

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori psikologi yang menjelaskan hubungan antara sikap dan perilaku. Penelitian ini menggunakan *theory of planned behavior* yang dikemukakan oleh (Ajzen, 1991). Teori ini menyatakan bahwa minat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan juga bisa sebagai penghubung antara sikap dan perilaku aktual. Dalam penelitian (Rahman & Hayati, 2021) *theory of planned behavior* menggunakan tiga faktor sebagai prediktor niat *whistleblowing*, yaitu:

a. Sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*)

Sikap adalah kecenderungan untuk mendekati atau menghindari berbagai situasi sosial, dan bereaksi secara positif atau negatif terhadap situasi tersebut. Individu bertindak berdasarkan sikapnya terhadap suatu perilaku tertentu. Audit internal berperan dalam mempengaruhi pembentukan niat terencana seperti *whistleblowing* melalui hasil audit yang mengungkap adanya pelanggaran dalam suatu organisasi. Jika audit internal yang efektif dan responsif dapat membentuk keyakinan bahwa *whistleblowing* ditindaklanjuti dengan serius, maka akan membentuk sikap positif individu terhadap *whistleblowing* karena dianggap sebagai tindakan yang bermanfaat.

b. Norma subjektif (*subjective norm*)

Norma subjektif merupakan tekanan sosial yang dirasakan ketika seseorang memutuskan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku (Usman & Rura, 2021). Dalam kaitannya dengan *whistleblowing*, norma subjektif mencakup ekspektasi dari rekan kerja, atasan dan publik terhadap tindakan melaporkan pelanggaran. Kombinasi norma subjektif dan *personal cost* menentukan pembentukan niat perilaku dalam teori perilaku terencana. Norma subjektif mempengaruhi persepsi individu mengenai *personal cost* dari suatu tindakan. Ketika lingkungan sosial menekan seseorang untuk mengambil tindakan, orang tersebut cenderung berasumsi bahwa *personal cost* lebih rendah.

c. Persepsi kontrol perilaku (*perceived behavior control*)

Persepsi kontrol perilaku adalah perasaan seseorang mengenai mudah atau sulitnya mewujudkan suatu perilaku. Dalam *theory of planned behavior*, kontrol perilaku muncul karena individu seringkali dipengaruhi oleh tingkat keyakinannya terhadap kemampuannya dalam melakukan perilaku tersebut. Persepsi kontrol perilaku berkaitan dengan intensitas moral, dimana individu bertindak sesuai dengan moral yang melekat pada dirinya. Individu juga memutuskan baik atau buruknya suatu tindakan yang dilakukan berdasarkan persepsi kontrolnya sendiri (Primasari & Fidiana, 2020).

Tindakan *whistleblowing* merupakan perilaku yang direncanakan oleh pelapor (*whistleblower*). Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor untuk melaporkan kecurangan yang terjadi atau tidak. Sehingga menurut peneliti, *theory of planned behavior* atau teori perilaku terencana menjadi teori yang mendukung tindakan *whistleblowing*. Teori ini juga merupakan teori yang baik untuk mengukur persepsi sikap individu terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. *Whistleblowing Intention*

(Near & Miceli, 1985) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) mengenai praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah di bawah kendali pemberi kerja kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat melakukan tindakan. *Whistleblowing* menjadi wadah yang memungkinkan pelapor untuk melaporkan segala bentuk penipuan, pelanggaran, kecurangan dan lain sebagainya yang dianggap tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Whistleblowing bisa dilakukan dengan saluran internal maupun eksternal. *Whistleblowing* saluran internal yaitu dimana individu yang mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi, kemudian melaporkan kecurangan atau pelanggaran tersebut kepada bagian pengawas internal atau kepada atasan. Sedangkan, *whistleblowing* saluran eksternal yaitu dimana individu mengetahui kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota organisasi,

kemudian melaporkannya kepada pihak berwenang di luar organisasi. Pelapor (*whistleblower*) juga dapat melakukan *whistleblowing* melalui saluran formal dan informal, saluran anonim dan non-anonim. Setiap individu yang akan melaporkan kecurangan bisa memilih sendiri saluran pelaporan yang ingin dilakukan (Usman & Rura, 2021). Dalam penelitian (Matthew et al., 2020), individu cenderung memilih melaporkan pelanggaran secara internal daripada eksternal dikarenakan risiko yang mungkin diterima saat melaporkan secara eksternal lebih besar (melibatkan reputasi organisasi).

