapter terhadap 239 responden menunjukkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4 % atau dipilih oleh 154 responden Jenis *fraud* selanjutnya yaitu penyalahgunaan aset/kekayaan Negara dan perusahaan dengan persentase 28,9% atau dipilih oleh 69 responden, sedang *fraud* laporan keuangan sebesar 6,7% atau dipilih oleh 16 responded.

2) *Fraud* yang Paling Merugikan di Indonesia

Hasil survei menunjukkan bahwa *fraud* yang paling merugikan di Indonesia adalah korupsi. Secara berurutan sebanyak 167 responden atau 69% menyatakan bahwa korupsi merupakan tindakan *fraud* yang paling merugikan Indonesia. Urutan berikutnya sebanyak 50 responden atau 20.9% menyatakan bahwa penyalahgunaan asset/kekayaan Negara dan perusahaan yang menyebabkan kerugian. Sedangkan yang ketiga sebanyak 22 responden atau 9.2% menyatakan *fraud* laporan keuangan yang menyebabkan kerugian.

3) Besarnya Kerugian Akibat *Fraud*

Fraud dalam bentuk korupsi yang paling banyak untuk kerugian dibawah Rp. 10 juta. Menariknya baik *fraud* dalam bentuk korupsi, *fraud* laporan keuangan maupun penyalahgunaan asset mayoritas kasus berada dibawah Rp. 10 juta, tetapi kejadian paling banyak. Disisi lain terdapat kejadian yang paling sedikit pada kasus korupsi tetapi nilai kerugian terbesar yaitu diatas Rp. 10 milyar.

Data di atas menunjukkan bahwa kecurangan yang terjadi di Indonesia masih sangat besar dan sangat merugikan perusahaan baik swasta maupun

pemerintah karena kerugian yang ditimbulkan bernilai sangat material. Saat ini lembaga Keuangan syariah telah banyak mengalami perkembangan yang cukup pesat di Indonesia baik dalam lembaga keuangan dalam bentuk bank maupun non bank. Bank umum syariah merupakan lembaga keuangan yang beroperasi dan berjalan dengan prinsip-prinsip yang syariah. Pengawasan atas pelaksanaan prinsip-prinsip syariah pada lembaga keuangan syariah menjadi sesuatu yang sangat dibutuhkan dalam proses operasional dimana hal tersebut merupakan inti dari berjalanya proses kinerja lembaga keuangan syariah dengan baik. Pengawasan juga diperlukan untuk menemukan praktik-praktik *fraud* atau kecurangan yang dilakukan oleh seorang anggota atau karyawan lembaga keuangan syariah untuk kepentingan pribadi atau untuk melindungi para pihak yang terlibat dalam melakukan transaksi dengan lembaga keuangan syariah.

Berdasarkan badan survey *fraud* Indonesia menjelaskan bahwa laporan menjadi media terbesar terungkapnya *fraud* lebih jauh data menunjukkan bahwa laporan tersebut mayoritas berasal dari karyawan perusahaan/ institusi itu sendiri. Hasil ini konsisten dengan temuan survey *fraud* Indonesia 2016 dan *report to the nations* 2018 yang menyebutkan bahwa sumber utama ditemukannya *fraud* berasal dari laporan karyawan perusahaan itu sendiri. pihak yang paling dirugikan akibat adanya *fraud* adalah industry keuangan dan perbankan sebanyak 41.4%.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian ACFE (2018) yang diberi nama *report to the nations* 2018 yang menunjukkan bahwa industry keuangan dan perbankan menempati posisi pertama organisasi yang dirugikan akibat adanya *fraud*. Sebaliknya dalam survei *fraud* Indonesia 2016 industri keuangan dan perbankan menempati posisi kedua organisasi yang dirugikan akibat adanya *fraud*.

