

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah *survey* yang diadakan oleh salah satu Kantor Akuntan Publik *Big Four* yaitu PwC yang disebut dengan *Global Economic Crime and Fraud Survey* tahun 2020 mengungkapkan hasil bahwa sebanyak 47% dari lima ribu responden perusahaan yang ada di dunia menyatakan bahwa mereka telah mengalami *fraud* dalam 2 tahun terakhir (PwC, 2020). *Fraud* yang menimpa perusahaan datang dari berbagai sumber. Pelaku *fraud* dapat berasal dari internal maupun eksternal perusahaan. *Financial Service* atau jasa keuangan yang diantaranya termasuk perbankan, merupakan industri yang menduduki posisi pertama sebagai industri paling banyak mengalami peristiwa *fraud* (PwC, 2020).

Dari fenomena tersebut dapat diketahui bahwa perbankan merupakan salah satu sektor industri yang memikul risiko tinggi dan rawan akan terjadinya *fraud*. Di sisi lain industri perbankan merepresentasikan suatu inti dari sistem keuangan di suatu negara. Dalam mayoritas kasus krisis ekonomi atau keuangan, sektor perbankan selalu memegang peran penting (Abdullah, 2010). Contoh kasus *fraud* di perbankan antar lain Bank Barings misalnya. Sebagai salah satu bank tertua dan terkemuka di Britania Raya runtuh yang diakibatkan oleh kegiatan spekulatif oleh manajernya. Di Indonesia sendiri terdapat kasus besar yang menyeret industri perbankan yaitu kasus Bank Century (Sri Astuti, 2017).

Kasus terkait penyalahgunaan dana talang yang melibatkan Bank Century merupakan salah satu mega kasus yang melibatkan dunia perbankan di Indonesia yang terjadi pada tahun 2008. Kasus ini mengakibatkan kerugian negara sebesar lebih dari tujuh triliun rupiah (Elmanda, 2017). Contoh besar lain terkait pentingnya peran *whistleblowing system* di Indonesia, yaitu kasus Nazarudin. dikutip dari Kompas.com, kasus mega korupsi Nazarudin tahun 2012 lalu merupakan kasus yang terungkap atas hasil dari laporan seorang *whistleblower*.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk atau bank BRI termasuk salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) merupakan salah satu bank terkemuka dan tertua di Indonesia dengan jaringan layanan mencapai 10.396 jaringan kerja operasional, 20.792 ATM dan 131.204 jaringan e-channel juga tentunya tidak terlepas dari tindakan-tindakan *fraud*. Dikutip dari Kompas.com pada bulan September 2020, Bank BRI memecat RS, pegawai yang melakukan korupsi uang 11 nasabah dan menimbulkan kerugian negara senilai Rp. 2,1 miliar. Dalam aksinya tersangka RS membuat rekening fiktif atas nama keluarga nasabah (Kompas.com, 2020). Selain itu Dikutip dari LintasPewarta.com, ACN mantan mantri BRI di Bumiayu, Brebes, terlibat kredit fiktif senilai 2,9 milyar rupiah pada 14 Oktober 2021. Tersangka telah membuat kredit fiktif sebanyak 115 nasabah sejak tahun 2018 sampai dengan tahun 2019, dan hasil tindakannya tersebut digunakan untuk keperluan pribadi. Menurut sumber, kasus-kasus tersebut terungkap karena adanya peran *whistleblowing* baik internal maupun eksternal. Selaras dengan intisari dari surat keputusan direksi Bank BRI No.S.05 DIR/MOP/03/2018 dalam Laporan Berkelanjutan Bank BRI tahun 2019 yang menjelaskan bahwa dalam pilar deteksi dan pilar pelaporan, *whistleblowing system* memegang peran dan strategi utama yang diandalkan oleh Bank BRI dalam menerapkan strategi anti-*fraud* selain *monitoring* dan *auditing*. (BRI, 2019).

Whistleblowing System disusun dan dilaksanakan sebagai salah satu upaya pencegahan dan deteksi terjadinya tindakan pelanggaran, kecurangan atau *fraud* yang dilakukan oleh pihak intern atau manajemen perusahaan (Semendawai, 2011 dalam Ayu Wardani & Sulhani, 2017). Di Indonesia, kebijakan dan penerapan pelaporan *fraud* dengan mekanisme *whistleblowing system* adalah *system* yang relatif baru. *Whistleblowing system* disebut dan dicetuskan di Indonesia oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG), 10 November 2008 lalu (Kreshastuti dan Prastiwi, 2014 dalam Ayu Wardani & Sulhani (2017). Sejak saat itu berbagai korporat dari berbagai sektor telah menerapkan *whistleblowing system*.

