

Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi Dan Intensitas Moral Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Muhammad Esa Seprtian

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 202110315128@mhs.ubharajaya.ac.id

Muhammad Maulana Hafizh

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 202110315112@mhs.ubharajaya.ac.id

Nera Marinda Machdar

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : nmachdar@gmail.com

Jalan Raya Perjuangan No. 81, RT 003 RW 002 17143 Kota Bekasi, Jawa Barat

Korespondensi penulis: 202110315128@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstract

This article examines the influence of the variables of professional commitment, organizational commitment and moral intensity on the intention to carry out Whistleblowing. This article was reviewed using relevant previous research as a research source. The results of this article show that: 1). Professional Commitment influences Intention to Whistleblowing, 2). Organizational Commitment influences Intention to Whistleblowing, 3). Moral Intensity influences Intention to Whistleblowing.

Keywords: *Intention to Whistleblowing, Professional Commitment, Organizational Commitment, Moral Intensity*

Abstrak

Artikel ini mengkaji terkait pengaruh antara variabel komitmen profesional, komitmen organisasi dan intensitas moral terhadap intensi untuk melakukan *Whistleblowing*. Artikel ini dikaji dengan menggunakan penelitian terdahulu yang relevan sebagai sumber penelitian. Hasil artikel ini menunjukkan bahwa : 1). Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*, 2). Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*, 3). Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*.

Kata kunci: Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral

LATAR BELAKANG

Perbuatan kecurangan atau *fraud* adalah suatu perbuatan untuk melawan atau melanggar hukum-hukum yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan yang tidak sah. Tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh satu pihak atau lebih, pihak-pihak tersebut seperti perusahaan, manajemen, karyawan ataupun pihak ketiga lainnya (Tuanakotta, 2010). Di Indonesia terdapat berbagai kasus kecurangan atau *fraud* yang terjadi sepanjang tahun 2018 sampai dengan 2022, yang mana kerugian yang ditimbulkan sudah mencapai Rp. 123,51 triliun. Berdasarkan *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, Indonesia berada di peringkat keempat sebagai negara dengan kasus *fraud* terbanyak pada

tahun 2022. Jenis *fraud* yang paling umum di Indonesia antara lain korupsi (64%), penyuapan terhadap pejabat pemerintah dan penyalahgunaan asset negara (28,9%), dan *fraud* laporan keuangan (6,7%) (Kompas.com, 2023).

Pencegahan terjadinya suatu tindakan *fraud* dapat dicegah dengan berbagai macam cara, salah satu cara untuk mencegah terjadinya *Fraud* adalah dengan pengimplementasian sistem *whistleblowing*. Sistem *whistleblowing* adalah suatu bentuk sarana komunikasi antara personel di internal perusahaan, yang digunakan sebagai suatu upaya untuk mengungkapkan aktivitas *fraud* (Yunawati, 2019). Artinya, *whistleblowing* merupakan suatu jenis laporan yang dibuat oleh anggota dalam suatu organisasi, tentang perilaku tidak etis dan ilegal yang terjadi di dalam organisasi kepada pihak internal atau eksternal guna memperbaiki praktik permasalahan tersebut (Utami et al., 2019). Berdasarkan data *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (2019), terdapat empat media yang dapat mengungkapkan terjadinya tindakan *fraud*. Jenis media pengungkapan *fraud* yang paling banyak adalah laporan atau pengungkapan 38,9%, audit internal 23,4%, lainnya 15,1%, dan audit eksternal 9,6%. Media pengungkapan *fraud* dalam bentuk laporan atau pengaduan, yang paling utama dilakukan oleh pegawai 50,2%, pihak anonim 23,4%, 8,8% lainnya, 6,7% konsumen, 4,6% pemasok, 3,4% pemegang saham, dan 2,9% pesaing.