1. Grand Teori

Brief & Motowidlo, mendefinisikan *Prosocial Behavior Theory* sebagai suatu perilaku ataupun tindakan yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi kepada individu, kelompok maupun organisasi dengan harapan akan meningkatnya kesejahteraan individu, kelompok dan organisasi itu sendiri. Teori ini merupakan salah satu yang mendukung adanya tindakan *whistleblowing*. Ini dikarenakan tindakan ini tidak hanya ditujukan untuk memberikan manfaat kepada diri sendiri tetapi juga bermanfaat bagi orang lain dan organisasi. Selanjutnya, Brief & Motowidlo, menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu dari tiga belas bentuk *Prosocial Organizational Behavior*. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Miceli & Near, bahwa tindakan *whistleblowing* dipandang sebagai perilaku prososial yang dapat memberikan manfaat bagi *whistleblower*, orang lain dan organisasi tempat ia bekerja.

Dozier & Miceli, di dalam penelitiannya menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan perilaku yang dipandang sebagai perilaku prososial. Perilaku prososial sendiri dapat diartikan sebagai tindakan dalam membantu orang lain tanpa mengharapkan keuntungan secara langsung terhadap orang yang melakukan tindakan tersebut. Tindakan ini bisa saja merugikan pihak yang menolong atau bahkan dapat memberikan risiko lainnya.

2. Definisi *Whistleblowing*

Whistleblowing merupakan sebagai suatu pengungkapan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh anggota/ karyawan suatu organisasi/perusahaan dengan perbuatan-perbuatan yang illegal atau tidak berlegitimasi hukum dibawah kendali pimpinan yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Dalam tindakan *whistleblowing* terdapat 2 macam tindakan *whistleblowing*, yaitu pertama, *whistleblowing* internal merupakan suatu tindakan yang terjadi ketika seorang karyawan yang ada pada perusahaan yang mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh karyawan kepala bagian yang ada diperusahaan tersebut, kemudian karyawan tersebut melaporkan tindakan

kecurangan tersebut kepada pimpinan perusahaan yang lebih tinggi. Kedua, *whistleblowing* eksternal merupakan suatu tindakan yang terjadi ketika seorang karyawan mengetahui tindakan kecurangan yang terjadi pada perusahaannya lalu melaporkan kecurangan tersebut kepada publik karena karyawan tahu bahwa kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat. *Whistleblowing* juga dapat diartikan sebagai upaya karyawan perusahaan saat ini atau di masa yang telah lalu dari suatu perusahaan yang memberikan peringatan kepada *top management* perusahaan atau kepada publik mengenai sebuah kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh perusahaan tersebut.

Peraturan mengenai *Whistleblowing system* telah diterapkan di Indonesia salah satunya dengan menerapkan peraturan tata cara pengelolaan dan tindak lanjut pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) serta tata cara pelaporan dan publikasi pelaksanaan pengelolaan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan kementerian keuangan. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK/2011 dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/PMK.09/2010 yang berisi tentang tata cara pengelolaan dan tindak lanjut pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) di lingkungan kementerian keuangan.

Whistleblowing merupakan cara yang tepat untuk mencegah terjadinya kasus kecurangan yang terjadi pada pelaporan keuangan yang merugikan perusahaan sendiri ataupun pihak lain. *Whistleblowing* menurut KNKG (Komite Nasional Kebijakan Governance) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi/perusahaan atau pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Sedangkan seseorang yang melakukan *whistleblowing* disebut orang yang melakukan pelanggaran atau *whistleblower*.

Whistleblower adalah seseorang atau pihak yang mengetahui kasus kecurangan yang terjadi pada suatu perusahaan dan melaporkan adanya kasus kecurangan tersebut seperti dugaan penyalahgunaan wewenang, memanipulasi

laporan keuangan, atau ketidakpatuhan secara hukum maupun kode etik dalam sebuah perusahaan kepada pihak terkait yang memiliki wewenang.

Indonesia dalam memberikan sebuah perlindungan pada tindak *whistleblower* membuat sebuah rancangan undang-undang untuk memberikana regulasi mengenai *whistleblowing* yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku yang Bekerja Sama. Untuk mengukur seberapa besar minat karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kasus mengenai korupsi

Kecurangan yang berasal dari korupsi ini dapat dideteksi melalui keluhan dari rekan kerja yang jujur, laporan dari rekan, atau pemasok yang tidak puas dan menyampaikan komplain ke perusahaan.