Melaporkan sesama rekan kerja atau bahkan atasan dalam suatu organisasi merupakan tugas yang sulit untuk dilakukan, karena pelapor (*whistleblower*) mungkin menghadapi banyak risiko. Oleh karena itu, suatu negara mengeluarkan undang-undang yang melindungi *whistleblower*. Di Indonesia undang-undang yang diberlakukan adalah UU Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas UU Nomor 13 Tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban atas dasar hukum perlindungan terhadap *whistleblower*, terutama perlindungan hukum. Selain itu, *whistleblower* berhak mendapatkan manfaat dan perlindungan berupa saluran pelaporan, perlindungan identitas dan perlindungan dari tindakan pembalasan yang terlapor.

Untuk mewujudkan *whistleblowing*, seseorang harus memiliki niat untuk melakukannya. Dengan memahami pentingnya peran

whistleblowing dalam organisasi maka niat untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin kuat.

3. Intensitas Moral

Intensitas moral diartikan sebagai seberapa kuat tingkat keyakinan individu bahwa tindakan tertentu dinilai baik atau buruk secara moral. Individu harus memiliki komponen kognitif atau keyakinan kuat bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang memiliki manfaat untuk melindungi organisasi, memberantas korupsi, memunculkan efek jera, menumbuhkan budaya antikorupsi, dan lain sebagainya untuk menimbulkan niat melakukan *whistleblowing*.

Intensitas moral dikaitkan dengan persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana karena merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya adalah hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai perilaku tersebut. Selain itu, intensitas moral terkait erat dengan sensitivitas etis seseorang terhadap dilema moral di tempat kerja. Individu dengan intensitas moral yang tinggi cenderung lebih sensitif terhadap masalah moral.

Dalam suatu organisasi, individu dengan intensitas moral yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk melaporkan kecurangan yang terjadi. Menurut (Primasari & Fidiana, 2020) semakin tinggi tingkat intensitas moral positif yang dimiliki individu artinya, individu akan mempertimbangkan matang-matang sebelum menilai bahkan menindak niat untuk melakukan *whistleblowing* yang akan

dilakukan. Sebaliknya, menurut (Himawan, 2023) jika intensitas moral seseorang rendah, maka ia tidak mempunyai rasa untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi.

4. Audit Internal

Auditing adalah pengumpulan dan evaluasi bukti tentang informasi untuk menentukan dan melaporkan derajat kesesuaian antara informasi itu dan kriteria yang telah ditetapkan (Pelu et al., 2020). Ketika proses pemeriksaan dilakukan oleh pihak yang merupakan bagian dari organisasi atau instansi, maka kegiatan tersebut dikategorikan sebagai audit internal. Menurut Institute of Internal Auditors (IIA), audit internal adalah kegiatan pemberian keyakinan (*assurance*) dan konsultasi yang bersifat independen dan objektif, dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dan memperbaiki operasional organisasi, melalui pendekatan yang sistematis, dengan cara mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan proses tata kelola organisasi.

Dalam pemerintahan, audit internal adalah audit yang dilakukan di lingkungan organisasi/lembaga yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa publik (*public good and services*) yaitu barang dan jasa yang dibutuhkan oleh khalayak ramai atau masyarakat pada umumnya. Di sektor publik, auditor internal pemerintahan dikenal dengan istilah Aparat Pengawasan Internal Pemerintahan (APIP) yang dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal Departemen, dan Inspektorat Daerah.

Audit internal pemerintahan persis seperti audit internal perusahaan yang menghasilkan laporan yang disebut sebagai laporan hasil audit. Laporan hasil audit pemerintahan merupakan dokumen yang memuat rangkuman seluruh kegiatan audit, berfungsi sebagai media untuk mengomunikasikan hasil audit kepada pengguna. Laporan tersebut disusun secara tertulis dan harus diterbitkan secara tepat waktu, agar tindakan korektif terhadap permasalahan yang perlu mendapat perhatian atau tindak lanjut dapat dilaksanakan segera oleh pejabat terkait atau yang bertanggung jawab, sehingga dampak negatif yang ditimbulkannya dapat dicegah.

Audit internal erat kaitannya dengan pencegahan kecurangan di dalam organisasi (Harahap et al., 2022) termasuk *whistleblowing*. Apabila dalam laporan keuangan teridentifikasi adanya praktik kecurangan (*fraud*) yang dilakukan, maka audit internal memiliki peran sebagai investigator (Mardiana et al., 2024). Semakin efektif pelaksanaan audit internal dalam organisasi, maka kemungkinan individu akan melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi semakin besar.

5. *Personal Cost*

Menurut (Schultz et al., 1993) *personal cost* adalah risiko balas dendam yang dapat mengakibatkan minat individu untuk melaporkan kecurangan atau pelanggaran menjadi berkurang. Pembalasan dendam bisa dalam bentuk tidak berwujud (*intangible*) seperti penilaian kinerja yang tidak adil, penundaan kenaikan gaji, pemecatan, dimutasi ke tempat

yang tidak diinginkan. Tindakan *whistleblowing* terkadang dianggap sebagai tindakan tidak etis, bahkan pelapor (*whistleblower*) akan dianggap sebagai penghianat dalam organisasi.

