

Pengaruh *Moral Reasoning*, *Budaya Collectivism*, dan *Ethical Environment* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Mahwiyah^{1*}, Fidiana², Wahidahwati³

^{1,2,3} Program Studi S-2 Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia

amahwiyah@gmail.com*, fidiana@stiesia.ac.id, wahidahwati@stiesia.ac.id

*Corresponding Author

Diajukan : 5 Maret 2025
Disetujui : 18 April 2025
Dipublikasikan : 19 April 2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of moral reasoning, collectivist culture, and ethical environment on whistleblowing action. Furthermore, the research applies quantitatively with a questionnaire as the instrument. Measurement and testing of correlation between the research hypothesis variables using the SEM method which will be calculated using the Smart PLS program. The population consists of employees at Syariah Indonesia Bank, Surabaya branch. Moreover, the result shows that moral reasoning has a positive and significant effect on whistleblowing action for employees at Syariah Indonesia Bank, Surabaya branch. Likewise, collectivist culture has a positive and significant effect on whistleblowing action employees at Syariah Indonesia Bank, Surabaya branch. However, an interesting finding concludes that collectivist culture tends to prioritize group needs compared to individuals. Thus, it can affect individual courage to report unethical behavior. In addition, the findings can be a guide for Indonesia Syariah Bank giving insights into creating a culture that supports integrity and transparency. Also, it supports the individual to be brave in reporting ethical violence.

Keywords: *moral reasoning, collectivist culture, ethical environment, whistleblowing, and ethical violence.*

PENDAHULUAN

Fenomena *whistleblower* pertama kali muncul di Amerika Serikat, terkenal melalui kasus kecurangan Enron pada 2001. Di Indonesia, ada kasus *whistleblower* yang terjadi ketika Kejaksaan Tinggi menyelidiki sejumlah kasus korupsi yang melibatkan bank dan perusahaan milik negara. Salah satu kasus yang tengah diusut adalah dugaan kredit fiktif senilai Rp13 miliar di Bank Syariah Indonesia Bima, NTB (Rafiin, 2024).

Terungkapnya kasus-kasus tersebut tidak lepas dari individu (*whistleblower*) yang memiliki keberanian untuk mengungkapkan ketidakberesan di perusahaannya (*whistleblowing*). *Whistleblowing* adalah tindakan di mana seseorang dengan sukarela memberikan informasi yang tidak diketahui oleh publik (Mande & Anggraeni, 2022). *Whistleblowing* dianggap sebagai bentuk protes terhadap perilaku amoral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas suatu organisasi (Sukonengrom, 2018). Ini dilakukan melalui saluran komunikasi yang tidak konvensional kepada pemangku kepentingan, mengenai keberadaan perilaku ilegal atau praktik-praktik tidak etis dalam suatu organisasi, atau praktik-praktik yang bertentangan dengan kepentingan publik yang dilakukan oleh organisasi (Suzila, 2018).

Pada konteks *whistleblowing*, hubungan antara pengaruh *moral reasoning* terhadap tindakan *whistleblowing* juga menjadi esensial untuk dipahami (Shawver & Shawver, 2018). *Moral reasoning*, yang merupakan kemampuan individu dalam mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika dalam pengambilan keputusan, memiliki keterkaitan yang erat dengan kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing* (Liyanarachchi & Newdick, 2009). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa



individu dengan tingkat *moral reasoning* yang lebih tinggi lebih mungkin terlibat dalam *whistleblowing*. Nofrizaldi & Helmayunita (2023) menemukan bahwa *moral reasoning* memiliki pengaruh positif terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Namun, Ahyaruddin & Asnawi, (2017) mendapatkan fakta berbeda ketika melakukan penelitian terhadap auditor BPKB Perwakilan Provinsi Riau, yakni *moral reasoning* tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*.

Di samping itu, faktor lain yang memainkan peran kunci dalam memengaruhi kecenderungan terjadinya *whistleblowing* adalah budaya *collectivism* (Nurdianti & Ilyas, 2018). Budaya *collectivism* juga dapat menciptakan dukungan sosial yang diperlukan bagi individu yang berpotensi melakukan *whistleblowing* (Fitriyah, 2018). Dengan kata lain, Budaya *collectivism* bukan hanya menciptakan norma-norma yang mendorong *whistleblowing*, tetapi juga menyediakan lingkungan sosial yang mendukung individu untuk melakukan tindakan tersebut (Mande, 2020).

Penelitian sebelumnya menyatakan, kolektivisme memiliki efek positif pada niat *whistleblowing*. Hal itu menunjukkan, individu dengan rasa kolektivisme yang kuat lebih cenderung melaporkan tindakan yang salah dalam organisasi mereka (Nurdianti & Ilyas, 2018). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kolektivisme memiliki hubungan positif yang signifikan dengan niat *whistleblowing* (Dalimunthe, 2015; Kurnia, 2021). Namun, terdapat juga penelitian lain menyatakan bahwa kolektivisme tidak memberi pengaruh pada niat melakukan *whistleblowing* (Istyanti, 2017).

Selain budaya *collectivism*, *ethical environment* di dalam organisasi juga memiliki peran krusial dalam mendorong atau menghambat *whistleblowing* (Dalton & Radtke, 2013). Lingkungan etis (*ethical environment*) mencerminkan kondisi keseluruhan di dalam suatu organisasi atau masyarakat yang memengaruhi perilaku etis dan keputusan moral (Zarefar et al., 2018). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *ethical environment* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* baik secara internal maupun *whistleblowing* (Dalton & Radtke, 2013; Taripudin & Umar, 2020). Namun, Ningsih (2022) menemukan bahwa *ethical environment* tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* internal.