Terdapat beberapa kasus *fraud* yang dapat terungkap karena adanya sistem *whistleblowing*, salah satu kasus yang baru saja terungkap karena adanya sistem *whistleblowing* adalah kasus korupsi Rp. 9 Miliar yang dilakukan oleh dua mantan pegawai bank BUMN. Kasus kecurangan ini terjadi ketika dua mantan pegawai BUMN masih bekerja sebagai kepala unit bank, di mana ketika itu kedua pegawai BUMN tersebut memprakarsai kredit 110 debitur tanpa sepengetahuan debitur dan tidak melaksanakan mekanisme pemberian kredit secara benar. Pengusutan kasus ini bermula dari laporan yang diterima oleh Kejaksaan Negeri Klaten pada awal Januari 2024. Berdasarkan laporan tersebut, selanjutnya kejaksaan memutuskan untuk menelusuri dan memeriksa laporan dengan cara melakukan penyelidikan dan penyidikan dengan memeriksa 100 saksi. Dan dalam dua bulan melakukan penyelidikan dan penyidikan dengan mengumpulkan keterangan sekitar 100 orang. Baik itu dari pihak masyarakat yang namanya tercatat sebagai debitur maupun dari pihak bank. Penyidik akhirnya menyimpulkan bahwa bukti yang diperoleh sudah cukup untuk menaikkan kasus itu ke tahap penetapan tersangka. Penetapan tersangka dilanjutkan dengan upaya paksa penahanan (Detik.com, 2024). Dari kasus tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sistem *Whistleblowing* dapat membantu untuk mengungkapkan terjadinya suatu tindakan kecurangan.

Efektivitas sistem *whistleblowing* dalam mengungkapkan tindakan kecurangan dapat tercapai apabila *whistleblower* bersedia untuk berkontribusi dalam melaporkan adanya suatu tindakan kecurangan (Indra et al., 2022). Keikutsertaan *whistleblower* untuk berkontribusi dalam melaporkan tindakan kecurangan dapat diukur dari intensi atau niatnya untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi intensi atau niat seseorang individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Faktor pertama adalah komitmen profesional. Pada umumnya, komitmen adalah suatu bentuk loyalitas seseorang terhadap suatu hal. Komitmen profesional merupakan wujud kesetiaan seseorang terhadap profesinya, yang dijalankannya sesuai dengan standar dan aturan yang mengatur profesi secara umum. Komitmen profesional dapat dikaitkan dengan sikap individu terhadap suatu peristiwa (Lestari & Anis, 2023). Merujuk pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Anis (2023), dikatakan bahwa seseorang akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing* terhadap *fraud* atau kecurangan, jika mereka berkomitmen terhadap profesinya. Hal ini disebabkan oleh dedikasinya dalam menjaga profesi dan perusahaannya secara profesional.

Faktor kedua yang dapat berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada hubungan dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya dalam rangka untuk menjaga status keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Tingginya tingkat komitmen yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi berupa bentuk kontribusi untuk selalu berusaha secara aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Indriani, 2020). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Shanti (2022), dijelaskan jika seseorang individu yang berkomitmen terhadap organisasinya, maka akan menjadi lebih terikat secara emosional. Sehingga ketika mengetahui adanya suatu tindakan kecurangan di dalam organisasinya, maka dia akan menganggap bahwa itu juga adalah permasalahan bagi dirinya, dan akan melakukan suatu tindakan *whistleblowing* dalam rangka untuk menjaga dan mempertahankan organisasinya.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah intensitas moral. Intensitas moral merupakan gagasan yang mencakup ciri-ciri yang merupakan perpanjangan dari masalah moral dalam suatu situasi dan dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap dilema etika serta niat berperilaku (Saputra et al., 2021). Hal ini berarti intensitas moral dapat dikatakan sebagai suatu bentuk pengukuran tentang baik atau buruknya suatu perilaku seseorang yang berkaitan dengan pembuatan keputusan etis (Anggraeni & Haryati, 2021). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018), dikatakan bahwa intensitas moral memiliki pengaruh terhadap

intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karena seseorang individu dengan intensitas moral yang baik, akan cenderung melaporkan suatu tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Hal ini disebabkan seseorang yang memiliki intensitas moral yang baik akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkan kecurangan tersebut, sehingga akan melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian diatas, serta penelitian relevan yang penulis ambil untuk melengkapi artikel literatur review yang penulis buat, maka penulis membuat judul artikel Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Intensitas Moral terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*.

KAJIAN TEORITIS

Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, intensi atau niat adalah suatu keinginan atau kehendak seseorang untuk melakukan sesuatu. Hal ini berarti, intensi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor dalam menentukan perilaku seseorang (Kurniati et al., 2019). Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu jenis pelaporan yang dilakukan oleh anggota suatu organisasi kepada pihak internal maupun eksternal mengenai perilaku ilegal dan tidak bermoral yang terjadi di dalam perusahaannya, guna diambil tindakan untuk mengatasi pelanggaran tersebut (Utami et al., 2019).

