

Anti Fraud dan Whistleblowing Intention: Peran Intensitas Moral dan Pengambilan Keputusan Etis

Reny Lia Riantika

Prodi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia
Jl. Ring Road Utara Condongcatur, Sleman, Yogyakarta, 55383, Indonesia

Info Artikel

Keywords:

Ethical decision making, Fraud, Moral intensity and Whistleblowing

Kata Kunci:

Fraud, Intensitas moral, Pengambilan keputusan etis, dan Whistleblowing

ISSN (print): 2598-7763

ISSN (online): 2598-7771

✉ Corresponding Author:

Reny Lia Riantika:

Tel. /Fax.

E-mail: renylia@uii.ac.id



Abstract

The purpose of this study was to determine the role of moral intensity and ethical decision making in influencing fraud and whistleblowing. Reluctance to report known violations can be overcome through the implementation of an effective, transparent and responsible whistleblowing system. With this system, it is hoped that it will increase the level of employee participation in reporting violations. This study uses a purposive sampling method with the considerations that the samples taken are employees of private higher education educators in Yogyakarta who have permanent status and have work experience of more than 5 years. The data analysis technique uses Path Analysis. Based on the results of the analysis, it shows that there is an effect of Moral Intensity on Whistleblowing Intention. Ethical decision making has an effect on Whistleblowing Intention. Moral Intensity has an effect on Fraud; and ethical decision making has an effect on Fraud and there is an effect of Whistleblowing Intention on Fraud.

Citation: Riantika, R.L., (2021). Anti Fraud dan Whistleblowing Intention: Peran Intensitas Moral dan Pengambilan Keputusan Etis. AFRE Accounting and Financial Review, 4(1): 95-106

Abstraks

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran intensitas moral dan pengambilan keputusan etis dalam mempengaruhi fraud dan whistleblowing. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan whistleblowing system yang efektif, transparan dan bertanggungjawab. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan pertimbangan-pertimbangan bahwa sampel yang diambil adalah karyawan tenaga pendidik Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta yang berstatus tetap dan memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh Intensitas Moral terhadap Whistleblowing Intention. Pengambilan keputusan etis berpengaruh terhadap Whistleblowing Intention. Intensitas Moral berpengaruh terhadap Fraud; dan pengambilan keputusan etis berpengaruh terhadap Fraud serta terdapat pengaruh Whistleblowing Intention terhadap Fraud

JEL Classification: D8, D91, M41

DOI: <https://doi.org/10.26905/afr.v4i1.5957>

1. Pendahuluan

Dalam *Fraud triangle theory* yang dipelopori oleh Cressey (1986) kecurangan terjadi diantaranya sebagai akibat adanya tekanan, peluang

dan rasionalisasi. Niatan invididu atau kelompok merupakan salah pendorong terjadinya kecurangan (Mauboy & Pesudo, 2019). Berdasarkan faktor tersebut perlu dipahami bagaimana agar dorongan-dorongan tersebut dapat diantisipasi untuk

mencegah terjadinya kecurangan, seperti meningkatkan sistem pengawasan internal dan tata kelola perusahaan yang baik (Law, 2011; Soleman, 2013; Anugerah, 2014; dan Apriliani Astuti *et al.*, 2019). Hal ini dapat dimulai dengan memperluas sistem pengawasan dalam organisasi dengan menerapkan sistem pelaporan kecurangan atau biasa dikenal dengan istilah *whistleblowing* (Pamungkas *et al.*, 2017; Gao & Brink, 2017; Qomaruddin & Hidayati, 2019; dan Anantawikrama *et al.*, 2019). Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran (Puspitosari, 2019; dan Valentine & Godkin, 2019). Fenomena *fraud* yang saat ini menjadi sorotan pada *occupational crime* atau *fraud* yang dilakukan oleh orang dalam. Blount (2003) menjelaskan *occupational crime* atau kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dapat terjadi karena perilaku yang berhubungan dengan moral dan kejujuran. Moral yang membenarkan suatu perilaku ketidakjujuran cenderung mendorong seorang karyawan untuk melakukan *occupational crime*. Selain adanya defisiensi moral dan kejujuran, pengetahuan yang spesifik seringkali menciptakan kesempatan seorang pegawai untuk berbuat curang. Selanjutnya dikatakannya bahwa perilaku curang tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor karakter, faktor kebutuhan dan keserakahan, faktor psikologi, faktor kesempatan dan adanya rasionalisasi serta justifikasi (Gao & Brink, 2017). Perilaku *fraud* dapat terjadi pada siapa saja yang terlibat di dalam perusahaan, mulai dari pegawai biasa sampai dengan jajaran direksi manajemen perusahaan. Karena pende-tekisian *fraud* tidak mudah dilakukan, maka program *whistleblowing system* saja tidak cukup. Terlebih pada jajaran atas manajemen perusahaan (Alfian *et al.*, 2017).

