



Pengaruh Retaliasi, Emosi Negatif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan *Whistleblowing*

The Effect Of Retaliation, Negative Emotion, And Organizational Commitment On Individual Tendency To Do Whistleblowing

Ulfa Afifah¹, Arumega Zarefar²

¹²Universitas Riau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. H.R Subrantas Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru

Email: *¹ulfa.afifah@lecturer.unri.ac.id

Article Info

Article history:

Received: 23 Maret 2021

Accepted: 13 Juni 2021

Published: 20 Juni 2021

Keywords:

retaliation; negative emotions; organizational commitment; Whistleblowing.

DOI:

10.37859/jae.v11i1.2490

JEL Classification:

G41, M41, M42

Abstrak

Kejahatan keuangan semakin marak dewasa ini. Faktanya kejahatan keuangan sering dilihat secara langsung oleh pihak internal suatu organisasi. Menjadi sangat penting untuk melakukan analisis terhadap intensi seseorang karyawan melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh retaliasi, emosi negatif (rasa bersalah dan rasa malu), dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan di seluruh cabang PT. Telkomsel di Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada 150 orang karyawan yang bekerja di seluruh cabang PT. Telkomsel di Provinsi Riau, tetapi hanya 69 kuesioner yang dapat diolah. Data yang terkumpul dianalisis dengan Partial Least Square (PLS). Terdapat empat hipotesis dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: retaliasi, rasa bersalah, rasa malu, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Financial crime is increasingly rampant these days. The fact is financial crimes are often seen directly by internal parties in an organization. It is very important to analyze the intention of an employee to do whistleblowing. The purpose of this study was to examine the effect of retaliation, negative emotions (guilt and shame), and organizational commitment on an individual's intention to whistleblowing. This research was conducted in all branches of PT. Telkomsel in Riau Province. The sampling method used was purposive sampling. The data was collected by sending a questionnaire to 150 employees who work in all branches of PT. Telkomsel in Riau Province, but only 69 questionnaires can be processed. The collected data were analyzed using Partial Least Square (PLS). There are four hypotheses in this study. The results of this study concluded that: retaliation, guilt, shame, and organizational commitment effect on the intention to do whistleblowing.

PENDAHULUAN

Pengungkapan kecurangan atau yang dikenal dengan *whistleblowing* beberapa tahun terakhir telah menjadi fenomena yang menyedot perhatian dunia. Kemajuan suatu negara dapat dilihat dari keberhasilan dalam melaksanakan pembangunan untuk perkembangan perekonomiannya. Namun seiring dengan berkembangnya perekonomian suatu negara, berkembang pula praktik penipuan dalam perekonomian yang muncul dalam berbagai bentuk. Dalam beberapa tahun terakhir, kecurangan menjadi kasus yang sering dibicarakan, terutama di dalam sebuah perusahaan. Terdapat kasus penipuan di Tyco sebuah perusahaan elektronik di Amerika pada tahun 2002, dimana CEO dan CFO terlibat dalam melakukan penipuan saham, pemberian bonus yang tidak diotorisasi dan rekening pengeluaran yang dipalsukan. Kasus kecurangan keuangan juga banyak terjadi di Indonesia. Kasus kecurangan pelaporan keuangan di Bank BRI, Kecamatan Tapung Raya, Kabupaten Kampar, Riau adalah salah satu contohnya.

Kasus kecurangan keuangan di BRI Tapung tahun 2011 melibatkan pimpinan BRI Tapung yang melakukan pemindahan dana secara fiktif dengan melakukan pencatatan secara salah baik pembukuan maupun dokumen bisnis. Dalam perkara ini tersangka melapor adanya transaksi transfer dana sebesar Rp1,6 miliar. Namun, dari hasil investigasi yang dilakukan oleh tim BRI Bangkinang, transfer tersebut tidak disertai dengan perpindahan sejumlah uang. Kejanggalan inilah yang akhirnya menyebabkan tim pemeriksa internal BRI mengetahui adanya transaksi fiktif. Selanjutnya kasus kecurangan keuangan ini dilaporkan ke pihak yang berwenang.