2) Kasus mengenai *fraud*

Penelitian mengenai kecurangan (*fraud*) menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecurangan yaitu tata kelola yang baik, kualitas audit internal, iklim etis dan dukungan manajemen puncak.

3) Komitmen Profesional

Komitmen profesional merupakan sebagai suatu rasa kecintaan yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaan, mencakup sesuatu tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan, sesuatu yang dapat dipercaya, dan dapat diterima mengenai tujuan dan nilai-nilai yang terdapat pada suatu profesi yang dijalani. Komitmen profesional adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh seorang individu yang ada pada perusahaan karena implikasi langsung individu sangat penting untuk membangun kepercayaan pada perusahaan.

Dalam pelaksanaan komitmen profesional sangat menekankan dan menjunjung tinggi norma-norma dan nilai yang ada dan berlaku sesuai standar profesional yang ditetapkan, sehingga seorang auditor akan bertindak secara profesional. Seorang auditor yang memiliki rasa komitmen yang tinggi

terhadap profesinya akan melakukan pencegahan jika ada sikap, perilaku atau tindakan yang tidak sesuai dengan standar professional yang ada, sehingga dapat mencegah terjadinya tindakan *whistleblowing*, ataupun auditor akan bersikap professional apabila terjadi pelanggaran yang dapat menuntut dirinya untuk mengungkap tindak kecurangan yang terjadi tersebut.

Komitmen professional pada dasarnya merupakan cara pandang seseorang yang didasari pada loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntut oleh sistem, nilai atau norma-norma yang akan mengarahkan seseorang untuk bertindak sesuai dengan prosedur-prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Definisi komitmen professional dalam literatur dapat diartikan sebagai beberapa pengertian pertama, keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan profesi, kedua kemauan untuk mengupayakan dengan sungguh-sungguh kepentingan profesi, ketiga keinginan untuk menjaga kenggotaan dalam profesi. Komitmen professional merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam penelitian maupun praktik akuntansi yang ada saat ini.

Dalam konsep komitmen professional akan dikembangkan kembali ke konsep yang lebih kompleks yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional dan komitmen professional memiliki peran yang penting dalam kaitanya dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, komitmen professional berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan berpengaruh secara tidak langsung sebagai motivasi karyawan.

Komitmen professional merupakan suatu penilaian mengenai kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu terhadap profesi yang dijalankannya seperti apa yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Orientasi mengenai komitmen professional yang mendasari timbulnya komitmen professional yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang professional merasa lebih senang mengasosiasikan diri mereka dengan organisasi profesi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka

juga lebih memilih dan mentatai norma-norma, aturan, dan kode etik profesi dalam memecahkan masalah yang mereka hadapi.

Keberadaan komitmen profesional memiliki multi-dimensi pada profesi akuntansi, yaitu pertama komitmen profesional efektif (*effective professional commitment*) merupakan ketertarikan emosional individu terhadap profesinya yang didasarkan pada identifikasi pada nilai-nilai dan tujuan profesi untuk membantu mencapai tujuan-tujuan tersebut, kedua komitmen profesional kontinu (*continuance professional*) merupakan bentuk komitmen seseorang terhadap profesinya yang didasarkan pada pertimbangan biaya-biaya yang terjadi jika seseorang meninggalkan profesinya, ketiga komitmen profesional normatif (*normative professional commitment*) merupakan ketertarikan individu dengan suatu profesi karena merasakan suatu kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada pada suatu profesi yang mereka kerjakan. Komitmen profesional dapat diukur dengan menggunakan *the professional commitment scale* berdasarkan indikator sebagai berikut:

- a. Profesi yang baik untuk ditekuni.
- b. Bangga terhadap profesi.
- c. Dedikasi penuh pada instansi.
- d. Kesamaan nilai pribadi dengan nilai organisasi.