Pengambilan keputusan etis (*ethical decision making*) merupakan salah satu bentuk perilaku etis (*ethical behavior*) yang sering terjadi dalam konteks organisasi (Puspitosari, 2019; Primasari & Fidiana, 2020; May-Amy *et al.*, 2020; dan Luca Casali & Perano, 2021). Jones (1991) pengambilan keputusan etis sebagai proses pengambilan kepu-

tusan berdasarkan moral dan hukum supaya dapat diterima secara umum. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi berhubungan dengan situasi dilema, sehingga karyawan perlu mempertimbangkan konsekuensi keputusan terhadap aktivitas organisasi secara umum (Gao & Brink, 2017). Proses pengambilan keputusan secara etis penting untuk diteliti pada karyawan di Indonesia karena berkaitan dengan keberlangsungan kinerja di organisasi, salah satunya untuk menentukan jenis pelatihan etika yang tepat pada berbagai level karyawan (Thoyibatun, 2012). Selain itu, karyawan diharapkan mampu mengenali berbagai situasi serta menentukan sikap untuk menghadapi situasi tersebut, supaya mampu mengambil keputusan etis meskipun dihadapkan pada situasi dilemma (Novius & Sabeni, 2008). Proses pengambilan keputusan membutuhkan kesadaran akan dilema moral, memerlukan pertimbangan pada setiap konsekuensi, menentukan keputusan yang paling tepat secara moral, supaya dapat mengimplementasikan keputusan yang etis (Gao & Brink, 2017; dan Valentine & Godkin, 2019)

Penelitian ini mengacu beberapa penelitian yang memberikan hasil yang berbeda. Diharapkan penelitian ini dapat mengisi celah penelitian yang terdapat dari hasil penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan Valentine & Godkin, (2019) menunjukkan hasil bahwa pengakuan dan persepsi karyawan sangat penting dalam masalah etika dan pengambilan keputusan etis berhubungan positif dengan niat *whistleblowing*. Penelitian Suh & Shim (2020) menunjukkan bahwa peran *whistleblower* sangat penting dan lebih efektif dalam mengungkap *fraud*. Sedangkan penelitian Valentine & Godkin (2019) menunjukkan bahwa ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan dilingkungan kerja (Ayem & Yuliana, 2019; Ahyaruddin & Asnawi, 2017; dan Arifin *et al.*, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran intensitas moral dan pengambilan keputusan etis dalam mempengaruhi *fraud* dan *whistleblowing*. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, trans-

paran dan bertanggungjawab. Dengan adanya sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran.

2. Pengembangan Hipotesis

Fraud

Fenomena *fraud* yang saat ini menjadi sorotan pada *occupational crime* atau *fraud* yang dilakukan oleh orang dalam. *occupational crime* atau kecurangan yang dilakukan oleh pegawai dapat terjadi karena adanya perilaku yang berhubungan dengan moral dan kejujuran. Blount (2003), Dorminey *et al.* (2012); Apostolou *et al.* (2013); Trompeter *et al.* (2013); Albrecht *et al.* (2018); dan Fernandhytia & Muslichah, (2020) *fraud* sebagai suatu istilah umum yang mencakup segala macam cara yang dipilih dan digunakan seorang individu dengan kelihaihan tertentu disertai dengan tindakan representasi yang salah, bertujuan untuk memperoleh *monetary gain* dari pihak lain yaitu pihak yang akan dirugikan, setiap orang dapat melakukan *fraud*. Pelaku kecurangan atau disebut juga *fraudster* biasanya tidak dapat dibedakan dari orang lain hanya dengan berlandaskan pada karakteristik demografis maupun psikologis karena sebagian besar *fraudster* memiliki profil yang serupa dengan orang jujur lainnya. *Fraudster* sering digambarkan sebagai pekerja paruh waktu, paruh baya, berpendidikan, bisa dipercaya, berada dalam posisi yang bertanggung jawab atau dilihat dari sudut pandang kinerja di masyarakat merupakan warga negara yang baik. Selain itu, ketika ditemukan melakukan *fraud*, anggota keluarga, rekan kerja, serta orang yang berada disekitarnya atau masyarakat bahkan kaget dengan dugaan terhadap perilaku *fraudster* (Kranacher, 2011).

Whistleblowing Intention

Suh & Hee (2020) menyatakan *whistleblowing* sebagai suatu pengungkapan oleh karyawan mengenai suatu informasi yang diyakini mengandung pelanggaran hukum, peraturan, pedoman praktis atau pernyataan profesional, atau berkaitan dengan kesalahan prosedur, korupsi, penyalahgunaan wewenang, atau membahayakan publik dan keselamatan tempat kerja. Valentine & Godkin (2019) menyatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal). Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melapor-

kan kecurangan tersebut kepada atasannya. Eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat. Jika melihat pada *Fraud Triangle Theory* yang dipelopori oleh Cressey pada tahun 1986 diantaranya tekanan, peluang dan rasionalisasi. Berdasarkan faktor tersebut perlu dipahami bagaimana agar dorongan-dorongan tersebut dapat diantisipasi untuk mencegah terjadinya kecurangan, seperti meningkatkan sistem pengawasan internal dan tata kelola perusahaan yang baik. Hal ini dapat dimulai dengan memperluas sistem pengawasan dalam organisasi dengan menerapkan sistem pelaporan kecurangan atau biasa dikenal dengan istilah *whistleblowing*. Survei yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007) menyimpulkan bahwa satu diantara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab. Dengan adanya sistem tersebut diharapkan dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam melaporkan pelanggaran (Valentine & Godkin, 2019).

Intensitas Moral

Intensitas Moral adalah 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 berperilaku yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014).