Oleh karena itu, sebelum memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*, seseorang akan memikirkan *personal cost* yang diterima akan berdampak buruk atau tidak untuk dirinya. *Personal cost* dianggap mempengaruhi *whistleblowing* karena semakin tinggi persepsi *personal cost* seseorang, maka semakin rendah niat untuk melakukan *whistleblowing* (Reshie et al., 2020). Hal ini karena individu tidak ingin mendapatkan dampak buruk sebagai efek dari perilaku *whistleblowing*. Dalam penelitian (Theotama & Syahputra, 2023) tindakan balasan (*personal cost*) berpengaruh signifikan atas niat individu melakukan *whistleblowing*. Peraturan mengenai perlindungan terhadap pelapor (*whistleblower*) sangat diperlukan, seperti aturan yang dikeluarkan Sarbanes-Oxley Act 2002, Sec 301 dan 806. Di Indonesia telah diterbitkan UU No.13 Tahun 2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Serta Surat Edaran Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2011 tentang perlindungan *whistleblower* dan pelaku yang bekerja sama.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ridha Nur Zullaekha (2023)	<i>The Effect of Moral Intensity, Professional Commitment, Seriousness of Fraud, Personal Cost, Religiosity, and Reward on Whistleblowing Intentions (Case Study of OPD in Magelang Municipality and Magelang Regency)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral, komitmen profesional, keseriusan kecurangan, religiusitas dan penghargaan terdapat pengaruh positif terhadap <i>whistleblowing intentions</i> oleh PNS di OPD Kota Magelang dan Kabupaten Magelang. Sedangkan <i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap <i>whistleblowing intentions</i>
2.	Agrina Vina Rachmawati, Letje Nazaruddin, dan Tiyas Puji Utami (2022)	Peran Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Keseriusan Kecurangan dan <i>Personal Cost</i> Pada Peningkatan Niat <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i> pegawai yang bekerja di Kementerian X Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel <i>personal cost</i> berpengaruh negatif terhadap niat <i>whistleblowing</i> . Sedangkan komitmen profesional dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat <i>whistleblowing</i>
3.	Ratna Arizka Primasari dan Fidiana	<i>Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral,</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral, komitmen

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
	Fidiana (2020)	Komitmen Profesional, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan	profesional, dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap niat untuk <i>whistleblowing</i> pada pegawai Bapenda Jawa Timur
4.	Violeta Indriani (2020)	Pengaruh Variabel Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Dan Sensitivitas Etis Terhadap Variabel Whistleblowing Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>whistleblowing</i> . Intensitas moral berpengaruh negatif terhadap <i>whistleblowing</i> . Sensitivitas etis tidak berpengaruh terhadap <i>whistleblowing</i> . Pemberian <i>reward</i> memperkuat hubungan komitmen profesional dan intensitas moral terhadap <i>whistleblowing</i> .
5.	Dina Dwi Oktavia Rini dan Wiwit Hariyanto (2019)	Pelaksanaan Internal Audit Terhadap Niat <i>Whistleblowing</i> Dalam Rangka Mencapai <i>Good Corporate Governance</i> Melalui <i>Perceived Environmental Uncertainty</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>whistleblowing</i> sebagai manifestasi audit internal yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh ketidakpastian lingkungan yang dirasakan dapat berperan dalam mencapai tata kelola perusahaan yang baik
6.	Dewi Sartikah Putri Harahap, Nasrizal, Novita Indrawati, dan Siti Hanifa Sandri (2022)	Pengaruh Internal Audit Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderator	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan <i>whistleblowing system</i> , berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dan moralitas individu memoderasi pengaruh audit internal dan <i>whistleblowing system</i>

No.	Nama/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			terhadap pencegahan kecurangan
7.	Ahmad Johan, Mirza Abdi Kairusy, Nugraha, Sriwardini (2022)	<i>Preventing Fraud Through Internal Audit and Whistleblowing System</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa audit internal dan sistem pelaporan pelanggaran (<i>whistleblowing system</i>) berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dan berkontribusi terhadap pencegahan kecurangan
8.	Hutriyal Alwi dan Nayang Helmayunita (2020)	Pengaruh Sikap, <i>Personal Cost Of Reporting</i> , Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap <i>Intention Whistleblowing</i> Pada Pemerintah Daerah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>personal cost of reporting</i> dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i> . Sedangkan sikap tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>
9.	Praja Habib Pasangka (2021)	Memitigasi Pengaruh <i>Personal Cost</i> Terhadap Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> Pada Aparatur Sipil Negara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>personal cost</i> berpengaruh positif terhadap intensi melakukan <i>whistleblowing</i> , yang menyebabkan peran <i>reward</i> tidak signifikan memediasi pengaruh <i>personal cost</i>
10.	Halim Usman dan Yohanes Rura (2021)	Pengaruh <i>Personal Cost</i> dan Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Tindakan <i>Whistleblowing</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>personal cost</i> dan <i>reward</i> berpengaruh positif terhadap tindakan <i>whistleblowing</i>