Namun begitu perlu diingat bahwa sebaik apapun strategi dan mekanisme yang telah dibuat para pemegang kebijakan terkait *whistleblowing*

system ini, jika tidak ada partisipasi aktif dari semua elemen perusahaan, tetap saja efektifitas *system* ini akan kurang maksimal. KPMG dalam laporan *survey* nya yang bertajuk *KPMG Whistleblowing Survey Report* tahun 2020, menunjukkan bahwa 95% responden menyatakan belum pernah melakukan pelaporan melalui *whistleblowing hotline* di perusahaannya, sedangkan 43% diantara responden yang tidak melapor tersebut pernah menyaksikan tindakan dan perilaku menyimpang (*unethical behavior*) yang dilakukan oleh rekan kerjanya (KPMG, 2020).

Dalam laporan tahunan Bank BRI tercatat bahwa terdapat sebanyak 54 laporan yang masuk melalui saluran *whistleblowing system* sepanjang tahun 2021. Angka tersebut dapat lebih rendah jika dibandingkan dengan jumlah laporan *whistleblower* di industri sejenis misal bank BNI yang mencatat sebanyak 106 laporan masuk ke saluran WBS, sedangkan dapat kita ketahui Bank BRI memiliki volume bisnis yang jauh lebih besar jika dibandingkan dengan industri sejenis di Indonesia (Laporan Keuangan BRI & BNI). Padahal terdapat penelitian yang menemukan bahwa semakin besar volume bisnis, maka semakin tinggi risiko yang dihadapi perusahaan tersebut dan semakin tinggi tingkat keterjadian *wrongdoing* di dalam proses bisnis nya (Sawitri & Lestari, 2015). Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan efektifitas penggunaan sarana ini, mulai dari sosialisasi *Whistleblowing System* (WBS) yang dilakukan kepada Pihak Internal (Pekerja BRI) hingga menyediakan jaminan perlindungan bagi pelapor (*whistleblower*) berupa kerahasiaan data diri dan informasi yang dilaporkan, serta perlindungan dari adanya tekanan, penundaan kenaikan pangkat, diskriminasi, pemecatan dan tindakan merugikan lainnya bagi pelapor (*Annual Report* BRI, 2020). Namun hal tersebut tidak menjadi satu-satunya faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* (*whistleblowing intention*). Karena tindakan *whistleblowing* bukanlah tindakan tanpa risiko.

Penelitian mengenai *whistleblowing system* beserta niat untuk melakukannya memang bukan kali pertama dilakukan. Dalam penelitian terdahulu terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan pelaporan atas tindakan pelanggaran yang disaksikannya. Faktor

tersebut dapat berupa faktor pendorong atau faktor risiko yang justru membuat seseorang mengurungkan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Tingkat kesadaran terhadap pentingnya *system* pelaporan serta jaminan perlindungan terhadap *whistleblower* di Indonesia mulai mengalami peningkatan seiring dengan berjalannya waktu (Syahputra, 2020). Namun pandangan terhadap seorang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas dalam organisasi saat ini masih beredar di lingkungan organisasi, padahal *whistleblower* telah bertindak sebagai pelindung dan memperjuangkan nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Ikatan Akuntan Indonesia, 2015). Kecenderungan seseorang dalam melakukan *whistleblowing* (*whistleblowing intention*) disebabkan oleh berbagai alasan (Syahputra, 2020).

Whistleblowing intention dapat dipicu oleh beberapa faktor diantaranya adalah faktor individual, faktor situasional, faktor organisasional. Faktor demografi dan faktor etika (Rochmawati, 2020). Faktor individual diantaranya terdiri dari sikap, *personal cost*, norma subjektif, komitmen organisasi dan *perceived behavioral control*. Faktor situasional terdiri dari tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar dan *reward* atau penghargaan. Faktor organisasional terdiri dari status manajerial, dan lingkungan organisasi. Faktor demografi terdiri dari *gender*, umur, suku, etnisitas, dan pendidikan. Serta faktor etika terdiri dari *ethical climate*, relativisme dan sensitivitas etis (Ahmad, *et al.*, 2011, Lestari & Yaya, 2017).