McDonald (2009) menemukan bahwa intensitas moral persepsian dari sebuah isu mempengaruhi moral judgement seseorang. Jones (1991) intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Penelitian Valentine & Godkin (2019) menunjukkan bahwa ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpe-

ngaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan dilingkungan kerja (Ayem & Yuliana, 2019; Ahyaruddin & Asnawi, 2017; dan Arifin *et al.*, 2020).

Pengambilan Keputusan Etis

Pengambilan keputusan etis (*ethical decision making*) merupakan salah satu bentuk perilaku etis (*ethical behavior*) yang sering terjadi dalam suatu organisasi. Jones (1991) pengambilan keputusan etis sebagai proses pengambilan keputusan berdasarkan moral dan hukum supaya dapat diterima secara umum. Proses pengambilan keputusan dalam organisasi berhubungan dengan situasi dilema, sehingga karyawan perlu mempertimbangkan konsekuensi keputusan terhadap aktivitas organisasi secara umum (Gao & Brink, 2017). Proses pengambilan keputusan secara etis penting untuk diteliti pada karyawan di Indonesia karena berkaitan dengan keberlangsungan kinerja di organisasi, salah satunya untuk menentukan jenis pelatihan etika yang tepat pada berbagai level karyawan (Thoyibatun, 2012). Selain itu, karyawan diharapkan mampu mengenali berbagai situasi serta menentukan sikap untuk menghadapi situasi tersebut, supaya mampu mengambil keputusan etis meskipun dihadapkan pada situasi dilema (Novius & Sabeni, 2008). Pada dasarnya individu berperilaku dengan mempertimbangkan sejauh mana dirinya mampu mengontrol apa yang seharusnya dilakukan dan tidak dilakukan, sehingga individu hanya menampilkan perilaku tertentu jika perilaku tersebut bermakna pada dirinya (Singh *et al.*, 2011).

Hipotesis Penelitian

Intensitas Moral dan Whistleblowing Intention

Intensitas Moral adalah sebuah konstruk yang mencakup karakteristik karakteristik yang merupakan perluasan dari isu yang terkait dengan isu moral utama dalam sebuah situasi yang akan mempengaruhi persepsi individu mengenai masalah etika dan intensi keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Apadore *et al.*, 2018; dan Alfani *et al.*, 2020). McDonald (2009) juga menemukan bahwa intensitas moral persepsian dari se-

buah isu mempengaruhi moral judgement seseorang. Jones (1991) intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Penelitian Valentine & Godkin (2019) menunjukkan bahwa ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan. Namun berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan dilingkungan kerja (Ayem & Yuliana, 2019; Ahyaruddin & Asnawi, 2017; dan Arifin *et al.*, 2020).

H₁: Terdapat pengaruh antara intensitas moral terhadap *whistleblowing intention*.

Pengambilan Keputusan Etis dan Whistleblowing Intention

Sebagian besar model pengambilan keputusan etis dalam literatur mencakup penilaian etis sebagai variabel dalam pembentukan niat perilaku (Dubinsky & Loken, 1989). Hubungan antara penilaian etis dan niat perilaku telah diperiksa secara empiris sehubungan dengan *whistleblowing* (Gao & Brink, 2017 dan Chiu, 2002). Dalam penelitian tersebut, individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai suatu tindakan yang tidak etis. Orang-orang yang percaya pada etika dalam *whistleblowing* lebih cenderung memiliki niat perilaku untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan (Valentine & Godkin (2019). Pengaruh positif antara penilaian etis dan niat perilaku sehubungan dengan *whistleblowing* telah diteliti oleh (Chiu, 2002).

H₂: Terdapat pengaruh antara pengambilan keputusan etis terhadap *whistleblowing intention*.

Intensitas Moral dan Fraud

Intensitas moral merepresentasikan sikap terhadap perilaku pada *theory of planned behavior*. Dalam variabel ini individu mengacu pada persepsi persepsi individu akan kemampuannya untuk menampilkan perilaku tertentu. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam dirinya terhadap suatu

perilaku. Individu akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan Valentine & Godkin (2019). Kontrol tersebut dapat dipengaruhi juga oleh faktor internal individu dan juga eksternal individu, faktor internal adalah diri individu sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan dimana individu berada. Intensitas Moral adalah suatu yang yang berkaitan dengan isu-isu moral yang akan berpengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat untuk seseorang dalam melakukan sesuatu (Suh & Hee, 2020). Berdasarkan riset yang dilakukan Blount (2003) menjelaskan *fraud* yang dilakukan oleh pegawai dapat terjadi karena perilaku yang berhubungan dengan moral dan kejujuran. Moral yang membenarkan suatu perilaku ketidakjujuran cenderung mendorong seorang karyawan untuk melakukan *occupational crime*. Selain adanya defisiensi moral dan kejujuran, pengetahuan yang spesifik seringkali menciptakan kesempatan seorang pegawai untuk berbuat curang. Selanjutnya dikatakannya bahwa perilaku curang tersebut banyak dipengaruhi oleh faktor karakter, faktor kebutuhan dan keserakahan, faktor psikologi, faktor kesempatan dan adanya rasionalisasi serta justifikasi (Gao & Brink, 2017). Perilaku *fraud* dapat terjadi pada siapa saja yang terlibat di dalam perusahaan, mulai dari pegawai biasa sampai dengan jajaran direksi manajemen perusahaan. Karena pendeteksian *fraud* tidak mudah dilakukan, maka program *whistleblowing system* saja tidak cukup. Terlebih pada jajaran atas manajemen perusahaan (Alfian *et al.*, 2017). Namun, berbeda dengan hasil penelitian lain yang menyatakan hal yang sebaliknya, bahwa intensi moral justru tidak berpengaruh terhadap keputusan pengungkapan perilaku kecurangan dilingkungan kerja (Ahyaruddin, 2017; Ayem & Yuliana, 2019).
H₃: Terdapat pengaruh antara intensitas moral terhadap *fraud*