Bank Syariah Indonesia yang merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, baru saja resmi beroperasi pada 1 Februari 2021 setelah merger dari tiga bank syariah milik BUMN: Bank BRIsyariah, Bank Syariah Mandiri, dan Bank BNI Syariah. Merger ini bertujuan untuk menciptakan entitas perbankan syariah yang lebih kompetitif, dengan dukungan aset yang kuat dan jaringan layanan luas di seluruh Indonesia (Bank Syariah Indonesia, 2021). Hingga 2024, BSI berhasil menghimpun aset sebesar lebih dari Rp500 triliun dan melayani lebih dari 20 juta nasabah, menjadikannya salah satu dari lima bank terbesar di Indonesia berdasarkan aset (Klob, 2024). Namun, perjalanan BSI tidak terlepas dari tantangan, termasuk serangan siber pada Mei 2023 yang mengganggu layanan secara luas, sehingga menyoroti kebutuhan penguatan sistem keamanan digital (Sutaryono, 2023). Selain itu, kendala pengembangan sumber daya manusia yang kompeten dan integrasi budaya kerja dari tiga entitas yang berbeda menjadi perhatian penting dalam mendukung pertumbuhan BSI (Fitri, 2014).

Tindakan *whistleblowing* di BSI sangat relevan sebagai mekanisme untuk mengungkapkan pelanggaran atau kecurangan yang dapat merusak integritas organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti *moral reasoning*, budaya kolektivisme, dan lingkungan etis organisasi berperan penting dalam mendorong niat individu untuk melaporkan pelanggaran. Menurut Ahyaruddin & Asnawi (2017), *moral reasoning* individu dan lingkungan etis organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan *whistleblowing*. Selain itu, budaya kolektivisme yang kuat terbukti dapat mendorong individu untuk bertindak demi kepentingan kelompok, termasuk melaporkan pelanggaran demi menjaga reputasi organisasi (Faradilla et al., 2023). Namun, ancaman retaliasi sering menjadi hambatan signifikan bagi *whistleblower* (Faradilla et al., 2023). Oleh karena itu, bank syariah seperti BSI perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan melindungi *whistleblower*, serta mempromosikan budaya kolektivisme positif untuk meningkatkan efektivitas pengawasan internal.

Berdasarkan penjelasan di atas penelitian ini dilatarbelakangi oleh kesenjangan atau gap pengetahuan yang teridentifikasi melalui penjelasan dan penelitian terdahulu serta dukungan adanya fenomena penelitian. Sebelumnya, terdapat keterbatasan pemahaman mengenai pengaruh *moral reasoning*, budaya *collectivism* dan *ethical environment* terhadap tindakan *whistleblowing* di konteks

organisasi. Beberapa penelitian sebelumnya lebih fokus pada aspek-aspek terpisah seperti etika bisnis, budaya organisasi, atau *whistleblowing* tanpa menggabungkan elemen-elemen tersebut secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk berkontribusi pada gap tersebut dengan menganalisis secara holistik bagaimana *moral reasoning*, budaya *collectivism*, dan *ethical environment* saling berinteraksi dan memberikan dampak terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* di lingkungan Bank Syariah Indonesia Cabang Surabaya. Harapannya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi berharga pada pemahaman kita mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keputusan *whistleblowing* dalam organisasi dengan konteks budaya dan lingkungan etis. Untuk mencapai tujuan tersebut, peneliti rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- RQ1. Apakah terdapat pengaruh antara *moral reasoning* terhadap tindakan *whistleblowing*?
- RQ2. Apakah terdapat pengaruh antara budaya *collectivism* terhadap tindakan *whistleblowing*?
- RQ3. Apakah terdapat pengaruh antara *ethical environment* terhadap tindakan *whistleblowing*?

STUDI LITERATUR

Whistleblowing yang merujuk pada tindakan seseorang yang memberikan informasi rahasia atau tidak dikenal umum kepada pihak berwenang atau publik mengenai tindakan tidak etis, ilegal, atau penyalahgunaan kekuasaan yang terjadi di dalam suatu organisasi (Kenny, 2019). *Whistleblowing* dapat dipahami melalui berbagai kerangka kerja, dengan salah satu pendekatan utama adalah Teori Keadilan dan Etika Organisasi (Mande, 2020). Selain itu, *whistleblowing* dapat juga dianalisis melalui lensa teori kontrak psikologis, di mana individu memiliki harapan terhadap perilaku etis dan adil dari pihak organisasi, dan *whistleblowing* muncul ketika harapan tersebut tidak terpenuhi (Ceva & Bocchiola, 2020). Menurut Potipiroon & Wongpreedee (2020), terdapat dua faktor yang digunakan untuk mengukur intensi *whistleblowing*, yaitu melakukan *whistleblowing* melalui jalur pelaporan internal dan melakukan *whistleblowing* melalui jalur pelaporan *whistleblowing*.

Melakukan *whistleblowing* melalui jalur pelaporan internal adalah bertindak untuk melaporkan praktik kecurangan kepada pimpinan atau pihak lain di dalam organisasi. Sementara melakukan *whistleblowing* melalui jalur pelaporan *whistleblowing* adalah bertindak untuk melaporkan kecurangan kepada media, pemerintah, atau lembaga yang memiliki wewenang di luar organisasi, yang diyakini dapat menindaklanjuti laporan tersebut.