4) Tingkat Keseriusan Kecurangan

Tingkat keseriusan kecurangan dapat diartikan sebagai seberapa besar konsekuensi yang berkaitan dengan jumlah kerugian atau keuntungan yang dapat diterima oleh penerima manfaat dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan. Dalam kasus-kasus kecurangan yang sering terjadi tingkat keseriusan kecurangan ini dapat dilihat dari seberapa besar *impact* (dampak) yang disebabkan oleh kecurangan tersebut. Tingkat keseriusan kecurangan di definisikan juga sebagai ukuran besar kecilnya keseriusan kecurangan yang dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Tingkat keseriusan pelanggaran merupakan suatu hal yang muncul akibat adanya suatu kecurangan yang dilakukan baik secara finansial maupun

non financial. Semakin serius dampak atau risiko dari pelanggaran yang akan diterima oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula niat para pegawai untuk melakukan *whistleblowing*.

Association Of Certified Fraud Examiners (ACFE) mendefinisikan kecurangan sebagai penyalahgunaan yang disengaja untuk keperluan individu dan ACFE mengategorikan kecurangan menjadi tiga kelompok, yaitu pertama, kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) merupakan kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material yang terdapat dalam laporan keuangan, kedua penyalahgunaan asset (*asset misappropriation*) dan kecurangan dalam pengeluaran-pengeluaran biaya (*fraudulen disbursement*), ketiga korupsi (*corruption*) yang terbagi dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian ilegal (*illegal gratuity*), dan pemesanan (*economic extortion*).

Suatu pelanggaran yang dapat menimbulkan kerugian yang relatife besar ataupun lebih sering dianggap sebagai salah satu bentuk pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan yang diakibatkan oleh adanya tindakan kecurangan, maka akan semakin juga niat dari seseorang untuk mengungkap pelanggaran tersebut.

Dampak yang ditimbulkan dari akibat tindakan kecurangan yang ada pada suatu perusahaan didasari oleh keseriusan kecurangan yang telah dilakukan oleh individu yang ada dalam perusahaan tersebut. Individu yang cenderung ingin melakukan tindakan *whistleblowing* karena dirinya ingin mencegah dan mengurangi ataupun menghentikan kecurangan yang terjadi dan mencegah kerugian yang lebih besar jika kecurangan ini terus dijalankan dan memiliki dampak sangat besar dan memungkinkan mengalami kerugian.

Faktor yang mungkin dapat dianggap sebagai salah pendorong dan mampu mempengaruhi seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* adalah adanya tingkat keseriusan kecurangan. Seorang karyawan perusahaan yang mengamati adanya dugaan tindakan *wrongdoing*/kecurangan akan memiliki peran yang besar untuk melakukan *whistleblowing* jika

Wrongdoing/kecurangan tersebut serius. Jadi dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat keseriusan kecurangan yang terjadi, semakin tinggi juga niat seseorang untuk melaporkan kecurangan yang terjadi pada perusahaan.

Kecurangan yang terjadi pada perusahaan terhadap pelaporan keuangan merupakan suatu kesengajaan atau kecerobohan dalam melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya tidak dilakukan, yang menyebabkan laporan keuangan menjadi menyesatkan secara material. Indikator yang dapat digunakan dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Kebijakan pimpinan dapat dipraktikan.
- b. Bekerja dengan penuh dedikasi.
- c. Tingkat kerugian yang diterima oleh instansi.

5) Intensitas Moral

Intensitas moral merupakan sebuah konstruk yang mencakup karakteristik-karakteristik yang merupakan perluasan dari isu-isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi perilaku dari seorang individu. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku yang terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut.

Seseorang yang memiliki intensitas moral yang baik akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan kecurangan tersebut. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

Intensitas moral dapat didefinisikan sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil ataupun tidak adil.

