

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* pada Aparatur Sipil Negara

Pamintoko Teja Permana^a dan Fendy Suhariadi^b

^aProgram Magister Profesi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

^bFakultas Psikologi, Universitas Airlangga, Surabaya – Indonesia

Korespondensi: pamintokotejapermana@gmail.com

Diserahkan: 26 September 2021

Diterima: 30 Nopember 2021

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* pada Aparatur Sipil Negara. *Whistleblowing intention* sebagai seberapa kuat keyakinan seseorang untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi. Sedangkan komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Subjek penelitian ini terdiri dari 98 Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan penentuan sampel gabungan yaitu dengan cara *accidental sampling* dan *snowball sampling*. Penelitian ini menggunakan skala *whistleblowing intention* yang dikembangkan berdasarkan teori dari Azjen (2005) dan skala *Organization Commitment Survey (OCS)* yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1991). Penelitian ini menggunakan metode analisis Partial Least Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara, maka akan keyakinan untuk mengungkapkan adanya pelanggaran di organisasinya akan semakin besar pula. Sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara, maka akan keyakinan untuk mengungkapkan adanya pelanggaran di organisasinya akan semakin kecil.

Abstract. The purpose of this study was to determine the direct influence of organizational commitment on whistleblowing intention in the State Civil Apparatus. Whistleblowing intention is how strong a person's belief is to disclose acts of violation or disclosure of unlawful acts, unethical/immoral acts or other actions that can harm the organization. Meanwhile, organizational commitment is a psychological construct that is characteristic of the relationship between organizational members and their organization and has an influence on individual decisions to continue their membership in the organization. The subjects of this study consisted of 98 State Civil Apparatus. This study uses a combined sample determination, namely by accidental sampling and snowball sampling. This study uses the whistleblowing intention scale which was developed based on the theory of Azjen (2005) and the Organization Commitment Survey (OCS) scale developed by Allen & Meyer (1991). This research uses Partial Least Square analysis method. The results of the study indicate that organizational commitment has a significant direct influence on whistleblowing intention. This indicates that the higher the level of organizational commitment of the State Civil Apparatus, the greater the confidence to reveal violations in the organization. On the other hand, the lower the level of organizational commitment of the State Civil Apparatus, the lower the confidence to reveal violations in the organization.

Kata kunci: komitmen organisasi, *whistleblowing intention*

1. Pendahuluan

Fraud pada sebuah organisasi dapat didefinisikan sebagai penyalahgunaan jabatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan dengan tujuan untuk keuntungan dirinya sendiri atau kelompoknya. Fraud seakan menjadi masalah disetiap organisasi, karena hamper tidak ada organisasi yang benar-benar bebas dari adanya kemungkinan terjadinya fraud. Perilaku fraud dapat dilakukan setiap anggota organisasi dari setiap lapisan, baik itu lapisan atas maupun lapisan bawah (ACFE, 2019).

Organisasi atau lembaga yang paling dirugikan karena *fraud* adalah organisasi pemerintah, perusahaan negara (BUMN), dan perusahaan swasta. Dimana organisasi pemerintah menjadi organisasi yang paling dirugikan diantara ketiganya yaitu sebesar 48,5%, kemudian BUMN berada di peringkat kedua dengan nilai sebesar 31,8%, dan di peringkat ketiga perusahaan swasta sebesar 15%. Fraud dapat berbentuk macam-macam, di Indonesia terdapat tiga macam fraud yang paling merugikan yaitu fraud laporan keuangan, korupsi, dan penyalahgunaan asset. Dimana dari ketiga fraud tersebut korupsi adalah fraud yang paling merugikan di Indonesia (ACFE, 2019).

Berdasarkan *Corruption Perception Index* tahun 2020, poin Indonesia menurun jika dibandingkan dengan tahun 2019. Di tahun 2019, poin Indonesia adalah sebesar 40 dari poin maksimal 100, di tahun 2020 poin Indonesia menurun menjadi 37 dari poin maksimal 100. Dari segi peringkat, Indonesia mengalami penurunan drastis, pada tahun 2019 Indonesia berada di peringkat 85, sedangkan pada tahun 2020 Indonesia berada di peringkat 102 (Transparency.org).

Data BKN pada tahun 2018, masih terdapat 2.357 Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terjerat tindak korupsi (Kompas, 2018). Pernyataan dari Menpan RB bahwa memang masih terdapat ASN yang terjerat kasus korupsi. Tambahnya, setiap bulan institusinya memecat ASN yang terjerat kasus korupsi (Merdeka, 2021).

Berhubungan dengan digalakkannya reformasi birokrasi di lingkungan institusi pemerintah untuk mengurangi angka korupsim pemerintah menciptakan suatu *system whistleblowing* di setiap instansi. Hal tersebut diperlihatkan dengan adanya Surat Edaran MENPAN dan RB nomor 08 Tahun 2012 Tentang Sistem Penanganan Pengaduan (*Whistleblowing System*) Tindak Pidana Korupsi di Lingkungan Kementerian atau Lembaga dan Pemda.