Pengambilan Keputusan Etis dan *Fraud*

Amir *et al.* (2018) menjelaskan bahwa karakteristik yang tidak bisa dilepaskan dari *whistleblower* dan *fraud* yakni individu yang senantiasa mengamati hal yang tidak sesuai dengan moral/etika atau kepekaan etis cukup tinggi. Individu yang mengamati kesalahan kemudian melaporkan kesalahan tersebut hanya melalui saluran internal. Kemampuan menemukan kesalahan tersebut merupakan bagian dari penilaian etis maka perilaku *whistleblowing* didukung dari berbagai disiplin ilmu dan teori. Teori akuntan dan psikologi secara umum menjelaskan bahwa dari sisi

akuntan kesalahan pelaporan keuangan harus disampaikan dengan tidak adanya paksaan secara moral bahkan murni sebagai kesadaran adanya pelanggaran etika (Smaili & Arroyo, 2017)

H₄: Terdapat pengaruh antara pengambilan keputusan etis terhadap *fraud*

Whistleblowing Intention dan Fraud

Menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Adanya *whistleblowing* dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai saluran pengaduan oleh karyawan, namun juga menjadi bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecenderungan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan. Penelitian Suh & Hee (2020) menunjukkan bahwa peran *whistleblower* sangat penting dan lebih efektif dalam mengungkap *fraud*. Sedangkan penelitian Valentine & Godkin (2019) menunjukkan bahwa ketika individu menganggap kecurangan itu merupakan suatu tindakan yang wajar saja dan tidak merugikan siapapun maka hal tersebut tidak akan mendorongnya untuk melakukan pelaporan.

H₅: Terdapat pengaruh antara *whistleblowing intention* terhadap *fraud*

3. Data dan Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan *sampling incidental* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja yang secara kebetulan atau *incidental* bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumberdata (Sekaran & Bougie, 2017). Serta

peneliti menggunakan metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini pertimbangan-pertimbangan tersebut adalah: karyawan tenaga pendidik Perguruan Tinggi Swasta di

Yogyakarta yang berstatus tetap dan memiliki pengalaman kerja diatas 5 tahun. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Operasionalisasi variabel disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Intensitas Moral (X_1)	Intensitas moral seseorang berasal dari tanggung jawab moral yang berasal dari sikap normatifnya. Intensitas moral ini akan memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan (Valentine & Godkin, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> a. Jenis baik atau buruk dalam suatu keputusan; b. Urgensi situasi; c. Kemungkinan konsekuensi; d. Keberadaan pihak yang bermoral yang berpengaruh terhadap kejadian; e. Ada pilihan lain yang memungkinkan
2	Pengambilan Keputusan Etis (X_2)	Pengambilan keputusan etis adalah sebuah fakta-fakta yang mengidentifikasi para pemegang kepentingan dan mempertimbangkan situasi-situasi dari sudut pandang mereka, kemudian mempertimbangkan dan membandingkan keputusan dapat mempengaruhi para pemegang kepentingan yang akan timbul hasil sebagai sebuah keputusan yang etis atau tidak (Valentine & Godkin, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> a. Isu moral; b. Pertimbangan moral; c. Perilaku moral; d. Bersikap objektif; e. Sesuai standar dan etika yang berlaku; f. Hubungan dengan rekan kerja
3	<i>Whistleblowing Intention</i> (Y_1)	<i>Whistleblowing Intention</i> didefinisikan sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi terhadap praktik-praktik ilegal, tindakan tidak bermoral atau tidak sah sesuai aturan organisasi di bawah kendali atasan dan dilaporkannya kepada pihak yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan tersebut. Menjadi <i>whistleblower</i> bukanlah suatu perkara yang mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus "meniup peluit" atau membiarkannya tetap tersembunyi (Suh & Hee, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> a. Niat atau minat untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>; b. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>; c. Rencana untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>; d. Usaha keras untuk melakukan internal <i>whistleblowing</i>; e. Usaha keras untuk melakukan eksternal <i>whistleblowing</i> jika internal <i>whistleblowing</i> tidak memungkinkan
4	<i>Fraud</i> (Y_2)	<i>Fraud</i> sebagai suatu istilah umum yang mencakup segala macam cara yang dipilih dan digunakan seorang individu dengan kelihaihan tertentu disertai dengan tindakan representasi yang salah, bertujuan untuk memperoleh <i>monetary gain</i> dari pihak lain yaitu pihak yang akan dirugikan (Albrecht, 2012)	<ul style="list-style-type: none"> a. Tersedianya kesempatan untuk melakukan kecurangan; b. Lemahnya sistem pengendalian di organisasi; c. Muncul rasionalisasi untuk membenarkan perilaku kecurangan; d. Pelaku dapat mencerna perilakunya untuk tetap mempertahankan jati dirinya; e. Masalah dari individu tidak dapat diinformasikan ke orang lain.