Intensitas moral berasal dari pemikiran seseorang mengenai persepsi individu tentang seberapa baik dan seberapa buruknya dari suatu perilaku yang dilakukannya. Semakin tinggi intensitas moral seseorang, maka intensi melakukan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya dan sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. Intensitas moral hanya berfokus pada isu moral, bukan pada pembawa moral (*moral agent*) maupun konteks organisasi. Pada hakikatnya intensitas moral memiliki variasi dari setiap isu, dengan sedikit isu mencapai tingkat yang tinggi dan banyak isu pada tingkat yang rendah. Jadi, intensitas moral dapat juga dikatakan sebagai sesuatu yang dapat dikaitkan dengan isu-isu moral yang akan berpengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan *whistleblowing*. Variabel intensitas moral dapat diukur dengan menggunakan indikator, sebagai berikut, yaitu Keputusan pemimpin adalah sebuah keputusan yang diambil langsung oleh seorang pemimpin dalam mengambil keputusan. Pengambilan keputusan adalah suatu tindakan sistematis dalam menilai beberapa alternatif, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis data yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data penelitian yang digunakan yaitu data primer dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner. Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik

pengambilan data *Sampling Purposive*. *Sampling Purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan dan kualifikasi yang sudah ditentukan.

Teknik purposive sampling suatu teknik dalam pengambilan data dari sebuah populasi yang didasarkan dengan adanya target atau tujuan tertentu dalam suatu penelitian.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah dengan teknik kuesioner, wawancara. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik uji statistik deskriptif, uji kualitas, uji asumsi klasik, uji T, uji f, dan uji regresi linier berganda. Proses pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product and Social Solution*). Penelitian ini dalam melakukan pengambilan data menggunakan teknik skala likert. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komitmen Profesional

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel komitmen profesional menunjukkan bahwa komitmen profesional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dalam *prosocial behavior theory* yang dikatakan oleh Brief & Motowidlo bahwa seorang karyawan akan cenderung melindungi organisasinya dari tindakan kecurangan dan melaporkannya kepada pihak yang berwenang. Hal ini terjadi karena adanya rasa loyalitas yang tinggi terhadap profesi yang ia dapatkan pada tempat ia bekerja meskipun tanpa adanya imbalan yang akan ia terima. Seseorang akan tetap melaporkan tindakan kecurangan yang

ia ketahui meskipun terdapat resiko ancaman demi menyelamatkan tempat dimana ia bekerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa komitmen professional dapat menimbulkan seseorang terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Nurika Restuningdiah menyatakan bahwa komitmen professional adalah Sebuah kepercayaan pada dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai profesi, Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan profesi, dan keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam profesi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wirasedana, 2017), (Nugraha, 2017), (Primasari & Fidiana, 2020), (Clyde, 2021) dan (Hariyani & Putra, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen professional memiliki pengaruh yang positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Dan sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hariyani et al., 2019) yang menyatakan bahwa Semakin tinggi komitmen profesional maka akan semakin tinggi pula untuk menganggap bahwa *Whistleblowing* menjadi suatu hal yang penting. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rianti, 2017) dan (Ridho & Rini, 2016) yang menyatakan bahwa komitmen professional tidak memiliki pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *wisthleblowing*.

2. Tingkat Keseriusan Kecurangan

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel tingkat keseriusan kecurangan menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, bahwa pada saat kondisi keseriusan kecurangan yang terjadi semakin tinggi akan memotivasi seseorang untuk tetap melaporkan tindakan *whistleblowing*. Hasil pengujian ini juga sejalan dengan teori *prosocial behavior theory* yang dikatakan oleh Brief & Motowidlo yang mana seorang karyawan akan cenderung melindungi organisasinya dari tindakan kecurangan dengan cara