Kerangka Pemikiran

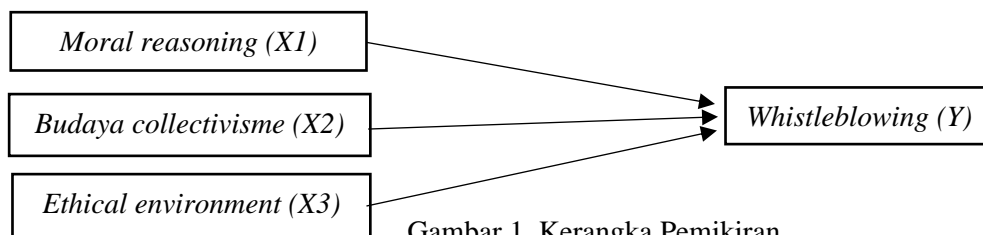
Pengaruh *moral reasoning*, budaya kolektivisme, dan *ethical environment* terhadap tindakan *whistleblowing* di Bank Syariah Indonesia dalam dilihat dari beberapa aspek kunci. Pertama, *moral reasoning*, atau penalaran moral, merujuk pada kemampuan individu untuk mempertimbangkan nilai-nilai moral dan norma-norma etis dalam mengambil keputusan (Walker, 1989). Salah satu teori yang terkenal dalam kajian *moral reasoning* adalah teori yang dikembangkan oleh Lawrence Kohlberg, yang mengemukakan bahwa perkembangan moral individu melewati tahapan-tahapan yang terurut dan semakin kompleks (Nurhayati, 2006). Pentingnya penelitian mengenai *moral reasoning* terletak pada pemahaman mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan moral, baik dalam konteks individu maupun dalam konteks kelompok dan masyarakat.

Kedua, budaya kolektivisme, yaitu suatu konsep dalam ilmu sosial yang menyoroti nilai-nilai dan norma-norma yang menekankan kepentingan kelompok atau komunitas daripada kepentingan individu (Zulaeha et al., 2020). Dalam budaya *collectivistic*, individualitas tidak diutamakan sebagaimana yang terjadi dalam budaya *individualistic*, melainkan nilai-nilai seperti kesetiaan terhadap keluarga, ketergantungan pada kelompok, dan harmoni sosial menjadi fokus utama (Iriyadi, 2022). Ciri khas budaya *collectivistic* mencakup konsep diri yang lebih terikat pada identitas kelompok, di mana keberhasilan atau kegagalan individu diukur dengan sejauh mana mereka dapat memenuhi harapan dan norma-norma kelompok sosialnya (Liliweri, 2023).

Ketiga, lingkungan etis (*ethical environment*), yakni cerminan kondisi keseluruhan suatu organisasi atau masyarakat yang memengaruhi perilaku etis dan keputusan moral (Zarefar et al., 2018). Lingkungan etis menjadi bahasan penting dalam studi etika bisnis dan manajemen, karena dapat

memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang membentuk karakter organisasi, menentukan tata nilai, dan menciptakan pandangan bersama terkait kebijakan dan praktik etis (Djakfar, 2016). Variabel *ethical environment* dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Booth & Schultz (2004) seperti dijelaskan dalam studi Ahyaruddin & Asnawi (2017).

Dengan penggabungan analisis di atas maka akan didapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi tindakan *whistleblowing* di Bank Syariah Indonesia, serta mengidentifikasi potensi upaya perbaikan atau penguatan dalam budaya organisasi dan lingkungan etika untuk mendukung praktik-praktik *whistleblowing* yang lebih efektif dan berkelanjutan. Berikut kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Penulis

Moral Reasoning

Hubungan antara pengaruh *moral reasoning* terhadap *whistleblowing* menggambarkan bagaimana kapasitas individu untuk melakukan penalaran moral memengaruhi keputusan mereka untuk mengungkapkan pelanggaran etika dalam suatu organisasi. *Moral reasoning*, yang mencakup kemampuan individu untuk mempertimbangkan nilai-nilai moral dan norma-norma etis dalam mengambil keputusan, dapat menjadi faktor penting yang membimbing sikap dan tindakan whistleblower. *Moral reasoning* yang tinggi cenderung berpotensi untuk melakukan *Whistleblowing*.

Dalam konteks ini, pengaruh *moral reasoning* terhadap *whistleblowing* menciptakan keterkaitan yang kompleks antara dimensi kognitif, emosional, dan perilaku. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2020); Handayani & Helmayunita (2019); dan Nofrizaldi & Helmayunita (2023) menemukan bahwa *moral reasoning* memiliki pengaruh positif terhadap niat melaporkan kecurangan. Selain itu, penelitian Faradilla et al. (2023) menemukan bahwa *moral reasoning* berpengaruh positif pada niat individu untuk melakukan *Whistleblowing*. Adapun indikator *moral reasoning* berdasarkan (Syamsuriana et al., 2019) adalah *justice* atau *moral equity*, *relativism*, *egoism*, *utilitarianism*, dan *deontology* atau *contractual*.

H1: Moral reasoning berpengaruh positif terhadap whistleblowing

Budaya Collectivism

Pengaruh budaya *collectivism* terhadap *whistleblowing* melibatkan dinamika kompleks antara nilai-nilai kolektif yang dianut oleh suatu masyarakat dan kecenderungan individu untuk mengungkapkan pelanggaran di dalam organisasi. Budaya *collectivism* yang menekankan kepentingan kelompok dan solidaritas sosial, dapat memainkan peran signifikan dalam membentuk sikap terhadap *whistleblowing*. Budaya *collectivism* dapat memengaruhi norma-norma sosial terkait dengan loyalitas terhadap kelompok. Individu dalam budaya ini mungkin cenderung menghindari *whistleblowing* karena dianggap dapat merusak hubungan dan keharmonisan di dalam kelompok. Pelaporan terhadap anggota kelompok atau atasan dapat dianggap sebagai tindakan yang bertentangan dengan nilai-nilai solidaritas, dan hal ini dapat menjadi hambatan psikologis bagi individu untuk mengambil langkah *whistleblowing*. Dalam budaya *collectivism*, tekanan konformitas terhadap norma-norma kelompok mungkin dapat menghambat niat untuk mengungkapkan pelanggaran. Rasa takut terhadap isolasi sosial atau pengucilan dari kelompok dapat menjadi penghalang kuat terhadap keberanian individu untuk mengambil sikap *whistleblowing*. Penerimaan sosial dan penghargaan dalam konteks kolektif dapat menjadi faktor

penentu dalam menentukan apakah individu akan mengungkapkan pelanggaran atau memilih untuk mempertahankan solidaritas kelompok.