Berdasarkan hasil uji instrumen atau kuesioner penelitian yaitu untuk variabel intensitas moral, pengambilan keputusan etis, *whistleblowing intention* dan *fraud* menunjukkan *instrument* penelitian reliabel dan valid. Hal ini ditunjukkan dengan untuk semua item pertanyaan nilai proba

bilitas ($\text{sig} < 0,05$, dan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai 0,6. Sehingga kuesioner penelitian dapat disebarkan ke responden untuk memperoleh data penelitian.

4. Hasil

Sebelum menjawab hipotesis penelitian, pada bagian hasil penelitian akan menjelaskan mengenai deskriptif responden yaitu untuk mengetahui gambaran atau tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Hasil nilai rata-rata mengenai tanggapan disajikan pada tabel 2.

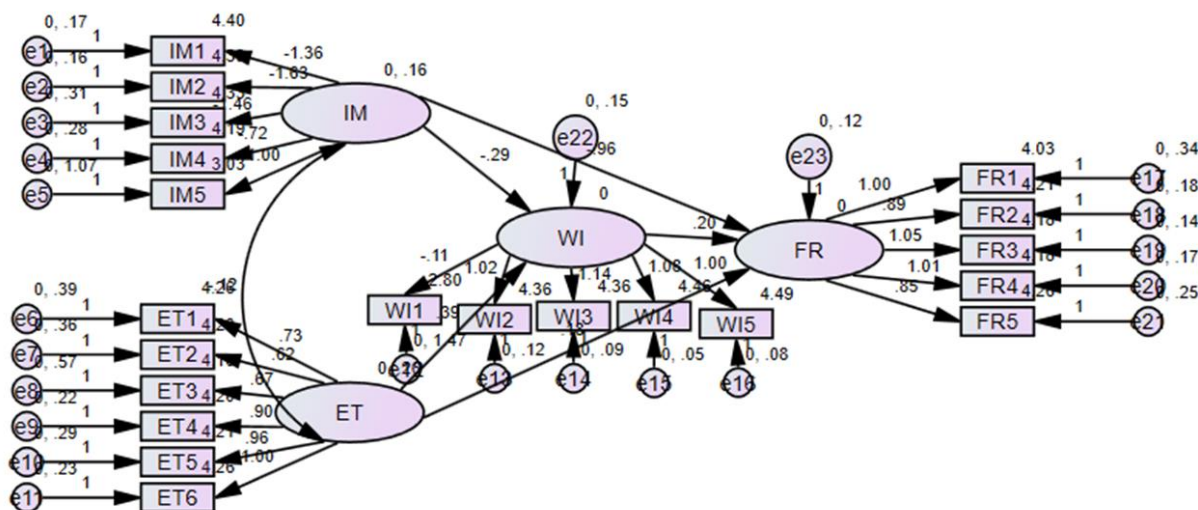
Tabel 2. Statistik Deskriptif

No.	Variabel	Rerata	Kategori
1	Intensitas moral	4,05	Baik
2	Pengambilan keputusan etis	4,21	Sangat Baik
3	Whistleblowing intention	4,09	Baik
4	Fraud	4,17	Baik

Berdasarkan tabel 2 deskriptif statistik menunjukkan bahwa variabel intensitas moral, whistleblowing intention dan fraud memiliki skor di kisaran 3,41 sd 4,20. Hal ini menunjukkan sudah baik pemahaman intensitas moral, whistleblowing intention dan fraud responden. Sedangkan pengambilan keputusan etis kategori sudah sangat baik dirasakan oleh responden. Proses pengambilan keputusan secara etis penting untuk diteliti pada karyawan di Indonesia. Hal ini berkaitan dengan keberlangsungan kinerja di organisasi, salah satunya untuk menentukan jenis pelatihan etika yang tepat pada berbagai level karyawan

(Thoyibatun, 2012)). Selain itu, karyawan diharapkan mampu mengenali berbagai situasi serta menentukan sikap untuk menghadapi situasi tersebut, supaya mampu mengambil keputusan etis meskipun dihadapkan pada situasi dilema (Novius & Sabeni, 2008). Proses pengambilan keputusan membutuhkan kesadaran akan dilema moral, memerlukan pertimbangan pada setiap konsekuensi, menentukan keputusan yang paling tepat secara moral, supaya dapat mengimplementasikan keputusan yang etis (Gao & Brink, 2017; Valentine & Godkin (2019). Selanjutnya hasil *Structural Equation Model* (SEM) pada persamaan struktural terlihat pada gambar 1.

Model yang telah disajikan dalam bentuk *path diagram*, kemudian dinyatakan dalam persamaan-persamaan struktural dan persamaan yang menyatakan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*). Pengujian model dalam *Structural Equation Model* dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kausalitas melalui uji koefisien regresi. Pengujian model fit dengan menggunakan berbagai kriteria, yaitu *Chi-square/degree of freedom* (CMIN/DF), *Adjusted Goodness-Of-Fit Index* (AGFI), *Goodness-Of-Fit Index* (GFI), *Comperative Fit Index* (CFI), *Tucker Lewis Index* (TLI) dan *Root Mean Square Error Approximation* (RMSEA).