melaporkannya kepada pihak yang berwenang. Hal ini dilakukan seorang karyawan bukan hanya karena untuk alasan pribadi, tetapi demi kepentingan bersama. Apabila seorang karyawan telah memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada tempat ia bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih mudah untuk melaporkan segala bentuk kecurangan yang ia ketahui meskipun perusahaan atau organisasi tersebut tidak menjanjikan akan adanya imbalan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kecurangan dapat menimbulkan seseorang terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alwi & Helmayunita, 2020), (Busra et al., 2019), (Primasari & Fidiana, 2020), (Mulyani, 2020) dan (Marliza, 2018) yang menyatakan bahwa Variabel tingkat keseriusan kecurangan terbukti berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*, hal ini juga mengindikasikan bahwa tingkat keseriusan kecurangan yang dapat merugikan organisasi akan semakin membuat seseorang ingin secepatnya mengungkapkan kecurangan yang telah dilakukan. Namun hasil penelitian ini berbanding terbalik engan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Saud, 2021) dan (Odiatama, 2017) yang menyatakan bahwa tingkat keseriusan kecurang tidak memiliki pengaruh terhadap intensi terjadinya *whistleblowing*

3. Intensitas Moral

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel intensitas moral menunjukkan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan teori *prosocial behavior theory* yang dikatakan oleh Dazier & Miceli yang menyatakan bahwa penngungkapan tindakan *whistleblowing* bukan untuk mengharapkan sebuah keuntungan pribadi secara langsung dari seorang ataupun organisasi. Prilaku proposial ini cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan kecurangan

tersebut. Sebaliknya apabila proposial seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. Tindakan ini bisa saja merugikan pihak yang menolong dan juga bahkan dapat memberikan resiko lainya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, menunjukkan bahwa intensitas moral dapat menimbulkan seseorang terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan apa yang sudah dilakukan oleh penelitian terdahulu Eka Hariyani dan Adhitya Agri Putra yang menyatakan dalam penelitian bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost*, berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Dengan adanya penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa intensitas moral yang terdapat pada diri seseorang yang bekerja pada perusahaan atau organisasi memiliki pengaruh dengan adanya tindakan kecurang yang terjadi untuk dapat dilaporkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iqbal et al., 2019), (Nur, 2019), (Kreshastuti & Prastiwi, 2014), dan (Setiawati, 2016) yang menyatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi terjadinya *whistleblowing*. Sejalan pula dengan hasil penelitian dari (Zanaria, 2016) dan (Husniati, 2017) yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor intensitas moral yang bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral yang mampu mempengaruhi persepsi dan tindakan seorang untuk melakukan *whistleblowing*.

4. Persepsi Akuntansi Islam

Kecurangan atau *fraud* adalah sebuah tindakan yang merugikan bagi seseorang. Hal tentu dilarang dalam agama islam. *Whistleblowing system* merupakan sebuah sistem yang dipergunakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan sebagai alat untung mengungkap kecurangan yang yang terjadi pada perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa indikator-indikator keuangan dan non keuangan pada lembaga keuangan syariah adalah sebuah alat yang digunakan untuk menentukan tingkat *fraud* yang ada pada lembaga keuangan syariah. Hal tersebut menandakan bahwa segala bentuk kegiatan yang terdapat pada sebuah lembaga keuangan syariah dapat saja menjadi indikator sebuah potensi terjadinya kecurangan.

Pada dasarnya, disektor manapun terdapat peluang untuk melakukan kecurangan. Setiap perbuatan kecurangan, pelakunya tidak pandang sara' semua memiliki peluang yang sama bahkan pelaku dari saudara seiman kita sesama muslim sangat banyak. Setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki peluang untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud*), simbol agama yang dimiliki tidak dapat menjadi jaminan bahwa diperusahaan tersebut terbebas dari pelaku curang. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Abd. Mujib yang menyatakan bahwa dalam kontek audit syariah semakin kuat dan tebal lingkaran iman seseorang, biarpun diuji dengan besar dan kuatnya godaan seluruh elemen penyebab *frud*, insya allah *frud* tidak akan terjadi. Dengan demikian dalam pandangan akuntansi islam orang yang memiliki keimanan yang kuat dan memiliki sikap jujur yang tinggi, seseorang akan dapat melaporkan sebuah kecurangan yang terjadi pada perusahaan tempat ia bekerja. Semakin tinggi keyakinan iman seseorang semakin kuat seseorang ini untuk menjadi pelopor kecurangan yang terjadi.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Studi Empiris Pada Bank Syariah Indonesi Yang Terdapat Di Bandar Lampung). Penelitiang ini menggunakan angket dalam pengambilan sampel dengan menggunakan alat