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa intensi untuk melakukan *whistleblowing* adalah suatu perilaku dari seseorang individu yang memiliki keinginan atau kehendak untuk melakukan tindakan pelaporan atas terjadinya suatu pelanggaran. Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower* (Sagara, 2018).

Komitmen Profesional

Komitmen profesional adalah suatu bentuk perasaan cinta seseorang terhadap pekerjaannya (Bate et al., 2021). Menurut Jalil (2014), komitmen profesional adalah suatu bentuk perasaan cinta dan bangga seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni atau merupakan suatu bentuk kepercayaan terhadap nilai pekerjaan, tujuan dan kesungguhan dalam melakukan berbagai upaya untuk kepentingan pekerjaannya. Sedangkan menurut Lestari & Anis (2023), komitmen profesional adalah suatu bentuk loyalitas seseorang kepada profesinya, yang dijalankannya sesuai dengan standar dan aturan yang mengatur profesi secara umum..

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional adalah suatu bentuk komitmen berupa kecintaan, kebanggaan dan loyalitas dari seseorang individu

terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi, maka akan selalu berupaya untuk menjalankan setiap tugasnya dengan sebaik mungkin (Bakri, 2014). Sehingga hal itu akan berdampak baik terhadap perusahaan, karena operasional perusahaan dapat berjalan dengan efektif dan efisien (Bate et al., 2021).

Komitmen Organisasi

Menurut Inayah et al. (2019), komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan atas keyakinan dan dukungan seseorang dalam mengupayakan berbagai cara dan memberikan suatu bantuan untuk mencapai tujuan dari organisasinya. Komitmen organisasi mengacu pada hubungan dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya dalam rangka untuk menjaga status keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Tingginya tingkat komitmen yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi berupa bentuk kontribusi untuk selalu berusaha secara aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Indriani, 2020). Untuk mengukur komitmen organisasi dari seorang karyawan, maka terdapat tiga bentuk dimensi yang diajukan oleh Allen & Meyer (1991), yaitu :

- 1) Komitmen *afektif*, yaitu komitmen yang mengacu pada ikatan emosional antara personel dan organisasi. Keinginan kuat seorang personel untuk terus berada di organisasi karena memiliki tujuan dan keyakinan yang sama dengan organisasinya. Orang yang memiliki komitmen emosional yang kuat berkeinginan untuk tetap bertahan di organisasi, sehingga mereka akan mendukung semua tujuan organisasi dan berusaha berkontribusi terhadap keberhasilannya.
- 2) Komitmen berkelanjutan, yaitu komitmen yang mendorong seseorang untuk tetap bertahan di dalam organisasinya. Hal ini disebabkan oleh analisis untung atau rugi yang dilakukan dalam organisasi. Nilai ekonomi yang dipersepsikan menguntungkan akan memotivasi karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dibandingkan meninggalkannya. Secara umum, semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, semakin tinggi ketakutannya akan kehilangan investasinya. Komitmen ini membuat seseorang mempertimbangkan kembali keputusannya untuk keluar dari grup. Karena keluar dari perusahaan akan menambah beban keuangan Anda. Lebih jauh lagi, jika Anda keluar dari organisasi, investasi Anda dalam bentuk keterlibatan dalam kesuksesan organisasi akan hilang.
- 3) Komitmen *normatif*, yaitu suatu komitmen yang diartikan sebagai janji yang dibuat oleh seorang pegawai karena ia berkewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi. Hal ini disebabkan adanya tekanan dari pihak lain. Misalnya, dia tidak ingin

mengecewakan atasannya dan khawatir rekan kerjanya akan bereaksi *negatif* terhadap kepergiannya.

Dari penjelasan diatas, maka dapat diartikan bahwa komitmen terhadap organisasi berarti tidak hanya sekedar keanggotaan formal, melainkan juga mencakup rasa cinta terhadap organisasi dan kemauan untuk selalu berupaya mendukung dan membantu kepentingan organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi mempunyai nilai yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah mempunyai nilai yang rendah terhadap pencapaian tujuan organisasi dan lebih memilih untuk mengejar kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan organisasinya (Shanti, 2022).