Di sisi lain, budaya *collectivism* juga dapat memberikan dorongan untuk *whistleblowing*. Jika tindakan pelanggaran dianggap merugikan kelompok secara keseluruhan, individu dalam budaya ini mungkin merasa tanggung jawab moral untuk melaporkan agar dapat melindungi kepentingan bersama. Oleh karena itu, hubungan antara budaya *collectivism* dan *whistleblowing* dapat bersifat dinamis dan kompleks, tergantung pada konteks spesifik dan nilai-nilai yang diterapkan oleh kelompok sosial tertentu. Nurdianti & Ilyas (2018) menemukan bahwa individu dengan rasa kolektivisme yang kuat lebih cenderung melaporkan tindakan yang salah dalam organisasi mereka. Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kolektivisme memiliki hubungan positif yang signifikan dengan niat *whistleblowing* (Dalimunthe, 2015; Kurnia, 2021). Namun, penelitian Sinaga (2023) menyatakan hal yang berbanding terbalik bahwa etika Konghucu berpengaruh pada niat *whistleblowing*, sementara kolektivisme tidak berpengaruh pada niat *whistleblowing*.

Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa nilai budaya kolektivisme, yang menekankan harmoni kelompok dan saling ketergantungan, dapat mendorong individu untuk bertindak demi kepentingan bersama dengan melaporkan perilaku etis yang tidak benar. Adapun indikator budaya *collectivism* dalam penelitian ini sebagaimana perspektif Hofstede (1991) mengenai kolektivisme dapat diuraikan melalui enam dimensi utama, yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara individu dengan kelompok, pengambilan keputusan, harmonisasi, komunikasi, dan sistem manajemen.

H2: Budaya collectivism memiliki pengaruh positif terhadap whistleblowing

Ethical Environment

Pengaruh *ethical environment* terhadap *whistleblowing* mencerminkan hubungan antara norma etis organisasi dan keputusan individu untuk mengungkapkan pelanggaran etika. Dalam organisasi dengan *ethical environment* yang kuat ditandai dengan nilai-nilai integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial individu cenderung merasa didukung secara moral dan terlindungi untuk melaporkan pelanggaran. Lingkungan semacam ini memberikan kejelasan nilai dan kebijakan yang mendorong *whistleblowing* sebagai tindakan yang selaras dengan prinsip organisasi, sekaligus mengurangi ketakutan akan pembalasan. Sebaliknya, *ethical environment* yang lemah, di mana norma etis tidak jelas atau terdapat toleransi terhadap pelanggaran, dapat menghambat tindakan *whistleblowing*. Dalam situasi ini, individu sering kali merasakan ketidakpastian tentang dukungan yang akan diterima, meningkatkan persepsi risiko pembalasan, dan mengurangi keyakinan bahwa *whistleblowing* akan membawa manfaat positif bagi organisasi maupun masyarakat.

Dalam konteks ini, *ethical environment* tidak hanya memengaruhi perilaku *whistleblowing* tetapi juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap integritas dan keadilan. Penelitian dan perhatian terhadap *ethical environment* dapat membantu organisasi membangun budaya etika yang mendukung tindakan *whistleblowing* yang bermanfaat, serta merancang kebijakan dan praktik-praktik yang memberikan perlindungan kepada individu yang berani melaporkan pelanggaran etika. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *ethical environment* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* baik secara internal maupun *whistleblowing* (Dalton & Radtke, 2013; Taripudin & Umar, 2020). Selain itu, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa *ethical climate*, termasuk nilai-nilai lokal dan intensitas moral, dapat memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Utami et al., 2019). Dengan demikian, terdapat keterkaitan yang erat antara *ethical environment* di dalam suatu organisasi dan tindakan *whistleblowing*. Variabel *ethical environment* ini terdiri dari beberapa indikator yang mencerminkan aspek-aspek yang relevan dalam konteks etika organisasi, yaitu misi dan nilai-nilai; kepemimpinan dan pengaruh manajemen; pengaruh rekan kelompok, prosedur, aturan, dan kode etik; pelatihan etika; dan penghargaan dan sanksi.

H3: Ethical environment berpengaruh positif terhadap whistleblowing

METODE

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yang merupakan salah satu jenis non-probability sampling. Pemilihan teknik ini dilakukan dengan sengaja untuk memilih individu atau peristiwa yang dapat memberikan informasi penting yang tidak dapat diperoleh melalui metode lain. Jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 95, berdasarkan rekomendasi yang diberikan oleh Hair et al. (2014), dengan menggunakan jumlah indikator sebanyak 19 yang dikalikan dengan faktor 5.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di daerah Surabaya. Berdasarkan Laporan Keberlanjutan 2023 Bank Syariah Indonesia (BSI), total jumlah pegawai BSI hingga akhir tahun 2023 adalah 17.909 orang, dengan 609 pegawai laki-laki dan 464 pegawai perempuan ditempatkan di Region VI - Surabaya, sehingga total pegawai di wilayah Surabaya adalah 1.073 orang.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data primer dipilih karena memungkinkan pengumpulan informasi langsung dari sumbernya. Proses pengumpulan data primer menggunakan metode survei dan observasi (Saunders et al., 2009), dengan menyebarkan kuisioner sebagai metode survei untuk mengumpulkan data dari populasi yang diteliti. Proses pengumpulan data dilakukan secara elektronik melalui tautan *Google Form*, yang dibagikan kepada pegawai Bank Syariah Indonesia melalui berbagai kanal komunikasi internal. Dengan metode ini, penelitian dapat menjangkau responden secara lebih luas dan efisien tanpa terkendala oleh faktor geografis atau keterbatasan waktu. Pengukuran indikator menggunakan skala Likert 1-5 bertujuan untuk mendapatkan data kuantitatif yang mencerminkan tingkat persepsi, sikap, atau pandangan responden terhadap setiap indikator.