Meningkatnya kejahatan keuangan, penipuan, dan korupsi pada perusahaan dan organisasi di dunia, mengharuskan pelaporan atas tindakan tidak etis (*whistleblowing*) menjadi sangat penting (Alleyne *et al.*, 2013). *Whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan karyawan atau karyawan) tentang praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah yang berada di bawah kendali atasannya, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan penipuan (Near dan Miceli, 1985). Faktanya pihak yang sering menyaksikan terjadinya kecurangan di suatu perusahaan atau organisasi adalah karyawan. Laporan atas tindakan kecurangan biasanya dibuat oleh anggota yang paling mengetahui cara kerja internal organisasi (misalnya, oleh karyawan, anggota dewan atau auditor internal) bukan oleh audit eksternal organisasi. Orang-orang inilah yang sering disebut sebagai *whistleblower*. Alasan yang kuat untuk melakukan *whistleblowing* di suatu perusahaan atau organisasi salah satunya adalah retaliasi (Liyanarachchi dan Newdick, 2009).

Retaliasi didefinisikan sebagai tindakan yang tidak diinginkan yang diambil oleh *whistleblowers* dalam menanggapi secara langsung *whistleblowing* untuk melaporkan kesalahan internal atau eksternal (Keenan, 2002). Retaliation atau tindakan balas dendam merupakan perilaku yang dimaksudkan untuk mengembalikan tindakan yang telah dilakukan seseorang. Menurut Rehg *et al.* (2008) retaliasi merupakan akibat dari konflik antara organisasi dan karyawannya, dimana anggota organisasi berusaha untuk mengontrol karyawan dengan cara mengancam untuk mengambil atau benar-benar melakukan tindakan yang merugikan kesejahteraan karyawannya, menanggapi laporan karyawan yang dianggap salah. Banyak penelitian yang mengidentifikasi potensi retaliasi terhadap *whistleblowing* berperan penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*.

Misalnya, perubahan nilai dan budaya telah memudahkan karyawan untuk membela apa yang benar. Ada banyak bentuk retaliasi yaitu merendahkan, memberi pekerjaan tanpa tanggung jawab, memberi lebih banyak pekerjaan, dan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan atau kualifikasi baru sebagai bentuk pembalasan terhadap *whistleblower* (Bok, 1980). Retaliasi juga bisa datang dalam bentuk paksaan untuk menghentikan *pelapor* atau pemutusan hubungan kerja (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Dalam memahami

kekuatan retaliasi, posisi dan status karyawan dalam organisasi mungkin juga penting (Near dan Miceli, 1995). Dengan demikian, karyawan baru dapat merasakan segala bentuk retaliasi karena lebih mengancam mereka daripada karyawan berpengalaman dan berstatus tinggi, karena kelompok yang berstatus tinggi cenderung memiliki akses mudah ke pekerjaan alternatif.

Komitmen juga dapat meningkatkan keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen karyawan bertujuan untuk meningkatkan keamanan organisasinya agar terhindar dari kesalahan yang merugikan dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Somer dan Casal (1994); Seaton (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi intensi *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan oleh Taylor dan Curtis (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan dedikasi seseorang terhadap pelaporan hingga masalah tersebut teratasi. Komitmen organisasi diyakini dapat menjadi pemicu perilaku seseorang yang merupakan hasil psikologis (Hung dan Hsu, 2011).

Selain itu, Meyer dan Allen (1997) menyatakan bahwa seseorang memang harus berkomitmen terhadap sesuatu, jika seseorang menjadi kurang berkomitmen terhadap organisasi, maka mungkin karyawan tersebut akan menyalurkan komitmennya ke arah lain, seperti rekan kerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi penting digunakan sebagai variabel dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa baik komitmen organisasi responden dan seberapa besar pengaruh komitmen organisasi mempengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Somer dan Casal (1994); Seaton (2007) meneliti pengaruh komitmen organisasi terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing*. Perkembangan penelitian juga dilakukan dengan melihat variabel lain yaitu emosi negatif.