Gambar 2. Hasil Pengujian *Structural Equation Model*

Tabel 3. Hasil Pengujian Kelayakan Model

Kriteria	Cut of Value	Hasil	Keterangan
Chi-Square	37,65	443,499	Fit
Probability	≥ 0,05	0,083	Fit
CMIN/DF	≤ 2,00	1,423	Fit
GFI	≥ 0,90	0,908	Fit
AGFI	≥ 0,90	0,910	Fit
TLI	≥ 0,95	0,957	Fit
CFI	≥ 0,95	0,952	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0,073	Fit

Hasil dari pengujian kelayakan model penelitian menunjukkan bahwa semua kriteria *goodness of fit* dapat diterima. Hal tersebut juga menggambarkan bahwa hampir keseluruhan petunjuk pada model telah memenuhi nilai yang disaran-

kan (*recommended value*). Dengan demikian, model akhir yang dikembangkan adalah sesuai (*fit*) dengan data. Secara keseluruhan model dapat diterima dan langkah selanjutnya menganalisis *parameter estimate*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

		Standardized direct effect	C.R.	p-value	Hasil Uji
Persamaan ke-1: $ZY_1 = \gamma_{1.1}X_1 + \gamma_{1.2}X_2 + \varepsilon_1$					
Intensitas Moral	Whistleblowing Intention	-0,241	-2,332	0,020*	Signifikan
Pengambilan Keputusan Etis	Whistleblowing Intention	0,415	4,087	0,000*	Signifikan
Persamaan ke-2: $ZY_2 = \gamma_{2.1}Y_1 + \gamma_{2.2}X_1 + \gamma_{2.3}X_2 + \varepsilon_2$					
Intensitas Moral	Fraud	-0,627	-4,277	0,000*	Signifikan
Pengambilan Keputusan Etis	Fraud	0,149	1,731	0,083**	Signifikan
Whistleblowing Intention	Fraud	0,156	2,285	0,022*	Signifikan

Keterangan: *Signifikan pada level 5%; **Signifikan pada level 10%

Sesuai dengan model penelitian, bahwa tujuan akhir analisis adalah menemukan bukti tentang nilai atau harga koefisien pengaruh secara total, karena dalam model diketahui bahwa variabel independen (bebas) berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) melalui variabel *intervening* (antara). Ini artinya bahwa variabel-variabel intensitas moral dan pengambilan keputusan etis tidak dapat secara langsung berpengaruh terhadap variabel *fraud* kecuali melalui variabel *whistleblowing intention*. Tabel berikut ini memberikan informasi ringkas mengenai harga-harga koefisien (efek) pengaruh total dari variabel-variabel intensitas moral dan pengambilan kepu-

tusan etis terhadap variabel *fraud* melalui variabel *whistleblowing intention*.

Tabel 5. Pengaruh Total Antara Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

Arah Pengaruh	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-0,664
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	0,214

Pengaruh total, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antara variabel intensitas moral (X_1), pengambilan keputusan etis (X_2) *whistleblowing intention* (Y_1) dan *fraud* (Y_2) dapat disajikan dalam model pada tabel 6.

Tabel 6. Pengaruh Total, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Eksogen Dan Endogen

	Pengaruh Langsung		Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
	Whistleblowing intention (Y_1)	Fraud (Y_2)	Fraud (Y_2)	Fraud (Y_2)
Intensitas moral (X_1)	-0,241	-0,627	-0,038	-0,664
Pengambilan keputusan etis (X_2)	0,415	0,149	0,065	0,214
Whistleblowing intention (Y_1)	-	0,156	-	0,156

5. Pembahasan

Intensitas Moral terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. 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 keperilakuan yang dimilikinya (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi (Apadore *et al.*, 2018; dan Alfani *et al.*, 2020).

Pengambilan Keputusan Etis terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan keputusan etis berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Sebagian besar model pengambilan keputusan etis dalam literatur mencakup penilaian etis sebagai variabel dalam pembentukan niat perilaku (Dubinsky & Loken, 1989). Hubungan antara penilaian etis dan niat perilaku telah diperiksa secara empiris sehubungan dengan *whistleblowing* (Chiu, 2002). Dalam penelitian tersebut, individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan suatu tindakan etis akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasannya, dibandingkan dengan individu yang menganggap *whistleblowing* sebagai tindakan yang tidak etis. Orang-orang yang percaya pada etika dalam *whistleblowing* lebih cenderung memiliki niat perilaku untuk melaporkan kesalahan yang dilakukan oleh rekan kerja atau atasan (Valentine & Godkin, 2019). Pengaruh positif antara penilaian etis dan niat perilaku sehubungan dengan *whistleblowing* telah diteliti oleh Chiu (2002)

Intensitas Moral terhadap *Fraud*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Intensitas Moral berpengaruh terhadap *Fraud*. moral merepresentasikan sikap terhadap perilaku pada *theory of planned behavior*. Dalam variabel ini mengacu pada persepsi individu akan kemampu-

annya untuk menampilkan perilaku tertentu. Individu akan bertindak atau berperilaku sesuai dengan sikap yang melekat dalam dirinya terhadap suatu perilaku. Individu akan mengidentifikasi ukuran pasti baik atau buruk dari suatu perilaku yang akan dilakukan (Valentine & Godkin, 2019). Kontrol tersebut dapat dipengaruhi juga oleh faktor internal individu dan juga eksternal individu, faktor internal adalah diri individu sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan dimana individu berada. Intensitas Moral adalah suatu yang yang berkaitan dengan isu-isu moral yang akan berpengaruh pada penilaian etika seseorang dan niat untuk seseorang dalam melakukan sesuatu (Suh & Hee, 2020).