Untuk melakukan pengukuran dan pengujian korelasi antara variabel hipotesis yang diajukan melalui satu pendekatan, penelitian ini menggunakan metode structural equation modeling (SEM) (Malhotra & Dash, 2016). Model struktural untuk penyelidikan ini adalah SEM yang akan dihitung menggunakan program Smart PLS.

HASIL

Analisis Karakteristik Responden

Sebelum memasuki uji analisis SEM-PLS (*Structural Equation Modeling Partial Least Squares*), penting untuk melakukan analisis karakteristik responden terlebih dahulu guna memperoleh pemahaman yang mendalam tentang profil sampel yang terlibat dalam penelitian. Analisis ini meliputi beberapa aspek demografis seperti usia, masa kerja, dan jenis kelamin responden yang dapat mempengaruhi hasil dan interpretasi dari model analisis yang akan dilakukan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia	< 25 tahun	15	15.79%
	25-34 tahun	45	47.37%
	35-44 tahun	25	26.32%
	≥ 45 tahun	10	10.53%
Masa Kerja	< 1 tahun	20	21.05%
	1-5 tahun	40	42.11%
	6-10 tahun	25	26.32%
	> 10 tahun	10	10.53%
Jenis Kelamin	Perempuan	50	52.63%
	Laki-Laki	45	47.37%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Deskripsi Frekuensi Variabel

Dalam analisis deskripsi frekuensi jawaban responden, setiap variabel yang diukur dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan skala penilaian yang mencerminkan tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Kategori ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai distribusi frekuensi dari setiap jawaban yang diperoleh, sehingga dapat diinterpretasikan dengan lebih mudah. Rinciannya sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Berdasarkan hasil yang diperoleh, mayoritas responden merasa bahwa perlakuan yang mereka terima di tempat kerja sudah adil dengan nilai rata-rata 3,44 yang masuk dalam kategori "Setuju". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya keadilan dalam lingkungan kerja mereka. Selanjutnya, dalam hal menghormati perbedaan pandangan etika, responden cenderung bersikap "Netral" dengan rata-rata 3,24, yang mengindikasikan adanya keragaman sikap terhadap perbedaan etika di tempat kerja.

Selain itu, secara umum responden menunjukkan kecenderungan untuk setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang menggambarkan budaya *collectivism* di tempat kerja, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.49 yang masuk dalam kategori "Setuju".

Penelitian ini juga mengkaji keberadaan prosedur yang mendukung praktik kerja yang etis, efektivitas pelatihan etika, serta sistem penghargaan dan sanksi dalam mendorong perilaku etis. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa secara umum responden menilai lingkungan etis di organisasi mereka dalam kategori "Setuju," dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3.55.

Dalam penelitian ini, persepsi responden terhadap *whistleblowing* di organisasi mereka diukur melalui beberapa aspek, termasuk keamanan sistem pelaporan, efektivitas pelaporan internal dalam menyelesaikan masalah etika, serta kepercayaan terhadap jalur *whistleblowing* sebagai sarana perlindungan kepentingan publik. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden cenderung setuju terhadap keberadaan sistem *whistleblowing* di organisasi mereka, dengan nilai rata-rata 3.43.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Validitas konvergen dan diskriminan digunakan sebagai metode pengujian. Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui dua langkah, yaitu dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai factor loading. Validitas indikator terpenuhi jika AVE lebih besar dari 0,5 dan factor loading lebih besar dari 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian validitas melalui nilai factor loading dan *Average Variance Extracted* (AVE), semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid, yakni AVE lebih besar dari 0,5 dan factor loading lebih besar dari 0,7.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada tahap awal penelitian umumnya dilakukan dengan mengevaluasi dua indikator utama, yaitu Cronbach's alpha dan composite reliability, untuk memastikan konsistensi dan kestabilan instrumen pengukuran. Berdasarkan panduan Ghazali & Latan (2015), nilai minimum yang diharapkan untuk kedua indikator ini adalah lebih dari 0,70.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas yang ditentukan, yakni lebih dari 0,70.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinan (R Square)

Pertama, uji koefisien determinasi (*R-squared*) mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model struktural, dengan nilai yang berkisar antara 0-1.

Hasil evaluasi model struktural melalui nilai koefisien determinasi (*R-squared*) menunjukkan bahwa variabel *moral reasoning*, budaya *collectivism*, dan *ethical environment* secara bersama-sama memiliki kemampuan menjelaskan variabel tindakan *whistleblowing* dengan nilai *R-squared* sebesar

0,783. Hal ini mengindikasikan, 78,3% variasi yang terjadi pada tindakan *whistleblowing* dapat dijelaskan oleh tiga variabel tersebut dan sisanya, 21,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji Relevansi Prediksi

Uji relevansi prediksi, yang dikenal sebagai Q-Square, adalah pendekatan untuk mengevaluasi kemampuan model dalam memprediksi data di luar sampel yang digunakan dalam analisis. Berikut adalah perhitungan nilai Q square berdasarkan data R square di atas:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.783)$$

$$Q^2 = 1 - (0,217) = 0.783$$

Nilai Q Square sebesar 0.783 atau 78,3% menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang sangat baik.