Emosi menghubungkan standar internal seseorang, perilaku dan keputusan individu untuk mengambil tindakan etis yang dapat diterima oleh banyak orang (Tangney, 2007). Emosi negatif meliputi penyesalan, kemarahan, rasa bersalah, malu, dan arogansi yang memiliki hubungan dengan barometer moralitas yang memberikan informasi sosial dan penerimaan perilaku individu (Blankinsopp dan Edward, 2008). Emosi negatif memang memiliki berbagai bentuk, namun penelitian ini hanya berfokus pada rasa bersalah dan malu yang diasumsikan memiliki hubungan langsung dengan kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Perasaan bersalah adalah evaluasi negatif dari perilaku tidak etis seseorang dan kecenderungan untuk menebus perilaku tersebut (Cohen et al., 2011). Individu yang memiliki perasaan bersalah ketika melakukan tindakan tidak etis cenderung bertanggung jawab dan mengoreksi kesalahan bahkan memiliki keinginan untuk menghukum dirinya sendiri (Eisenberg, 2000). Individu ini akan sangat menyesal, sehingga termotivasi untuk melakukan tindakan seperti meminta maaf dan berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukan untuk mengurangi perasaan negatif yang dirasakan dalam diri mereka (Leith dan Baumeister, 1998). Individu dengan perasaan bersalah akan mencoba memperbaiki kesalahannya tanpa merasa terancam. Individu yang merasa bersalah lebih cenderung berperilaku etis (Leith dan baumeister, 1998). Individu dapat melakukan banyak cara untuk memperbaiki kesalahan yang telah dibuatnya. Salah satu cara untuk mengurangi rasa bersalah adalah dengan melakukan *whistleblowing*, karena *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan etis (Iarasati, 2015).

Whistleblowing merupakan salah satu media untuk menebus kesalahan ketika melakukan atau mengetahui *kesalahan* dalam suatu organisasi. Perasaan bersalah yang terus muncul dan menjadi siksaan yang terus dirasakan jika tidak menebus kesalahan. Oleh karena itu, ia harus memilih untuk mengungkapkan perbuatan salahnya. Semakin besar rasa bersalah yang dirasakan maka keinginan untuk melakukan *whistleblowing* semakin besar ditunjukkan

oleh penelitian Blenkinsop, J. dan Edwards, MS (2008); Larasati (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ketika seseorang merasa bersalah, mereka harus menebus kesalahan dan menyebabkan seseorang melakukan pengungkapan rahasia.

Selain melahirkan rasa bersalah, Edward (2009) menyatakan bahwa kesalahan juga menghasilkan emosi negatif seperti rasa malu. Rasa malu adalah dendam yang muncul karena individu tersebut melakukan perilaku tidak etis dengan selalu menyalahkan diri sendiri (Leary, 2007). Menurut Leary (2007) individu merasa malu karena melakukan hal-hal yang tidak etis, menganggap dirinya sebagai orang yang paling buruk.

Tangney (2007) mengatakan bahwa individu dengan rasa bersalah lebih cenderung mengoreksi kecurangan daripada individu yang memiliki rasa malu. Individu dengan perasaan bersalah akan mencoba menebus kesalahan yang mereka buat. Tetapi individu yang pemalu mencoba menutupi tindakan tidak etis ini dan tidak melakukan apa pun untuk memperbaiki kesalahan mereka (Leith dan baumeister 1998).

Individu pemalu cenderung menghindari dan menyembunyikan kesalahan mereka agar terbebas dari evaluasi negatif yang akan mereka terima sebagai akibat dari tindakan mereka sebelumnya. Individu dengan sifat pemalu memiliki tingkat kecemasan yang tinggi terhadap penilaian orang lain tentang dirinya (Larasati, 2015). Oleh karena itu, individu yang merasa malu setelah melakukan kesalahan cenderung tidak melakukan *whistleblowing* karena khawatir dengan risiko yang akan diterimanya. Penelitian oleh Blenkinsop, J. dan Edwards, MS (2008); Larasati (2015) menunjukkan bahwa rasa malu membuat seseorang ragu untuk melakukan *whistleblowing* dan menjadi penghambat dalam melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini ialah:

H₁: Retaliasi mempengaruhi keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*

H₂: Komitmen organisasi mempengaruhi keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*.

H₃: Rasa bersalah mempengaruhi keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*.

H₄: Rasa Malu berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkomsel di semua cabang yaitu Provinsi Riau cabang Pekanbaru, Dumai, Duri, Rupert, Bengkalis, Bagan Batu, Pakning, Bagan Siapiapi, Pujud, dan Ujung Tanjung. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dan atasan yang bekerja sebagai karyawan tetap di perusahaan dan telah bekerja minimal 2 tahun.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa skor atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari jawaban responden karyawan yang bekerja di seluruh cabang PT. Telkomsel di seluruh Provinsi Riau.