Whistleblowing adalah pengungkapan oleh anggota atas suatu praktik ilegal, tidak bermoral, atau kecurangan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok kepada individu atau organisasi yang bertujuan untuk memberikan perbaikan bagi organisasi. *Whistleblowing* dibedakan menjadi dua yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing*. *Internal whistleblowing* adalah suatu kondisi ketika karyawan suatu organisasi melaporkan kasus kecurangan kepada pihak internal, sedangkan *eksternal whistleblowing* adalah suatu kondisi ketika karyawan suatu organisasi melaporkan kecurangan kepada pihak eksternal atau masyarakat (Elias, 2008).

Adanya *whistleblowing system* tersebut adalah untuk menimbulkan intensi karyawan dalam melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991) menjelaskan bahwa perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya intensi untuk melakukan perilaku tersebut. Intensi berperan penting dalam menentukan tindakan *whistleblowing*. Seseorang yang memiliki intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan memiliki kecenderungan positif untuk melakukan perilaku *whistleblowing* (Rustiyarini, 2017).

Salah satu factor yang dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* adalah komitmen organisasi. Kanter (1968) menyebutkan bahwa komitmen organisasi digambarkan sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan energi dan loyalitasnya kepada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi akan cenderung menampilkan perilaku prososial dibandingkan individu yang memiliki komitmen yang lebih rendah, sehingga komitmen organisasi secara langsung akan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* (Dozier & Miceli, 1985).

Elias (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi pada skala moderat akan semakin banyak memunculkan *whistleblowing intention* pada karyawan. Taylor & Curtis (2010) menyebutkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dengan *whistleblowing intention*. Brewer & Selden (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi cenderung akan membuat karyawan melaporkan pelanggaran yang terjadi di organisasi. Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) mengemukakan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dan *whistleblowing intention*. Bagustianto (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Berlainan dengan itu, beberapa penelitian berikut menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh atau memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap *whistleblowing*. Sims & Keenan (1998) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing eksternal*. Ahmad (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Personal Cost of Reporting* terhadap *Whistleblowing Intention* pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara di seluruh instansi pemerintahan, sedangkan jumlah sampel sebanyak 98 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *accidental sampling*, dengan teknik *snowball*.



Gambar 1. Model penelitian.

Definisi *intention* yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada definisi Ajzen (2005) yaitu seberapa kuat keyakinan dan usaha yang dilakukan seseorang untuk melakukan sebuah perilaku. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa *intention* memiliki hubungan yang erat dengan perilaku seseorang, semakin tinggi *intention* maka akan semakin tinggi orang tersebut akan berperilaku, begitu pula sebaliknya semakin rendah *intention* seseorang maka akan semakin rendah pula orang tersebut akan berperilaku. Pengertian *whistleblowing* adalah perilaku mengungkapkan pelanggaran atau segala perbuatan yang merugikan organisasi yang dilakukan oleh anggota organisasi. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengoperasionalkan *whistleblowing intention* sebagai seberapa kuat keyakinan seseorang untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi. Variabel *whistleblowing intention* diukur dengan menggunakan survey yang berdasarkan dari teori Ajzen (2005) yang terdiri dari tujuh item pernyataan.

Definisi komitmen organisasi adalah konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga dimensi, yaitu: komitmen afektif yang merupakan keterlibatan secara emosional anggota organisasi dengan organisasinya, komitmen kontinu yang merupakan adanya persepsi anggota organisasi mengenai kerugian saat akan meninggalkan organisasi, dan komitmen normative yang merupakan adanya moral untuk bertanggung jawab pada organisasi yang ditempatinya (Allen & Meyer, 1991). Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala *Organization Commitment Survey* (OCS) yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1991) yang terdiri dari 24 item pernyataan.

3. Hasil

Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang memiliki sifat non-parametrik. Oleh karena itu, model evaluasi PLS dilakukan dengan menilai *outer model* dan *inner model* (Ghozali dan Latan, 2014)

Outer model dilakukan dengan beberapa tahap. Pertama adalah *convergent validity* yaitu mengetahui validitas dari indikator-indikator yang digunakan (Ghozali & Latan, 2014). Untuk uji *convergent validity* ini menggunakan nilai dari nilai *loading factor* (Ghozali & Latan, 2014). Terdapat dua nilai yang perlu diperhatikan yaitu nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*, kedua nilai tersebut mengukur konsistensi sejauh mana alat ukur dapat diandalkan. *Composite reliability* mengukur nilai realibilitas sesungguhnya dari suatu konstruk, sedangkan *cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai realibilitas konstruk. Untuk syarat reliabilitas, *composite reliability* dan *Cronbach alpha* harus memiliki nilai di atas 0,7. Selain pada kedua nilai tersebut, juga perlu diperhatikan mengenai *Average variance extracted (AVE)* yang digunakan sebagai bentuk evaluasi validitas konvergen. Kriteria AVE harus diatas 0,5, namun untuk nilai diatas 0,3 masih bisa dipertahankan dengan syarat nilai *composite reliability* harus diatas 0,6. Berikut adalah nilai *convergent validity* pada masing-masing konstruk dipenelitian ini:

Tabel 1. Koefisien variabel laten

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's alpha	AVE
Komitmen Organisasi	0.845	0.837	0.387
<i>Whistleblowing Intention</i>	0.825	0.747	0.418

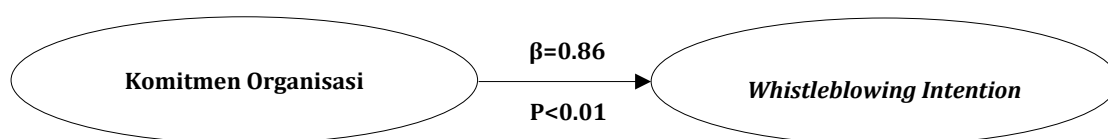
Berdasarkan data pada Tabel 1, didapatkan bahwa nilai *composity variability* dari variable komitmen organisasi adalah sebesar 0,845 dan variable *whistleblowing intention* adalah sebesar 0,825, dengan nilai AVE masing masing sebesar 0,387 dan 0,418. Berdasarkan hasil di atas maka varibel komitmen organisasi dan *whistleblowing intention* dapat dikatakan memenuhi syarat *convergent validity*.

Evaluasi model struktural menggambarkan adangan hubungan antar variable laten sekaligus memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Terdapat dua nilai yang perlu diperhatikan pada evaluasi model structural, yaitu nilai *R-Squared* dan nilai *Q-Squared*. Nilai *R-Quared* digunakan untuk variable dependen yang memiliki tujuan untuk menunjukkan bahwa semakin baik model untuk memprediksi model penelitian yang diajukan. Kemudian *Q-Squared* memiliki tujuan untuk menunjukkan tingkatan *predictive relevance* model penelitian. Jika nilai *Q Squared* lebih besar daripada nol (*Q-Squared* > 0) maka model miliki *predictive relevance* yang baik, sedangkan jika *Q Squared* kurang dari nol (*Q-Squared* < 0) maka model memiliki *predictive relevance* yang kurang baik (Ghozali & Latan, 2014).

Tabel 2. Evaluasi model struktural.

	Variabel Endogen
	<i>Whistleblowing Intention</i>
R-squared coefficients	0.466
Q-squared coefficients	0.647

Pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien determinasi (*R-Squared*) dengan nilai koefisien beta (β) dan *p-value*. Nilai koefisien beta (β) bernilai dengan arah hubungan hipotesis dan nilai *p-value* <5%. Hasil estimasi tersebut dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*

Pada Gambar 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) untuk pengaruh secara langsung komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* memiliki nilai sebesar 0.86 dan signifikan pada 0.01 ($0.01 < 0.05$). Hasil tersebut mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara komitmen organisasi terhadap kemampuan *whistleblowing intention*.

4. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh dari komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention*. Kontribusi yang diberikan komitmen organisasi dalam memprediksi *whistleblowing intention* adalah sebesar 86% dan sisanya sebesar 14% dipengaruhi oleh variabel lain yang diluar penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada ASN maka semakin tinggi pula *whistleblowing intention* yang dimilikinya.

Jika dihubungkan dengan dimensi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Allen & Meyer, komitmen organisasi memiliki tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif yang berhubungan dengan keterlibatan secara emosional anggota organisasi terhadap organisasinya dapat menimbulkan adanya keterikatan dengan organisasi tempatnya berada (Allen & Meyer, 1991). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Mowday yang mengemukakan bahwa komponen sikap pada komitmen organisasi menimbulkan adanya loyalitas terhadap organisasi sehingga memunculkan adanya ikatan emosional, keterikatan, dan rasa memiliki antara anggota organisasi dan organisasinya. Hal tersebut membuat karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung menginginkan kebaikan bagi organisasinya (Mowday, 1979).

Hasil dari penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian Taylor & Curtis (2010) yang menguji hubungan antara komitmen organisasi dan komitmen rekan kerja dengan intensi melaporkan pelanggaran. Penelitian di lingkungan akuntan public ini memiliki hasil bahwa seorang auditor yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung memiliki intensi melaporkan pelanggaran yang lebih besar.

Penelitian oleh Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) mengemukakan adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dan *whistleblowing intention*. Penelitian oleh Elias (2008) berjudul *Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing* mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang berada di kategori sedang atau moderat justru akan memunculkan *whistleblowing intention*.