Penerapan dan pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* perlu dilakukan, dikarenakan hal tersebut dapat menunjang suatu organisasi atau perusahaan untuk mampu merancang kebijakan yang berkaitan dengan penerapan *whistleblowing system*. Gusti Wahyu Hidayat (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa berbeda organisasi atau perusahaan akan berbeda pula faktor-faktor yang memengaruhi intensi pegawainya dalam melakukan *whistleblowing*. Perusahaan perbankan merupakan termasuk jenis industri sektor keuangan. Meski begitu, latar belakang pendidikan pegawai industri perbankan tidak hanya datang bidang keuangan, namun dari berbagai macam latar belakang pendidikan (Hirarto *et*

al., 2021). Tidak hanya itu, pegawai perbankan juga memiliki rentang usia yang beragam. Iklim etis setiap individu dalam situasi tersebut juga akan beragam (Suryosukmono & Widodo, 2020). Selain itu, pekerjaan sebagai *banker* merupakan pekerjaan yang memiliki risiko material yang tinggi seperti risiko selisih antara pencatatan dan penerimaan setoran atau pencairan, risiko tombok, risiko tunggakan dan lainnya, sehingga pegawai bank cenderung akan menghindari risiko-risiko lain yang berpotensi terjadi di lingkungan kerjanya (Hidayat, Hayat, 2021). Oleh karena itu eksistensi *personal cost* menjadi salah satu pertimbangan terbesar dalam tindakan atau keputusan yang akan dilakukannya. Mora (2019) menyebutkan bahwa pekerjaan sebagai pegawai bank juga memiliki tuntutan dan intensitas kerja yang tinggi. Sehingga pemberian *reward* kepada pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja dan inisiatif pegawai dalam bertindak dan memutuskan sesuatu hal. Hal ini juga selaras dengan studi yang dilakukan oleh Naufal *et al* (2020) yang menjelaskan bahwa pegawai cenderung mengharapkan materi dan keuntungan dari tindakan *whistleblowing* yang dilakukan terlepas dari bagaimana *output* yang dihasilkan dari tindakan tersebut. Seperti yang kita ketahui kegiatan transaksi bisnis perbankan diantaranya adalah menghimpun dana dari masyarakat, memberikan kredit, melayani transaksi simpanan, pencairan, setoran dan lainnya (OJK, 2019). Berbeda dengan jenis industri lain, dimana setiap transaksi dan kegiatan bisnis yang terjadi di lingkungan perbankan dapat secara langsung terukur tingkat materialitasnya. Sehingga ketika pegawai menyaksikan tindakan pelanggaran di lingkungan tempat ia bekerja, maka mereka akan cenderung mengetahui seberapa serius pelanggaran tersebut, karena tingkat materialitas merupakan salah satu indikator yang dapat menunjukkan tingkat keseriusan pelanggaran (Hidayat, Hayat, 2021). Dalam pemaparan di atas diketahui relevansi keempat variabel dalam penelitian ini dengan subjek yang akan diteliti, yaitu pegawai bank. Faktor-faktor tersebut diantaranya *ethical climate*, *personal cost*, *reward*, dan tingkat keseriusan pelanggaran.

Dalam teori, *ethical climate* terbagi ke dalam tiga jenis antara lain *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, dan *ethical climate-principle* (Reshie *et al.*, 2020). Seseorang akan cenderung melakukan suatu

aksi dan sikap yang akan memberikan dampak baik atau menguntungkan bagi dirinya, hal ini adalah yang disebut dengan *ethical climate egoism* (Hadiyati & Yusup, 2020). Sedangkan dalam konsep *ethical climate-benevolence* ketika seseorang anggota organisasi mengambil sikap terhadap aksi tidak etis (*unethical behavior*) atas dasar kepentingan untuk menghargai orang lain, organisasi, dan hal-hal yang dapat melanggar ketentuan organisasi. Dan menurut *ethical climate-principle* anggota di dalam organisasi akan menyikapi peristiwa dengan mempertimbangkan prinsip-prinsip yang umum seperti hukum, peraturan, dan norma yang berlaku. Ketika anggota atau rekan organisasi terlibat dalam perilaku tidak etis, mereka berani untuk berbeda pendapat (Setyawati *et al.*, 2015). Hadiyati & Yusup, 2020 melakukan penelitian sekaligus memberikan dukungan empiris terkait pengaruh *ethical climate* terhadap *whistleblowing intention* dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *ethical-climate-principle* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* sedangkan *ethical climate-egoism* dan *ethical climate benevolence* tidak memiliki pengaruh terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Begitu juga dengan Raharjo 2017 dan Mahmudah, 2018, dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *ethical-climate-principle* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Sedangkan Kinanti 2019, Lestari dan Yaya 2017 dalam penelitiannya menunjukkan hasil yang justru sebaliknya, bahwa *ethical climate-principle* dan *ethical climate-egoism* tidak menunjukkan pengaruhnya terhadap *whistleblowing intention*. Sebaliknya, *ethical climate-benevolence* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*