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji *Direct Effect*

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
<i>Moral reasoning -> Whistleblowing</i>	0.251	2.368	0.000	Signifikan
<i>Budaya collectivism -> Whistleblowing</i>	0.707	12.071	0.000	Signifikan
<i>Ethical environment -> Whistleblowing</i>	0.382	3.725	0.00	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari hasil uji *direct effect* pada Tabel 2., dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Moral Reasoning* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Moral reasoning memainkan peran krusial dalam memengaruhi keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Beberapa penelitian menemukan bahwa *moral reasoning* berpengaruh positif pada niat melaporkan kecurangan (Handayani & Helmayunita, 2019; Khusnah, 2020; Nofrizaldi & Helmayunita, 2023). Faradilla et al. (2023) menemukan bahwa *moral reasoning* berpengaruh positif pada niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, faktor-faktor seperti *collectivism* dan *retaliation* berpengaruh signifikan pada niat melakukan *whistleblowing*, sementara *moral reasoning* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Di Bank Syariah Indonesia (BSI) Surabaya, *moral reasoning* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dengan koefisien 0,251, T-Statistic 2,368, dan p-value 0,000. Pengaruh *moral reasoning* terhadap tindakan *whistleblowing* terlihat dari cara karyawan merespons berbagai situasi yang melibatkan pelanggaran atau penyimpangan etika. Hal ini sesuai dengan teori *moral reasoning* yang menyebutkan bahwa individu akan lebih memilih untuk bertindak sesuai dengan prinsip moral mereka, meskipun dalam situasi yang penuh risiko atau ketidakpastian. Namun, meskipun banyak pegawai BSI yang memahami dan menginternalisasi prinsip-prinsip moral seperti keadilan, relativisme, dan deontologi, tindakan *whistleblowing* terkadang masih terbentur oleh faktor *whistleblowing* lainnya, seperti rasa takut terhadap pembalasan (*retaliation*) atau kekhawatiran akan dampak sosial dan profesi mereka. Hal ini menggambarkan bagaimana faktor-faktor selain penalaran moral, seperti kultur perusahaan dan kebijakan perlindungan whistleblower, juga berperan penting dalam memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran.

Seiring berjalannya waktu, Bank Syariah Indonesia telah berusaha mengembangkan kebijakan dan sistem pelaporan yang lebih transparan dan aman, guna mengurangi ketakutan dan meningkatkan partisipasi dalam *whistleblowing*. Program pelatihan dan sosialisasi terkait etika dan tanggung jawab sosial dalam perusahaan semakin sering dilakukan untuk memperkuat *moral reasoning* karyawan.

Pengaruh Budaya *Collectivism* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Budaya kolektivisme yang terdapat dalam suatu organisasi dapat memengaruhi banyak aspek perilaku, termasuk dalam pengambilan keputusan terkait *whistleblowing*. Hal itu selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kolektivisme memiliki efek positif pada niat *whistleblowing*, menunjukkan bahwa individu dengan rasa kolektivisme yang kuat lebih cenderung melaporkan tindakan yang salah dalam organisasi mereka (Nurdianti & Ilyas, 2018). Penelitian lain juga menyimpulkan bahwa kolektivisme memiliki hubungan positif yang signifikan dengan niat *whistleblowing* (Dalimunthe, 2015; Kurnia, 2021). Namun, Sinaga (2023) menyatakan hal yang berbanding terbalik bahwa etika Konghucu memiliki pengaruh pada niat *whistleblowing*, sementara kolektivisme tidak memiliki pengaruh pada niat *whistleblowing*.

Di Bank Syariah Indonesia di Surabaya, budaya *collectivism* memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing* dengan koefisien 0,707, T-Statistic 12,071, dan p-value 0,000. Hubungan yang kuat antara atasan dan bawahan ini sering kali menahan bawahan untuk melapor atau mengungkapkan pelanggaran yang mereka temui, karena takut akan merusak hubungan baik dengan atasan. Keputusan untuk melakukan *whistleblowing* sering kali bergantung pada apakah individu merasa hubungan mereka dengan atasan cukup kuat untuk menerima konsekuensi sosial dari pengungkapan tersebut.

Dari perspektif praktis, fenomena ini dapat dilihat dalam praktik sehari-hari, di mana pegawai yang menemukan adanya pelanggaran atau tindakan tidak etis sering kali memilih untuk tetap diam demi menjaga hubungan baik dengan kolega atau atasan mereka. Indikator budaya kolektivisme seperti harmonisasi, komunikasi, dan pengambilan keputusan berperan besar dalam membentuk pola pikir dan perilaku karyawan. Misalnya, dalam pengambilan keputusan kolektif di Bank Syariah Indonesia, jika seorang pegawai harus membuat laporan *whistleblowing*, ia akan mempertimbangkan terlebih dahulu bagaimana dampaknya terhadap hubungan sosial dan reputasinya dalam kelompok. Di sisi lain, dalam budaya kolektivisme, sistem manajemen yang menekankan hubungan kekeluargaan sering kali lebih mengutamakan menjaga stabilitas hubungan daripada mendorong transparansi penuh.

Pengaruh *Ethical Environment* terhadap Tindakan *Whistleblowing*

Pengaruh lingkungan etika (*ethical environment*) terhadap tindakan *whistleblowing* menjadi topik yang semakin relevan dalam organisasi modern. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *ethical environment* memiliki pengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing* baik secara internal maupun *whistleblowing* (Dalton & Radtke, 2013; Taripudin & Umar, 2020). Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *ethical climate*, termasuk nilai-nilai lokal dan intensitas moral, dapat memengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Utami et al., 2019). *Ethical environment* mencakup berbagai faktor yang membentuk norma, nilai, dan perilaku individu dalam organisasi, yang secara langsung memengaruhi keputusan untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakwajaran yang terjadi di dalam organisasi tersebut (Booth & Schultz, 2004). Di Bank Syariah Indonesia, lingkungan etika yang kuat dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap perilaku *whistleblowing*, baik itu mendukung maupun menghambat pelaporan. *Ethical environment* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* dengan koefisien 0,382, T-Statistic 3,725, dan p-value 0,000.