bantu *software IBM SPSS V 23*. Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel komitmen profesional sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Variabel tingkat keseriusan kecurangan sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel tingkat keseriusan kecurangan dapat berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. variabel intensitas moral sehingga dapat dinyatakan bahwa intensitas moral berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi pada penelitian ini untuk melihat bagaimana tindakan *whistleblowing* yang akan ditentukan oleh komitmen profesional, tingkat keseriusan kecurangan, dan intensitas moral. Semakin tinggi keyakinan iman seseorang semakin besar tingkat pengungkapan kecurangan yang akan dilakukan oleh seseorang.

REFERENSI

- Agus Martowardojo, "Salinan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 149/KMK.09/2011" dalam kemenkeu.go.id, Jakarta, 2011.
- Alwi, H., & Helmayunita, N. (2020). Pengaruh Sikap, Personal Cost Of Reporting, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Intention Whistleblowing Pada Pemerintah Daerah. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2(1), 2445–2465. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i1.222>
- Arief Budiono, "Penerapan Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah," *Jurnal Law and Justice*, Vol.2 No.1, 2017.
- Ayu Masdian Hasanah, "Pengaruh Orientasi Etika Dan Komitmen Profesional Terhadap Whistleblowing", (Universitas Negeri Padang, 2017).
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors*.

Academy of Management Review, 11(4), 710–725.

- Busra, N. F., Ahyaruddin, M., & Agustiawan, A. (2019). Pengaruh Tingkat Keseriusan Kecurangan, Personal Cost, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(1), 011–019. <https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i1.1545>
- Copur, “Academic Professionals: A Study of Conflict And Satisfaction”. *Human Relation*, 1990.
- Clyde, V. dan M. E. S. T. (2021). The Effect of Attitude , Subjective Norms , Perceptions of Control of Behavior , Professional Commitments and Gender on Whistleblowing Intention. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*, 14(2), 259–276.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing. A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>
- Dozier, dan Miceli, “Potential Predictors Of Whistleblowing A Prosocial Behavior Perspective”, *Academy Of Management Riview*, Vol. 10, No. 4, 1985.
- Eka Hariyanti, Adhitya Agri Putra, “Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal,” *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Bisnis*, Vol.11 No.2, 2018.
- Eka Widi Libriani, Intiyas Utami, “Studi Eksperimental Tekanan Ketaatan Dan Personal Cost: Dampaknya Terhadap Whistleblowing,” *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, Vol.15 No. 2, 2015.
- Hall M, Smith D, and Langfiled-Smith K, “Accountant’s Commitment To Their Profesion: Multiple Dimensions Of Profesional Commitment And Opportunities For Future Research”. *Behavioral Research In Accounting*, Vol. 10, 2005.
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional,

- Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17-26.
- 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(12), 19-28.
- Husniati, S. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi untuk melakukan whistleblowing internal. *JOM Fekon*, 4(1), 1223-1237.
- Iqbal, M., Mukhtaruddin, M., & Abukosim, A. (2019). Pengaruh Identitas Profesional, Locus of Commitment, Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Sumatera Bagian Selatan). *AKUNTABILITAS: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Akuntansi*, 12(1), 15-28. <https://doi.org/10.29259/ja.v12i1.9305>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.
- Lara Fatma Sarni, Herlina Helmy, Vita Fitria Sari, "Pengaruh Gender, Dukungan atasan, Dan Proteksi Terhadap Keputusan Pengungkapan Kecurangan Pada Pemerintahan Daerah Di Sumatera Barat," *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, Vol. 2 No. 2, 2020.
- Magnus, Mesmer, Viswesvaran, "Whistleblowing In Organizations: An Examination Of Correlates Of Whistleblowing Intentions, Actions, And Retaliation, *Journal Of Business Ethics*, 2012.
- Marliza, R. (2018). Pengaruh Personl Cost Reporting, Komitmen Organisasi da Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Akuntansi*, 6(1), 1-20.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). Characteristics of Organizational Climate and