Hipotesis diuji menggunakan teknik Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan Smart PLS 3.0 M3. PLS adalah model persamaan Structural Equation Model (SEM) berdasarkan komponen atau varian. PLS merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi seperti jumlah sampel yang tidak harus banyak, distribusi variabel yang potensial harus normal, dan penggunaan indikator formatif dan reflektif membuat PLS lebih sesuai untuk digunakan (Latan dan Ghozali, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 variabel pengukuran. Variabel retaliasi menggunakan 7 item pertanyaan, variabel komitmen organisasi menggunakan 15 item pertanyaan, variabel emosi negatif (rasa bersalah) menggunakan 8

item pertanyaan, dan variabel emosi negatif (rasa malu) terdiri dari 8 item pertanyaan, dan variabel keinginan melakukan *whistleblowing* menggunakan 15 item pertanyaan. Gambaran umum variabel penelitian disajikan dalam Tabel 1. berikut untuk melihat *mean* dan standar deviasi.

Tabel 1: Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	The mean	Std. Deviation
R	69	40,00	28,00	23,7536	2,71383
KO	69	47,00	71,00	61,3043	4,97731
ENS	69	32,00	40,00	36,8696	2,18223
ENM	69	17,00	35,00	28,9565	3,86323
MW	69	10,00	25,00	19,8841	2,92321
Valid N (listwise)	69				

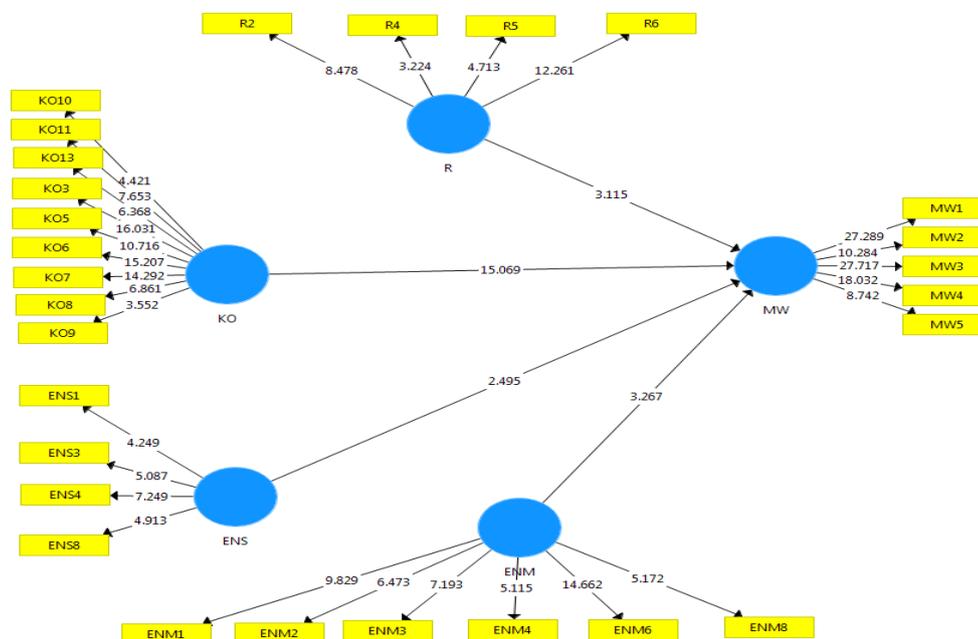
Sumber: Data Diolah, 2020

Nilai rata-rata keempat variabel lebih besar dari nilai standar deviasi, hal ini menunjukkan bahwa sebaran datanya baik.

Pengujian hipotesis

Pengujian statistik menggunakan PLS terhadap setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini metode *bootstrap* dilakukan pada sampel. Hasil uji *bootstrap* dari analisis PLS dapat dilihat pada Gambar 1 dan Tabel 2 yang sebelumnya disajikan pada hasil bootstrapping.