Organisasi yang menekankan pentingnya integritas dan kejujuran dalam misi dan nilai-nilai mereka cenderung memiliki tingkat pelaporan lebih tinggi (Pascoe & Welsh, 2012). Di Bank Syariah Indonesia, nilai-nilai yang diusung perusahaan, seperti amanah, profesionalisme, dan keberlanjutan, secara langsung berhubungan dengan kepercayaan karyawan untuk melaporkan pelanggaran atau ketidakjujuran yang terjadi. Perusahaan yang berkomitmen pada nilai-nilai etika yang kuat menciptakan budaya yang mendorong individu untuk lebih terbuka dan berani mengungkapkan masalah.

Di Bank Syariah Indonesia, pendekatan kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi terbuka dan pengelolaan yang berbasis nilai-nilai etika dapat dilihat dalam penerapan kebijakan yang melibatkan seluruh level manajerial dalam mempromosikan perilaku yang etis. Hal ini termasuk penguatan pemahaman tentang pentingnya melaporkan pelanggaran etika dan memberikan ruang aman bagi karyawan untuk melaporkan temuan mereka tanpa takut akan konsekuensi buruk.

Selain itu, di Bank Syariah Indonesia, kelompok kerja yang kuat dengan komunikasi yang terbuka tentang pentingnya integritas dapat menciptakan iklim yang mendukung tindakan *whistleblowing*, sehingga karyawan merasa tidak sendirian dalam melaporkan masalah yang ada. Bank Syariah Indonesia juga memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan pengungkapan informasi dan penyalahgunaan wewenang, dengan prosedur *whistleblowing* yang mudah diakses oleh karyawan.

Di Bank Syariah Indonesia (BSI) cabang Surabaya, penerapan lingkungan etika yang mendukung tindakan *whistleblowing* dapat dilihat dari beberapa indikator yang jelas. Misi dan nilai-nilai perusahaan yang menekankan integritas dan pelayanan terbaik kepada nasabah serta kejujuran dalam setiap transaksi menciptakan kesadaran kolektif di kalangan karyawan untuk menjaga reputasi perusahaan. Selain itu, kebijakan BSI tentang pelaporan pelanggaran yang jelas, bersama dengan pelatihan etika yang diberikan secara berkala, membantu menciptakan rasa aman bagi karyawan yang ingin melaporkan ketidakberesan tanpa rasa takut akan pembalasan.

Kepemimpinan yang etis di Bank Syariah Indonesia juga sangat terlihat, misalnya manajer cabang tidak hanya memberikan contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai etika, tetapi juga mendorong karyawan untuk melaporkan masalah secara terbuka. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Booth & Schultz (2004) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung transparansi dan etika akan menciptakan iklim yang lebih terbuka terhadap pelaporan pelanggaran.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini, yaitu setiap variabel independen yang diuji, yaitu *moral reasoning*, budaya *collectivism*, dan *ethical environment*, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap tindakan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uji *direct effect*, tiga variabel tersebut memainkan peran penting dalam memengaruhi keputusan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, perbankan harus menanamkan nilai-nilai kolektivisme yang sehat yang tidak hanya mendorong pencapaian tujuan finansial tetapi juga menjunjung tinggi integritas dan etika kerja. Pegawai juga harus berani menjadi agen perubahan dalam organisasi yang mengutamakan nilai-nilai etika dan integritas. Penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi pengaruh teknologi dan media sosial terhadap *whistleblowing* di dunia perbankan. Dengan memanfaatkan data yang lebih besar dan sampel yang lebih luas, penelitian berikutnya dapat menunjukkan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika yang terlibat dalam pengambilan keputusan *whistleblowing*.

REFERENSI

- Ahyaruddin, M., & Asnawi, M. (2017). Pengaruh Moral Reasoning dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurna; Akuntansi & Ekonomika*, 7(1), 1–20.
- Booth, P., & Schultz, A. (2004). The impact of an ethical environment on managers' project evaluation judgments under agency problem conditions. *Accounting, Organizations and Society*, 29(5–6), 473–488. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(03\)00012-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0361-3682(03)00012-6)
- Ceva, E., & Bocchiola, M. (2020). Theories of whistleblowing. *Philosophy Compass*, 15(1), 1–10. <https://doi.org/10.1111/phc3.12642>
- Dalimunthe, R. (2015). *Pengaruh Penalaran Moral dan Kolektivisme terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi S1 FEB UGM)*. Universitas Gadjah Mada.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Djakfar, M. (2016). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Penebar PLUS+.
- Faradilla, Y. A., Djefris, D., Surya, F., & Santi, E. (2023). The Influence of Moral Reasoning, Collectivism, And Retaliation Against the Intention of Whistleblowing (A Case Study on Bank Nagari). *Economics, Business, Accounting & Society Review*, 2(2), 152–162. <https://doi.org/10.55980/ebasr.v2i2.83>