Pengambilan Keputusan Etis terhadap *Fraud*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengambilan Keputusan Etis berpengaruh terhadap *Fraud*. Amir *et al.* (2018) menjelaskan bahwa karakteristik yang tidak bisa dilepaskan dari *whistleblower* dan *fraud* yakni individu yang senantiasa mengamati hal yang tidak sesuai dengan moral/etika atau kepekaan etis cukup tinggi. Individu yang mengamati kesalahan kemudian melaporkan kesalahan tersebut hanya melalui saluran internal. Kemampuan menemukan kesalahan tersebut merupakan bagian dari penilaian etis maka perilaku *whistleblowing* didukung dari berbagai disiplin ilmu dan teori. Teori akuntan dan psikologi secara umum menjelaskan bahwa dari sisi akuntan kesalahan pelaporan keuangan harus disampaikan dengan tidak adanya paksaan secara moral bahkan murni sebagai kesadaran adanya pelanggaran etika (Smaili & Arroyo, 2017). Pengambilan keputusan etis kategori sudah sangat baik dirasakan oleh responden penelitian ini. Proses pengambilan keputusan secara etis penting untuk diteliti pada karyawan di Indonesia karena berkaitan dengan keberlangsungan kinerja di organisasi, salah satunya untuk menentukan jenis pelatihan etika yang tepat pada berbagai level karyawan (Thoyibatun, 2012). Selain itu, karyawan diharapkan mampu mengenali berbagai situasi serta menentukan sikap untuk menghadapi situasi tersebut, supaya mampu mengambil keputusan etis meskipun dihadapkan pada situasi dilemma (Novius & Sabeni, 2008). Proses pengambilan keputusan membutuhkan kesadaran akan dilema moral, memerlukan pertimbangan pada setiap konsekuensi, menentukan keputusan yang paling tepat secara moral, supaya dapat mengimplementasikan keputusan yang etis (Gao & Brink, 2017 dan Valentine & Godkin, 2019).

Whistleblowing Intention terhadap Fraud

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing Intention* berpengaruh terhadap *Fraud*. Hal ini menjadi *Whistleblower* bukanlah perkara mudah. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus mengungkap atau membiarkannya. Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015). Adanya *whistleblowing* dalam suatu perusahaan bukan hanya sebagai saluran pengaduan oleh karyawan, namun juga menjadi bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecenderungan kecurangan karena sistem ini bisa digunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk dilaporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan.

6. Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara intensitas moral terhadap *whistleblowing intention*; terdapat pengaruh pengambilan keputusan etis terhadap *whistleblowing Intention*; terdapat pengaruh signifikan antara intensitas moral terhadap *Fraud*; terdapat pengaruh signifikan antara pengambilan keputusan etis terhadap *fraud* serta terdapat pengaruh signifikan antara *whistleblowing intention* terhadap *Fraud*. Upaya peningkatan minat *whistleblowing* dapat dilakukan misalnya melalui pelatihan etika (*ethics training*) maupun sosialisasi yang komprehensif tentang kecurangan, manfaat *whistleblowing*, dan tata cara melakukan *whistleblowing* yang tepat. Melalui upaya tersebut diharapkan akan meningkatkan kesadaran akan dampak kecurangan yang serius.

Saran

Keterbatasan-keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang. Penyempurnaan desain dan metode penelitian dapat dilakukan dengan memfokuskan

penelitian minat *whistleblowing* pada saluran dan bentuk *whistleblowing* yang spesifik, menghindari metode pengumpulan data yang memungkinkan munculnya *selection bias*, dan memperluas serta memperbesar jumlah sampel penelitian.

Daftar Pustaka

- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi*, Vol. 7(01), 1-20.
- Albrecht, C. O., Holland, D. V., Skousen, B. R., & Skousen, C. J. (2018). The Significance of Whistleblowing as an Anti-Fraud Measure. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 10(1), 1-13. <http://web.nacva.com.s3.amazonaws.com/JFIA/Issues/JFIA-2018-No1-1.pdf>
- Alfani, U. N., Dewi, F. G., & Sarumpaet, S. (2020). Factors Affecting Whistleblowing Intention: Case Study on the Implementation of Village Funds. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 15(4), 18-29. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2020/v15i430219>
- Alfian, N., Tarjo, T., & Haryadi, B. (2017). The Effect of Anti Fraud Strategy on Fraud Prevention in Banking Industry. *Asia Pacific Fraud Journal*, 2(1), 61-72. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.17.02.01.05>
- Anantawikrama, Komang, & Daniel. (2019). Proactive Fraud Audit, Whistleblowing and Cultural Implementation of Tri Hita Karana for Fraud Prevention. *European Research Studies Journal*, XXII(Issue 3), 201-214. <https://doi.org/10.35808/ersj/1466>
- Anugerah, R. (2014). Peran Good Corporate Governance dalam Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi*, 3(1), 101-113.
- Apadore, K., Chin, C. Y., Qi, M. D. C., Yan, T. M., Yu-Sinn, W. G., & Min, W. T. (2018). Factors affecting whistleblowing intention: An empirical study. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 108-118.
- Apostolou, B., Dorminey, J. W., Hassell, J. M., & Watson, S. F. (2013). Accounting education literature review (2010-2012). *Journal of Accounting Education*, 31(2), 107-161. <https://doi.org/10.1016/j.jaccedu.2013.03.01>