Gambar 1: Hasil Bootstrapping



Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 2: Hasil *Bootstrapping*

	Sampel Asli	Contoh Rata-rata	Standar Deviasi	t statistik	nilai p
R -> MW	-0,264	-0,236	0,085	3.115	0,002
KO -> MW	0.813	0.805	0,054	15.069	0,000
ENS -> MW	.133	0,053	0,053	2.495	0,013
ENM -> MW	0,286	0,282	0,088	3.267	0,001

Sumber: Data Diolah, 2020

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Retaliasi terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah bahwa retaliasi memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel retaliasi (R) dengan keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* (MW) memiliki koefisien jalur -0,264 dengan nilai dari $3,115 > 1,99$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa retaliasi mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian maka **H₁ diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liyanarachchi dan Newdick (2009); Larasati (2015) yang menemukan bahwa retaliasi berpengaruh pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis 2 ini dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komitmen organisasi (KO) dengan keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* (MW) memiliki koefisien jalur sebesar 0,813 dengan nilai $15,069 > 1,99$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*. Dengan demikian maka **H₂ diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Somers dan Casal (1994), Seaton (2007), Taylor dan Curtis (2010), dan Bagustianto dan Nurkholis (2014) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat karyawan dalam melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Rasa Bersalah terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah bahwa perasaan bersalah dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*. Hasil pengujian hipotesis 3 dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan rasa bersalah (ENS) dengan keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* (MW) memiliki koefisien jalur sebesar 0,133 dengan nilai $2,495 > 1,99$ ($p < 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa emosi negatif dari rasa bersalah mempengaruhi niat untuk melakukan *Whistleblowing*. Dengan demikian maka **H₃ diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Blenkin sopp, J. dan Edwards, MS (2008); Larasati (2015) yang menunjukkan hasil bahwa individu yang memiliki rasa bersalah yang tinggi cenderung berani melakukan *whistleblowing*, karena menganggap *whistleblowing* sebagai bentuk untuk menebus kesalahan yang pernah dilakukannya.

Pengaruh Rasa Malu terhadap Keinginan untuk Melakukan *Whistleblowing*

Hipotesis keempat pada penelitian ini adalah bahwa rasa malu dapat mempengaruhi keinginan seseorang untuk melakukan *Whistleblowing*. Hasil pengujian Hipotesis 4 dapat dilihat pada Tabel 2 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Rasa malu (ENM) dengan keinginan untuk melakukan *Whistleblowing* (MW) memiliki koefisien jalur sebesar 0,286 dengan nilai $3,267 > 1,99$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa emosi negatif dari rasa malu berpengaruh terhadap keinginan untuk melakukan *Whistleblowing*. Dengan demikian maka **H₄ diterima**.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Blenkin sopp, J. dan Edwards, MS (2008); Larasati (2015) yang menunjukkan hasil bahwa individu dengan rasa malu rendah cenderung tidak takut melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, kesimpulan berikut ini menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap niat melakukan untuk *whistleblowing*. Artinya semakin kecil retaliasi seorang karyawan maka semakin besar pula niat untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasi memiliki pengaruh pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan semakin bersedia melakukan *whistleblowing*. Emosi negatif dari rasa bersalah memiliki pengaruh pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya, orang yang memiliki rasa bersalah cenderung tidak takut untuk melakukan *whistleblowing*. Karena mereka ingin menebus kesalahan yang telah dilakukan dengan melakukan *whistleblowing*. Emosi negatif dari rasa malu memiliki pengaruh pada keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Artinya orang yang memiliki rasa malu pada diri sendiri cenderung takut melakukan *whistleblowing*. Tetapi bila rasa malu yang dimiliki seseorang lebih kecil maka ia akan cenderung untuk melakukan *whistleblowing*.

SARAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sampel penelitian yang terbatas pada karyawan PT. Telkomsel di beberapa cabang dengan total 112 responden sehingga hal ini tidak bisa menggeneralisasikan hasil penelitian. Selain itu, survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang secara tidak langsung mewawancarai responden dirasa kurang mencerminkan kondisi sebenarnya dari perilaku karyawan.

Penelitian selanjutnya perlu menambahkan metode wawancara langsung kepada masing-masing responden dalam upaya pengumpulan data, sehingga menghindari kemungkinan responden tidak objektif atau tidak serius dalam pengisian kuesioner. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian agar dapat menggeneralisasi hasil penelitian. Penelitian selanjutnya juga bisa dilakukan terhadap staf/karyawan perusahaan lain, atau staf instansi pemerintah. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambahkan sejumlah variabel independen lain yang diduga juga dapat mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*, variabel mediasi atau moderator juga dapat ditambahkan untuk mengembangkan model penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alleyne, P., Marshall, DW, Arthur, R. (2013). Exploring Factors Influencing Whistle-blowing Intention among Accountants in Barbados. *Journal of Eastern Caribbean Studies*, 38(1,2), 35-62.
- Bagustianto dan Nurkholis. (2014). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan Whistle-Blowing (Studi Pada PNS BPK RI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol 3, No 1.