Perceived Wrongdoing Associated With Whistle-Blowing Decisions. *Personnel Psychology*, 38(3), 525–544. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1985.tb00558.x>

Mohe Nur Cahyo, Sulhani, “Analisis Empiris Pengaruh Karakteristik Komite Audit, Karakteristik Internal Audit, Whistleblowing System, Pengungkapan Kecurangan Terhadap Reaksi pasar,” *Jurnal Dinamika Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 4 No.2, 2017.

Mulyani, D. S. dan F. (2020). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Menara Ilmu*, XIV(01), 24–39.

Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.

Nurul Alfian, “Nilai-Nilai Islam Dalam Upaya Pencegahan,” *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol.1 No.2, 2016.

Nur, S. W., Hamid, N. A., “Pengaruh Profesionalisme dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar,” *Makassar Assets*, Vol. 8 No.2, 2019.

Nur Asiah, Dhyah Setyorini, “Pengaruh Bystander Effect dan Whistleblowing Terhadap Terjadinya Kecurangan Laporan Keuangan,” *Jurnal Nominal*, Vol. VI No. 1, 2017.

Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4(1), 2030–2044.

Nur, S. W. (2019). Pengaruh Profesionalisme Dan Intensitas Moral Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Pada Kantor Akuntan Publik Makassar. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 16(1), 39–54. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v16i1.4828>

Nurhalizah, K. H., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Reporting Channel, dan Retaliasi Terhadap Niat

- Melakukan Whistleblowing. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 164-184. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i2.12376>
- Odiatama, R. A. H. dan F. (2017). Pengaruh Personal Cost Reporting , Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention. *Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 10(1), 11-20.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>
- Rheny Afriana Hanif, Fajar Odiatma, "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap Whistleblowing Intention," *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, Vol. 10 No. 1, 2017.
- Rianti, D. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional Auditor Terhadap Intensi Melakukan Whisteblogging Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating. *JOM Fekon*, 4(1), 1531-1543.
- Ridho, M. S., & Rini. (2016). Pengaruh komitmen profesional, Locus Of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing. *Equity*, 19(1), 38-52.
- Rijadh Djatu Winardi, "The Influence Of Individual And Situational Factors On Lower Level Civil Servants, Whistleblowing Intention In Indonesia," *Journal Of Indonesia Economy And Business*, Vol.28 No.3, 2013.
- Robert Kurniawan, Budi Yuniarto, Analisis Regresi: Dasar dan Penerapan Dengan R, Jakarta: Kencana, 2016.
- Rohmaida Lestari, Rizal Yaya, "Whistleblowing Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Niat Melaksanakannya Oleh Aparatur Sipi Negara," Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol.21 No.3, 2017.
- Setiawati, L. P. (2016). Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral Dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 17(1), 257-282.

- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- “Survei Fraud Indonesia 2019”, dalam acfe-indonesia.or.id (Indonesia Chapter #111: Survei Fraud Indonesia 2019, Jakarta, 2019).
- Wilopo, “Analisis Faktor Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecendrungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Publik dan BUMN di Indonesia,” *Jurnal Riset dan Akuntansi Indonesia*, 2006.
- Windy Septianti, “Pengaruh Faktor Organisasional, Individual, Situasional dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal,” *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 2013.
- Wirasedana, I. M. D. D. P. dan I. W. P. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(2), 1488–1518.
- Zanaria, Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Audit, Intensitas Moral Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada Kap Di Indonesia). *Akuisisi: Jurnal Akuntansi*, 12(1), 105–116. uisisi.v12i1.95