- Apriliani Astuti, M., Dewi Y Rozali, R., & Cakhyanu, A. (2019). Prevention of Fraud in Sharia Banking in Indonesia through Implementation of Sharia Corporate Governance. *KnE Social Sciences: 2nd ICIEBP The 2nd International Conference on Islamic Economics, Business, and Philanthropy (ICIEBP) Theme: "Sustainability and Socio Economic Growth."* <https://doi.org/10.18502/kss.v3i13.4205>
- Arifin, J., Ariefadisya, S. H., & Ayuntari, C. G. (2020). Decision of Fraud Disclosure in the Indonesian Regional Government. *Riset Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(3).
- Ayem, S., & Yuliana, D. (2019). Pengaruh Independensi Auditor, Kualitas Audit, Manajemen Laba, Dan Komisaris Independen Terhadap Integritas Laporan Keuangan (Studi Kasus Pada Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di BEI Periode 2014-2017). *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.31316/akmenika.v16i1.168>
- Bagustianto, R., & Nurkholis, N. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Ekuitas: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(2), 276-295. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i4.167>
- Chiu, R. K. (2002). Ethical judgement, locus of control, and whistleblowing intention: a case study of mainland Chinese MBA students. *Managerial Auditing Journal*, 17(9), 581-587. <https://doi.org/10.1108/02686900210447588>
- Dorminey, J., Scott Fleming, A., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). The evolution of fraud theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555-579. <https://doi.org/10.2308/iace-50131>
- Fernandhytia, F., & Muslichah, M. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 35(1), 112. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1343>
- Gao, L., & Brink, A. G. (2017). Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of whistleblowing. *Journal of Accounting Literature*, 38(May), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2017.05.001>
- Jones, T. M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, 16(2), 366-395. <https://doi.org/10.1353/frf.2017.0009>
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1-15.
- Law, P. (2011). Corporate governance and no fraud occurrence in organizations. *Managerial Auditing Journal*, 26(6), 501-518.
- Luca Casali, G., & Perano, M. (2021). Forty years of research on factors influencing ethical decision making: Establishing a future research agenda. *Journal of Business Research*, 132(July), 614-630. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.07.006>
- Mauboy, B. E., & Pesudo, D. A. A. (2019). Sifat Machiavillan, Komitmen Profesional Mahasiswa Terhadap Intensi Kecurangan Dengan Jenis Kelamin Sebagai Variabel Mod-erasi. *AFRE (Accounting and Financial Review)*, 2(2), 119-125. <https://doi.org/10.26905/afr.v2i2.3727>
- May-Amy, Y. C., Han-Rashwin, L. Y., & Carter, S. (2020). Antecedents of company secretaries' behaviour and their relationship and effect on intended whistleblowing. *Corporate Governance (Bingley)*, 20(5), 837-861. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2019-0308>
- McDonald, G. M. (2009). An anthology of codes of ethics. *European Business Review*, 21(4), 344-372.
- Novius, A., & Sabeni, A. (2008). Perbedaan Persepsi Intensitas Moral Mahasiswa Akuntansi Dalam Proses Pembuatan Keputusan Moral (Studi Survei pada Mahasiswa Akuntansi S1, Maksi, Pendidikan Profesi Akuntansi (PPA) Universitas Diponegoro Semarang). *Seminar Nasional Akuntansi (SNA)* 11.
- Pamungkas, I. D., Ghozali, I., & Achmad, T. (2017). The effects of the whistleblowing system on financial statements fraud: Ethical behavior as the mediators. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 8(10), 1592-1598.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63-77. <https://doi.org/>

10.33603/jka.v4i1.3383

- Puspitosari, I. (2019). Whistleblowing Intention Sebagai Bagian Dari Etika Islam Ditinjau Dari Intensitas Moral, Orientasi Etika Relativisme Dan Religiusitas. *Jurnal Iqtisaduna*, 5(2), 139. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v5i2.10701>
- Qomaruddin, A., & Hidayati, A. (2019). *Publikasi Determinant Of Internal Auditor ' s Intention To Perform Whistleblowing : A Proposed Model*. 1-16.
- Smaili, N., & Arroyo, P. (2017). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3663-7>
- Soleman, R. (2013). Pengaruh pengendalian internal dan good corporate governance terhadap pencegahan fraud. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 17(1), 57-74. <https://doi.org/10.20885/jaai.vol17.iss1.art5>
- Suh, J. B., & Shim, H. S. (2020). The effect of ethical corporate culture on anti-fraud strategies in South Korean financial companies: Mediation of whistleblowing and a sectoral comparison approach in depository institutions. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 60(July). <https://doi.org/10.1016/j.ijlcj.2019.100361>
- Thoyibatun, S. (2012). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Perilaku Tidak Etis Dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Serta Akibatnya Terhadap Kinerja Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(2), 245-260. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i2.2324>
- Trompeter, G., Carpenter, T., Desai, N., Jones, K., & Riley, R. (2013). A Synthesis of Fraud Related Research We acknowledge the research assistance of. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 32, 287-321.
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). Moral intensity, ethical decision making, and whistleblowing intention. *Journal of Business Research*, 98(September 2017), 277-288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>