- Baumeister, RF, Stillwell, AM, & Heatherton, TF. (1994). Guilt: An interpersonal approach. *Psychological Bulletin*. 115, 243–267.
- Blenkinsopp, J. and Edwards, MS. (2008). On Not Blowing the Whistle: Quiescent Silence as an Emotion Episode. *Bingley: Emerald Group Publishing / JAI Press*.
- Bok, S. (1980). *Whistleblowing and Professional Responsibilities in D. Callahan and S. Bok (eds.). Ethics Teaching in Higher Education*. New York: Plenum Press.
- Chiasson, M., Johnson, GH and Byington, JR (1995). Blowing the Whistle: Accountants in Industry. *The CPA Journal*. 65 (2),24-27.
- Cohen, TR, Wolf, ST, Panter, AT, & Insko, CA.(2011). Introducing the GASP scale: A new measure of guilt and shame proneness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 100, 947–66.
- Eisenberg, N. (2000). Emotion, Regulation, and Moral Development. *Annual Review of Psychology*. 51 (1), 665.
- Edwards, MS *et al.* (2009). *Deciding To speak Up or To Remain Silent Following Observed Wrongdoing: The Role of Discrete Emotions and Climate of Silence*. Bingley: Emerald Press.
- Latan, H., Ghozali, I. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hung, Chiewei and Ker Tah Hsu. (2011). Impact of locus of control, changes in work load and career prospects on organizational commitment of employees of life insurance companies during mergers and acquisitions. *African Journal of Business Management*. 5 (17).
- Keenan, JP. (2002a). Whistleblowing: A Study of Managerial Differences. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 14 (1), 17-32.
- Keenan, JP. (1995). Whistleblowing and the First-Level Manager: Determinants of Feeling Obligated to Blow the Whistle. *Journal of Social Behavior and Personality*. 10, 571-584.
- Larasati, Meita. (2015). *The Effects of Moral Reasoning, Retaliation and Negative Emotions on Individual Tendencies to Conduct Whistleblowing*. Thesis of Gajah Mada University Indonesia. Faculty of Economics and Business, Indonesia.
- Leith, KP and RF Baumeister. (1998). Empathy, Shame, Guilt, and Narratives of Interpersonal Conflicts: Guilt-prone People Are Better at Perspective Talking. *Journal of Personality*. 66 (1), 1.
- Leary, MR (2007). Motivational and Emotional Aspects of the Self. *Annual Review of Psychology*. 58 (1), 317–344.
- Liyanarachchi, G., and Newdick, C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New Zealand Evidence. *Journal of Business Ethics*. 89, 37-57.
- Mesmer-Magnus, JR and C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing Retaliation. *Journal of Business Ethics*. 62, 277–297.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1 (1), 61-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage: Thousand Oaks, CA.
- Near, JP and MP Miceli. (1985). Organizational dissidence: the case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*. 4, 1-16.
- Near, JP; Regh, MT; Scotter, JR V and Miceli, MP. (2004). Does the type of Wrongdoing

- Regh, MT, MP Miceli, JP Near and JR Van Scotter. (2008). Antecedent and Outcome of Retaliation Against Whistleblower: Gender Differences and Power Relationship. *Organization Science*. 19(2), 221-240.
- Somers, MJ and JC Casal. (1994). Organizational Commitment and Whistleblowing: A Test of the Reformers and the Organization of Man Hypothesis. *Group & Organizational Studies*. 19(3), 270-284.
- Seaton, Lloyd Jeffrey. (2007). The effect of law enforcement's socialization process on the whistle-blowing behavior of police officers. *The University of Memphis*.
- Smith, JR et al. (2007). Social Identity and the Attitude – behavior Relationship: Effects of Anonymity and Accountability. *European Journal of Social Psychology*. 37(2), 239–257.
- Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology*. 58(1), 345-372. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070145>.
- Taylor, E.Z dan Mary B. Curtis. (2010). An Examination Of The Layers Workplace Influence In Ethical Judgement: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*. Vol. 93, pp. 21-37.