Selain itu, terdapat *personal cost* sebagai faktor individual yang mempengaruhi intensi dalam melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* merupakan persepsi pegawai terhadap risiko terjadinya pembalasan maupun sanksi dari anggota organisasi lain yang dapat menghilangkan niat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing (unethical behavior)* (Nurkholis, 2015). *Personal cost* merupakan bahaya yang dirasakan atau ketidaknyamanan yang didapat sebagai hasil atas perbuatan *whistleblowing*, dapat berupa penilaian kinerja yang tidak *fair*, hambatan atas promosi jabatan dan kenaikan gaji, pemutusan hubungan kerja (PHK), atau mutasi ke posisi yang tidak diharapkan

(Curtis, 2006). Penelitian terdahulu oleh Latan *et al.*, (2016) dan Lestari dan Yaya (2017) memberikan dukungan empiris mengenai kemungkinan pengaruh *personal cost* terhadap dorongan dan niat tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Bagustianto dan Nurkholis (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa tidak adanya *personal cost* sebagai faktor pertimbangan yang akan mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain *personal cost*, aspek manfaat berupa *reward* juga kerap kali menjadi pertimbangan seorang *whistleblower* (Reshie *et al.*, 2020). Pemberian *reward* merupakan timbal balik yang diberikan oleh organisasi berupa uang (*financial reward*) atau hal non-material (*non-financial reward*) kepada pegawai atas keberaniannya dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Pemberian *reward* atau imbalan merupakan salah satu upaya organisasi untuk mendorong karyawannya melaporkan kecurangan yang disaksikannya secara internal (Guthrie dan Taylor, 2017). Penelitian oleh Xu dan Ziegenfuss (2008) dan Reshie *et al.*, (2020) memberikan dukungan empiris mengenai kemungkinan adanya pengaruh pemberian *reward* terhadap *whistleblowing intention*. Seseorang atau pegawai akan termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu karena dikaitkan dengan adanya penghargaan atau imbalan yang mungkin diberikan atas perilaku tersebut (Xu & Ziegenfuss, 2008). Dalam studi yang dilakukan Nugrohaningrum (2018), Hariyani *et al.*, (2019) dan Dewi *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif signifikan terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Kuswanto (2016), Wahyuningsih (2016) dan Reshie *et al.*, (2020) dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh yang signifikan dari penerapan *reward* terhadap *whistleblowing intention*.

Faktor situasional lainnya yang mempengaruhi intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* selain aspek manfaat dari pemberian *reward* adalah tingkat keseriusan pelanggaran (Dozier & Miceli, 1985). Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai dampak atau efek yang ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran (*unethical behavior*) baik secara ukuran finansial