Intensitas Moral

Menurut Hardi et al. (2018), intensitas moral adalah perluasan dari suatu permasalahan terkait moral tentang etika dan niatnya. Penjelasan tersebut sejalan dengan penjelasan menurut Saputra et al. (2021), yang menyatakan bahwa intensitas moral adalah gagasan yang mencakup ciri-ciri yang merupakan perpanjangan dari masalah moral dalam suatu keadaan dan dapat mempengaruhi penilaian individu terhadap dilema etika serta niat berperilaku. Artinya, intensitas moral dapat dipahami sebagai suatu jenis pengukuran baik atau buruknya perilaku seseorang dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan etis (Anggraeni & Haryati, 2021).

Intensitas moral juga dapat diartikan sebagai suatu pengukuran terkait kuat atau lemahnya perasaan senang atau sedih sebagai hasil dari suatu perilaku yang baik atau buruk, benar atau salah, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral berasal dari gagasan individu tentang persepsi dirinya, khususnya seberapa baik atau buruknya perilaku yang dilakukannya. Seseorang dengan intensitas moral yang tinggi, maka akan cenderung berperilaku baik. Sedangkan seseorang dengan intensitas moral yang rendah, maka akan cenderung berperilaku *negatif* (Saputra et al., 2021).

Tabel 1: Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No.	Author (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Indra et al., 2022)	Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Sifat Machiavellian X2: Komitmen Profesional Y: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional berpengaruh secara parsial terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
2	(Saputra et al., 2021)	Pengaruh Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral terhadap Intensitas Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	X1: Komitmen Profesional X2: Tingkat Keseriusan Kecurangan X3: Intensitas Moral Y: Intensitas Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional, Tingkat Keseriusan Kecurangan dan Intensitas Moral secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Intensitas Untuk Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> .
3	(Nofrizaldi & Helmayunita, 2023)	Pengaruh Moral Reasoning, Ethical Sensitivity dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Moral Reasoning X2: Ethical Sensitivity X3: Komitmen Profesional Y: Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Moral Reasoning dan Komitmen Profesional secara parsial berpengaruh terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> , sedangkan variabel Ethical Sensitivity tidak berpengaruh terhadap Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
4	(Rusmita, 2022)	Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap Niat Untuk Melakukan	X1: Sifat Machiavellian X2: Komitmen Profesional X3: Tingkat Keseriusan Pelanggaran Y: Niat Untuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran secara parsial berpengaruh terhadap Niat Untuk Melakukan

		<i>Whistleblowing</i>	Melakukan <i>Whistleblowing</i>	<i>Whistleblowing.</i>
5	(Dewi & Dewi, 2019)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i> : Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Bali	X1: Profesionalisme X2: Komitmen Organisasi X3: Sensitivitas Etika Y: Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing.</i>
6	(Tanor & Zega, 2024)	Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etika terhadap Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Profesionalisme X2: Komitmen Organisasi X3: Sensitivitas Etika Y: Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Sensitivitas Etika secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing</i> , sedangkan variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Intensi Dalam Melakukan <i>Whistleblowing.</i>
7	(Inayah et al., 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> (Survei Pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)	X1: Komitmen Organisasi X2: Etika Profesi Y: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dan Etika Profesi secara parsial berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing.</i>
8	(Shanti, 2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan	X1: Komitmen Organisasi X2: Tingkat Kecurangan X3: Sifat Machiavellian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing,</i>

		<i>Whistleblowing</i> Dengan Sifat Machiavellian Sebagai Pemoderasi	Y: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	sedangkan variabel Tingkat Kecurangan tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> . Dan variabel Komitmen Organisasi dan Tingkat Kecurangan tidak mampu memoderasi terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
9	(Ibrahim et al., 2019)	Pengaruh Profesionalisme Auditor, Intensitas Moral dan Locus Of Commitment terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Profesionalisme Auditor X2: Intensitas Moral X3: Locus Of Commitment Y: Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme Auditor, Intensitas Moral dan Locus Of Commitment secara parsial berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
10	(Anggraeni & Haryati, 2021)	Pengaruh Profesionalisme, Intensitas Moral dan Personal Cost Of Reporting terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Profesionalisme X2: Intensitas Moral X3: Personal Cost Of Reporting Y: Intensi Auditor Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Profesionalisme dan Intensitas Moral secara parsial berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> , sedangkan variabel Personal Cost Of Reporting tidak berpengaruh terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
11	(Putra & Wirasedana, 2017)	Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy dan Intensitas Moral terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X1: Komitmen Profesional X2: Self Efficacy X3: Intensitas Moral Y: Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Profesional, Self Efficacy dan Intensitas Moral secara parsial berpengaruh terhadap Niat Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
12	(Hariyani & Putra, 2018)	Pengaruh Komitmen	X1: Komitmen Profesional	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

		Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral dan Personal Cost terhadap Intensi Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	X2: Lingkungan Etika X3: Intensitas Moral X4: Personal Cost Y: Intensi Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i>	variabel Komitmen Internasional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral dan Personal Cost secara parsial berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan <i>Whistleblowing</i> .
--	--	--	---	---

METODE PENELITIAN

Metode penelitian artikel *literature review* ini menggunakan metode kualitatif. Menganalisis teori dan hubungan atau pengaruh pada setiap variabel dengan menggunakan referensi dari buku-buku dan jurnal, baik dalam bentuk fisik ataupun secara elektronik yang bersumber dari *ScholarGoogle*, Neliti, Berita dan media online lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kajian teori serta penelitian terdahulu yang relevan, maka pembahasan artikel ini dalam konsentrasi Audit Investigatif, yaitu :

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian dari Rusmita (2022), dikatakan bahwa komitmen profesional memberikan pengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan individu yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi, maka akan cenderung untuk melaporkan aktivitas kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di dalam organisasinya. Hal itu dilakukan sebagai suatu upaya untuk melindungi pekerjaannya atau untuk memberantas kecurangan demi kepentingan masyarakat (Nugraha, 2017).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Anis (2023), yang mana dalam penelitian tersebut, dikatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karena seseorang akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing* terhadap tindakan *Fraud* atau kecurangan berdasarkan sikap komitmen terhadap profesinya. Hal ini disebabkan oleh komitmen untuk menjaga profesi dan perusahaannya secara profesional berhubungan dengan *whistleblowing*. Menurut Putra & Wirasedana (2017), seseorang yang memiliki komitmen profesional yang baik akan memiliki suatu bentuk keyakinan, bahwa pekerjaan yang dijalankannya akan memberikan hal yang baik. Sehingga ia akan cenderung untuk selalu mentaati norma dan kode etik yang berlaku dalam pekerjaannya, dan akan menghindari pelanggaran yang mungkin dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan hasil penelitian dari Kurniati et al. (2019), dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang baik, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanti (2022), di mana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa seseorang individu yang berkomitmen terhadap organisasinya, maka akan memiliki keterikatan secara emosional. Sehingga ketika mengetahui adanya suatu tindakan kecurangan di dalam organisasinya, maka dia akan menganggap bahwa itu juga adalah permasalahan bagi dirinya, dan akan berusaha untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dalam rangka untuk menjaga dan mempertahankan organisasinya.

Pengaruh Intensitas Moral terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018), dikatakan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Karena seseorang individu dengan intensitas moral yang tinggi, akan lebih besar kemungkinannya untuk melaporkan suatu tindakan kecurangan atau pelanggaran yang terjadi. Hal ini dikarenakan seseorang dengan intensitas moral yang tinggi akan merasa bertanggungjawab untuk melaporkan kecurangan tersebut, sehingga akan melakukan *whistleblowing*.

Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan Shawver et al. (2015), di mana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa seseorang akan dapat melakukan tindakan *whistleblowing*, karena didasarkan atas penilaian moral terhadap permasalahan sosial yang dirasakannya dalam kasus tindakan *fraud* atau kecurangan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan tinjauan studi literatur, maka diperoleh hasil bahwa variabel Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Intensitas Moral secara parsial berpengaruh terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing*.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang diberikan pada artikel ini ialah masih banyak faktor lain yang mempengaruhi intensi atau niat untuk melakukan *whistleblowing* selain komitmen profesional, komitmen organisasi, dan intensitas moral. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan

menyelidiki faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing* selain pada variabel-variabel yang dianalisis.