- Fitri, A. (2014). *Beberapa Permasalahan Perbankan Syariah di Indonesia*. Pengadilan Agama Manna. <https://www.arsip.pa-manna.go.id/wp-content/uploads/2014/11/Beberapa-Permasalahan-Perbankan-Syariah-di-Indonesia.pdf>
- Fitriyah, R. (2018). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensitas untuk Melakukan Whistleblowing Internal*. STIE Perbanas Surabaya.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th Editio). Pearson Education.
- Handayani, D. F., & Helmayunita, N. (2019). Women and Whistle-Blowing: Gender in Reporting Channel and Moral Reasoning to Report the Fraud in Procurement Processes in The Government Sector. *Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)*, 391–400. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.43>
- Hofstede, G. (1991). Empirical models of cultural differences. In N. Bleichrodt & P. J. D. Drenth (Eds.). *In Contemporary issues in cross-cultural psychology* (pp. 4–20). Swets & Zeitlinger Publishers.
- Indonesia, B. S. (2021). *Tentang Kami*. <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>
- Iriyadi. (2022). *Pengaruh Budaya Dalam Gaya Evaluatif Atasan Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja & Kinerja Perusahaan: Suatu Studi Kasus Implementasi Akuntansi Perilaku (Behavioural Accounting)*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Istyanti, K. (2017). *Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, dan Kolektivisme terhadap Niat Melakukan Whistleblowing*. Universitas Gadjah Mada.
- Kenny, K. (2019). *Whistleblowing: Toward a New Theory*. Harvard University Press.
- Khusnah, H. (2020). Organizational Ethical Culture, Moral Reasoning: Pengaruhnya terhadap Ethical Decision Making dan whistleblowing intention. *Business and Finance Journal*, 5(1), 35–45. <https://doi.org/10.33086/bfj.v5i1.1495>
- Klob. (2024). *PT Bank Syariah Indonesia Tbk*. <https://www.klob.id/company/pt-bank-syariah-indonesia-tbk/crp001111>
- Kurnia, S. (2021). *Pengaruh Machiavellianisme, Kolektivisme, Personal Cost Dan Ethical Climate Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Internal. (Studi Kasus Pada Pt. Waskita Karya Tbk)*. Universitas Islam Indonesia.
- Liliweri, A. (2023). *Komunikasi Antar Budaya: Memahami Pendekatan Orientasi Budaya*. Nusamedia.
- Liyanarachchi, G., & Newdick, C. (2009). The impact of moral reasoning and retaliation on whistleblowing: New Zealand evidence. *Journal of Business Ethics*, 89(1), 37–57. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9983-x>
- Mande, H. (2020). *Whistleblowing dalam Bingkai Prososial (Eksperimen Kuasi)*. Universitas Hasanuddin.
- Mande, H., & Anggraeni, R. N. (2022). Whistleblowing dan Isu di Indonesia : Suatu Tinjauan Literatur. *Tangible Journal*, 7(2), 100–107. <https://doi.org/10.53654/tangible.v7i2.289>
- Ningsih, I. A. G. W. (2022). *Pengaruh Ethical Leadership, Ethical Environment, Personal Cost, Moralitas dan Bystander Effect terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing Internal pada Bank Perkreditan Rakyat di Kota Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Nofrizaldi, D., & Helmayunita, N. (2023). Pengaruh Moral Reasoning, Retaliasi, Ethical Sensitivity dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 5(2), 592–606. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.704>
- Nurdianti, I. T., & Ilyas, F. (2018). The Influences of Collectivism, Organizational Commitment, Moral Reasoning on Whistleblowing Intention In PT BRI Bank (Persero), Tbk. Bengkulu Branch. *Jurnal Akutansi*, 8(1), 15–25.
- Nurhayati, S. R. (2006). Telaah Kritis Terhadap Teori Perkembangan Moral Lawrence Kohlberg. *Paradigma*, 2(1), 93–104.
- Pascoe, J., & Welsh, M. A. (2012). Whistleblowing, Ethics and Corporate Culture: Theory and Practice in Australia. *Common Law World Review*, 40(2), 144–173.
- Potipiroon, W., & Wongpreedee, A. (2020). Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety Among Local

- Government Employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327–355. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0091026020944547>
- Rafiin. (2024). *Usut Dugaan Kredit Fiktif BSI Rp 13 Miliar, Kejari Bima Periksa Puluhan Nasabah*. DetikBali. <https://www.detik.com/bali/hukum-dan-kriminal/d-7261266/usut-dugaan-kredit-fiktif-bsi-rp-13-miliar-kejari-bima-periksa-puluhan-nasabah>
- Shawver, T. J., & Shawver, T. A. (2018). The impact of moral reasoning on whistleblowing intentions. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 21, 153–168. <https://doi.org/10.1108/S1574-076520180000021005>
- Sinaga, K. E. C. (2023). The Influence of Confusian Ethics and Collectivism on Whistleblowing Intention. *ProBisnis : Jurnal Manajemen*, 14(4), 51–59.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta.
- Sukonengrom, A. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Internal Whistleblowing Intention*. Universitas Islam Indonesia.
- Sutaryono, P. (2023). *Belajar dari Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI)*. Infobanknews.Com. https://infobanknews.com/belajar-dari-kasus-bank-syariah-indonesia-bsi/#google_vignette
- Suzila, S. (2018). Pengaruh sifat machiavellian dan lingkungan etika terhadap niat melakukan whistleblowing (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Jurnal Akuntansi*, 6(3).
- Syamsuriana, N., Nasaruddin, F., Suun, M., & Ahmad, H. (2019). Dampak Perilaku Altruisme, Moral Reasoning dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Audit. *ATESTASI: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2). <https://doi.org/10.33096/atestasi.v2i2.275>
- Taripudin, A., & Umar, H. (2020). Pengaruh Ethical Environment Dan Ethical Judgment Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 1–12. <https://doi.org/10.25105/pakar.v0i0.6906>
- Utami, I., Utami, K. D., & Hapsari, A. N. S. (2019). Local wisdom values, ethical climate, and moral intensity in whistleblowing of village fund administration. *RELIGACIÓN. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(15), 241–250.
- Walker, L. J. (1989). A Longitudinal Study of Moral Reasoning. *Child Development*, 60(1), 157–166. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/1131081>
- Zarefar, A., Adri Satriawan Surya, R., & Fito Mela, N. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79–88.
- Zulaeha, S., Alimuddin, Habbe, A. H., & Mediaty. (2020). Paham Modernisasi Terhadap Asumsi Teoritis Individualisme dalam Akuntansi Sosial. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, 3(1), 35–44.