maupun ukuran non-finansial. Menurut Sartika dan Mulyani (2020) organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih serius dibandingkan dengan *wrongdoing* atau kecurangan yang kurang serius. Curtis (2006) menyebutkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran dapat dilihat dari seberapa besar *impact* yang disebabkan oleh pelanggaran tersebut terhadap organisasi. Studi yang dilakukan oleh Fajri Prasetyo dan Purnamasari (2017), Kinanti (2019) serta Syahputra (2020) memberikan dukungan empiris mengenai kemungkinan adanya pengaruh antara tingkat keseriusan pelanggaran dengan *whistleblowing intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2015), Fajri Prasetyo dan Purnamasari (2017), Lestari dan Yaya (2017), serta Kinanti (2019) menemukan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran memiliki pengaruh positif signifikan terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* atas tindakan pelanggaran yang disaksikannya. Sedangkan Raharjo (2017), Rochmawati (2020) serta Sartika dan Mulyani (2020) dalam studinya menemukan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran tidak mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Pemaparan diatas menunjukkan bahwa penelitian mengenai faktor yang mempengaruhi *whistleblowing intention* telah dilakukan sebelumnya, namun masih menunjukkan hasil yang inkonsisten atas pengaruh dari berbagai determinan yang telah disebutkan diatas terhadap *whistleblowing intention*. Artinya masih terdapat *research gap* dalam riset ini. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji 4 (empat) determinan yang mempengaruhi niat pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk wilayah Subang untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu *ethical climate*, *personal cost*, *reward*, dan tingkat keseriusan pelanggaran. Penelitian ini juga dirancang dengan maksud untuk melakukan konfirmasi atas hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan. Penggunaan responden yang merupakan pegawai PT. Bank BRI di wilayah Kabupaten Subang diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian sejenis pada sektor perbankan di Indonesia yang merupakan negara berkembang dengan kecenderungan pelanggaran dan tingkat korupsi yang masih tinggi.

Dari paparan fenomena serta manfaat yang akan diperoleh dari penelitian ini, maka penelitian ini penting dan relevan untuk dilakukan guna

Rizal Mutaqin, 2023

PENGARUH ETHICAL CLIMATE, PERSONAL COST, REWARD SERTA TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION (Studi Kasus pada Pegawai Perbankan)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

memperoleh bukti empiris mengingat masih ditemukannya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Ethical climate*, *Personal cost*, *Reward* serta Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap *Whistleblowing Intentions* (Studi Kasus pada Pegawai Perbankan)”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Penulis menemukan beberapa permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini dalam bentuk pertanyaan yang menjadi inti dari permasalahan dalam studi penelitian Pengaruh *Ethical climate*, *Personal cost*, *Reward* serta Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap *Whistleblowing Intentions* Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Subang antara lain:

1. Apakah *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, and *ethical climate-principle* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
3. Apakah *reward* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
4. Apakah tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memberikan pengetahuan yang lebih luas terkait *Ethical climate*, *Personal cost*, *Reward* serta Tingkat Keseriusan Pelanggaran terhadap *Whistleblowing Intentions* Pada Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. yang diuraikan ke dalam tujuan sebagai berikut, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, dan *ethical climate-principle* terhadap *whistleblowing intention*
2. Untuk mengetahui pengaruh *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *whistleblowing intention*

4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap *whistleblowing intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis maupun manfaat taktis untuk berbagai pihak yang memiliki kepentingan sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini menguji secara empiris terkait niat seorang pegawai untuk melakukan pelaporan terhadap tindak pelanggaran yang disaksikan (*Whistleblowing*). Perluasan cakupan sampel dengan pegawai PT. Bank BRI sebagai objek penelitian diharapkan dapat berkontribusi untuk memperkaya literatur mengenai pengendalian internal dan akuntansi keperilakuan khususnya mengenai *whistleblowing system* beserta faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukannya.

1.4.1 Manfaat Praktis

1.4.1.1 Bagi Perusahaan atau Organisasi

Bagi perusahaan atau organisasi penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu alternatif rujukan dalam pembuatan kebijakan atau program dalam upaya meningkatkan rasa sadar dan niat pegawai atau personel organisasi untuk melaporkan tindakan-tindakan *fraud* yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, karena penelitian ini menguji secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi *whistleblowing intention* atau niat untuk melakukan tindak pelanggaran. Serta mengingat pentingnya *whistleblowing system* terhadap tingkat deteksi *fraud* untuk meminimalisir kerugian,

1.4.1.2 Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu media untuk menambah wawasan serta pengetahuan khususnya terkait *whistleblowing system* dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukannya, mengingat pentingnya deteksi tindak pelanggaran atau perilaku menyimpang yang terjadi dalam bidang apapun tidak hanya bidang akuntansi karena hal ini dapat meminimalkan kerugian atau dampak buruk dari perilaku menyimpang tersebut.

Rizal Mutaqin, 2023

PENGARUH ETHICAL CLIMATE, PERSONAL COST, REWARD SERTA TINGKAT KESERiusAN PELANGGARAN TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTION (Studi Kasus pada Pegawai Perbankan)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | Perpustakaan.upi.edu