Penelitian oleh Robbins (2007) bahwa tingginya komitmen organisasi pada karyawan akan membuat karyawan tersebut memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih besar untuk kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi akan menimbulkan rasa memiliki yang tinggi pula terhadap organisasi sehingga karyawan akan tidak merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena ia meyakini hal tersebut dapat melindungi organisasi dari kehancuran.

Selain penelitian di atas, terdapat beberapa penelitian dengan hasil yang berbeda dengan penelitian ini. Penelitian oleh Sims & Keenan (1998) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing eksternal*. Sedangkan penelitian lain dari

Malaysia oleh Ahmad (2011) menunjukkan bahwa faktor demografis (gender, usia, dan masa jabatan) dan factor individual (*locus of control* dan komitmen organisasi) tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

5. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *whistleblowing intention* pada Aparatur Sipil Negara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 orang ASN dari segala instansi pemerintahan. Analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, maka semakin tinggi pula *whistleblowing intention* yang dimilikinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Aparatur Sipil Negara yang memiliki loyalitas, ikatan emosi dan keterikatan yang tinggi pada organisasi akan cenderung memiliki intensi dalam melaporkan suatu pelanggaran, hal tersebut dilakukan untuk kebaikan bagi organisasinya.

Referensi

- Acch. 2018. Tindak Pidana Korupsi. Diunduh pada 3 Oktober 2018 melalui <https://acch.kpk.go.id/id/statistik/tindak-pidana-korupsi>
- Ahmad, S. A., M. Smith, dan Z. Ismail, dan R. M. Yunos: 2011, „Internal Whistleblowing Intentions in Malaysia: Influence of Internal Auditors“ Demographic and Individual Factors“, Paper dipresentasikan pada Annual Summit on Business and Entrepreneurial Studies (ASBES 2011) Proceeding, Malaysia.
- Ajzen, I. 1991. Attitudes, Personality, and Behavior, Second Edition. Open University Press.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1991. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Azwar, S. 2011. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bok, Cassandra L. 1980. Human Communication: Principles, Contexts, and Skills. New York : St. Martin's Press
- Bungin, Burhan. 2005. Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya. Jakarta: Prenada Media.
- Detik. 2017. ICW: Whistleblower Penting untuk Ungkap Kasus Korupsi Tersembunyi. Diunduh pada 10 Oktober 2018 melalui <https://news.detik.com/berita/3769637/icw-whistleblower-penting-untuk-ungkap-kasus-korupsi-tersembunyi>
- Direktorat Penelitian dan Pengembangan. 2018. Integritas Sektor Publik. Komisi Pemberantasan Korupsi
- Dozier, J. Brinker and Marcia P Micelli. 1985. Potential Predictors of Whistleblowing: A Prosocial Behavior Perspective. *The Academy of Management Review*, Vol.10, No. 4, pp 823-836.
- Elias, R. Z. 2008. Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing. *The Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283-294.
- Elliston, F. A. (1982). Anonymity and whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 1(3), 167-177..
- Ghozali, I., & Latan, L. (2014). *Partial Least Squares. konsep, metode, & aplikasi menggunakan program Warp PLS 4.0*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. (2014). *Multivariate Data Analysis, New International Edition*. New Jersey : Pearson.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Indonesia, A. 2019. Survei Fraud Indonesia 2019. ACFE Indonesia Chapter.
- Kanter, R. M. 1968. Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanism in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 3, pp 499-517.
- Kerlinger. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Kompas. 2018. Koruptor Berstatus PNS, Terbanyak di Kemenhub dan Kemenag. Diunduh pada 10 Oktober 2018 melalui <https://nasional.kompas.com/read/2018/09/14/11064011/koruptor-berstatus-pns-terbanyak-di-kemenhub-dan-kemenag>
- LSI. 2021. Tantangan Reformasi Birokrasi: Persepsi Korupsi, Demokrasi, dan Intoleransi di Kalangan PNS. Lembaga Survei Indonesia.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. dan Viswesvaran, Chockalingam. 2005. Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 52; 277-297.
- Miceli, M. P. dan J. P. Near. 1985. Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions, *Personnel Psychology*, 38, 525-544.
- Mowday, R. T., R. M. Steers and I. W. Porter. (1983). "The Measurement of Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p.408- 414.
- Taylor, E.Z., and Curtis, M.B., 2010. "An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments : Whistleblowing Likelihood and Preseverance in Public Accounting". *Journal of Business Ethics*. Vol.93:21-37.
- Transparency. 2020. Corruption Percption Index 2020. Diunduh pada 3 Oktober 2020 melalui <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>.
- Weiner, Y. 1982. Commitment in Organization: A Normative View, *Academy of Management Review* 7