DAFTAR REFERENSI

- Allen, & Meyer. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1).
- Anggraeni, E. D., & Haryati, T. (2021). Pengaruh Profesionalisme, Intensitas Moral, Dan Personal Cost Of Reporting Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Maneksi*, 10(2), 125–133.
- Association of Certified *Fraud* Examiners. (2019). *Survei Fraud Indonesia 2019*. Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE). <https://acfe-indonesia.or.id/>
- Bakri. (2014). Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya Dengan *Whistleblowing*. *Al-Mizan*, 10(1), 152–168.
- Bate, M. H., Londa, Y., & Sayang, S. (2021). *Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores)*. 8(1), 165–175. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Dewi, N. K. A. R., & Dewi, I. G. A. A. P. (2019). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing* : Studi Kasus Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.38043/jiab.v4i1.2141>
- Hardi, Wiguna, M., Anita, R., & Zakaria, N. B. (2018). The effect of relativism ethical orientation, personal cost, and moral intensity on internal *Whistleblowing* intention: the moderating role of organizational commitment. *International Journal of Engineering and Technology*, 7(3.35), 122–125. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i3.35.29278>
- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Intensi Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada Opd Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 11(2), 17–26.
- Ibrahim, Arif, M. F., & Ayyuf. (2019). *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Intesitas Moral, Dan Locus Of Commitment Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Survey Pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Makassar)*. 2(2017), 59–72.
- Inayah, I., Purnamasari, P., & Sukarmanto, E. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Profesi terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Survei pada Auditor Internal Bank BJB Kantor Pusat)*.
- Indra, S. A., Kusumastuti, R., & Rahayu. (2022). Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 271–280.

<https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i1.2262>

- Indriani, V. (2020). Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel *Whistleblowing* Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–5. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6912>
- Jalil, F. Y. (2014). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Audit Terhadap Perilaku *Whistleblowing*. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 198–209. <https://doi.org/10.15408/ess.v4i2.1965>
- Kurniati, A., Anugerah, R., & Indrawati, N. (2019). Pengaruh Locus of Control Eksternal, Komitmen Organisasi, Kesadaran Etis Terhadap Intensi Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Riau). *Pekbis Jurnal*, 11(1), 30–42.
- Lestari, P. N., & Anis, I. (2023). Pengaruh Intensitas Moral Dan Komitmen Profesional Terhadap Intensi Whistle-Blowing : Bukti Empiris Dari Instansi Direktorat Jenderal Pajak. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 1899–1910. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.16355>
- Nofrizaldi, D., & Helmayunita, N. (2023). Pengaruh Moral Reasoning, Retalisasi, Ethical Sensitivity Dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5(2), 126–138. <https://doi.org/10.4324/9781315676074>
- Nugraha, T. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi *Whistleblowing* Dengan Retalisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Perusahaan Perbankan yang berada di Kota Pekanbaru). 4(1), 294–308.
- Putra, I. M. D. D., & Wirasedana, I. W. P. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Self Efficacy, Dan Intensitas Moral Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21, 1488–1518. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v21.i02.p23>
- Rusmita, N. W. (2022). Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional Dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali). *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 93–108.
- Sagara, Y. (2018). Profesionalisme Internal Auditor Dan Intensi Melakukan *Whistleblowing*. *Liquidity*, 2(1), 34–44. <https://doi.org/10.32546/lq.v2i1.127>
- Saputra, V., Eliza, A., & Sari, Y. M. (2021). 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*, 2(2), 192–208. <https://doi.org/10.24042/al-mal.v2i2.10473>
- Sara, M. (2023). *Berbagai Kasus Fraud Membahayakan Ekonomi Indonesia*. Kompas.com. <https://money.kompas.com>

- Shanti, Y. K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Tingkat Kecurangan terhadap melakukan Whistle Blowing dengan sifat Machiavellian Sebagai Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(22), 1–13.
- Shawver, T. J., Clements, L. H., & Sennetti, J. T. (2015). How Does Moral Intensity Impact the Moral Judgments And *Whistleblowing* Intentions of Professional Accountants? *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 19, 27–60. <https://doi.org/doi:10.1108/S1574-076520150000019002>
- Syauqi, A. H. (2024). *Diduga Korupsi Rp 9 M, 2 Mantan Pegawai Bank BUMN di Klaten Ditahan*. Detik.Com. <https://www.detik.com>
- Tanor, L. A. O., & Zega, A. (2024). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Sensitivitas Etika Terhadap Intensi Dalam Melakukan *Whistleblowing*. *Jurnal Riset Akuntansi & Komputerisasi Akuntansi (JRAK)*, 88349033(83).
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif* (Edisi 2). Salemba Empat.
- Utami, L., Handajani, L., & Hermanto. (2019). Efektivitas Komite Audit dan Audit Internal terhadap Kasus Kecurangan dengan *Whistleblowing* System sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1570. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p27>
- Yunawati, S. (2019). Dampak Penerapan *Whistleblowing* System terhadap Internal *Fraud* Pada PT. Bank Central Asia Periode 2014 –2017. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 8(2), 27–32. <https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/41>