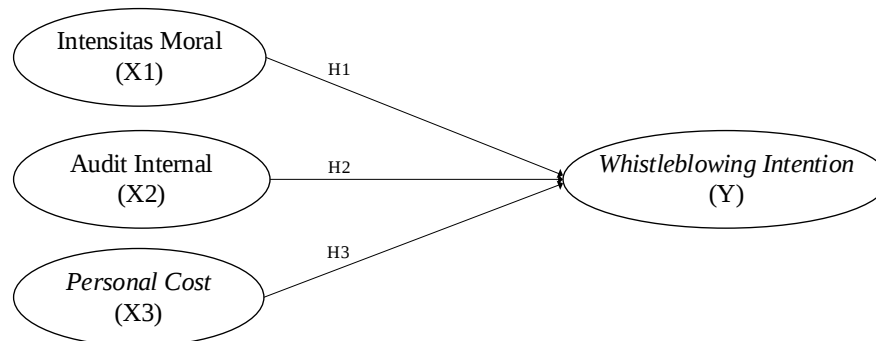
(Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2024)

C. Kerangka Konseptual

Penelitian ini, dimaksudkan untuk melihat pengaruh intensitas moral, audit internal dan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention* pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Maros. Inspektorat sebagai unsur pengawas penyelenggaraan daerah pasti memiliki sistem pelaporan (*whistleblowing*) atas tindakan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi. Sehingga pegawai maupun pihak eksternal bisa ikut berperan aktif dalam menyampaikan pengaduannya. Meskipun Inspektorat Daerah Kabupaten Maros telah mempunyai sistem pelaporan yang baik, tetapi belum ada jawaban tentang bagaimana pengaruh dari faktor internal seperti intensitas moral, hasil audit internal, dan *personal cost* terhadap niat individu untuk melaporkan (*whistleblowing intention*).

Penelitian ini akan mengukur pengaruh intensitas moral, hasil audit internal, dan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*. Jika intensitas moral individu tinggi maka dapat meningkatkan niat individu untuk melaporkan pelanggaran. Hasil audit internal yang transparan dan akuntabel dapat memberikan keyakinan dan dukungan ke pada individu untuk melaporkan pelanggaran. Namun, *personal cost* yang tinggi dapat menghambat *whistleblowing intention*.

Dalam penelitian ini intensitas moral, hasil audit internal, dan *personal cost* berperan sebagai variabel independen dan *whistleblowing intention* sebagai variabel dependen. Maka, berdasarkan konsep di atas peneliti mencoba menguraikan garis besarnya dalam kerangka konseptual berikut.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian ini telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, pada penelitian ini peneliti dapat mengambil hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Intensitas Moral Terhadap *Whistleblowing Intention*

Intensitas moral berkaitan dengan persepsi kontrol perilaku individu dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kendali atas persepsi perilaku yang mereka miliki. Tingkat intensitas moral yang dimiliki individu akan mempengaruhi pengambilan keputusannya. Semakin tinggi intensitas moral yang dimiliki individu, maka akan semakin memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi.

Dalam penelitian (Primasari & Fidiana, 2020) intensitas moral berpengaruh positif terhadap niat untuk *whistleblowing*, artinya pegawai akan mempertimbangkan dengan baik sebelum menilai bahkan menindak niat *whistleblowing* yang akan dilakukannya. Dalam penelitian (Zullaekha, 2023) intensitas moral juga berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* oleh PNS di OPD Kota Magelang. Menurut penelitian (Riantika, 2021) intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berkebalikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachmawati et al., 2022) bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* pegawai kementerian Daerah Istimewa Yogyakarta, karena intensitas moral bukan menjadi salah satu faktor atau alasan para pegawai untuk melaporkan sebuah tindak kecurangan. Dalam penelitian (Indriani, 2020) intensitas moral tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing* auditor, karena sebelum mengambil keputusan, individu memikirkan terlebih dahulu seberapa baik dan buruk perilaku yang akan dilakukan. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menurunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Intensitas moral berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*

2. Pengaruh Audit Internal Terhadap *Whistleblowing Intention*

Audit internal bertujuan untuk memastikan adanya kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Dengan adanya audit internal yang transparan dan akuntabel, maka akan

meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi dan membentuk sikap positif untuk melaporkan kecurangan atau *fraud* yang terjadi. Hal tersebut diyakini dalam *theory of planned behavior* (TPB) bahwa audit internal berkaitan dengan sikap terhadap perilaku.

Pegawai terkhusus auditor yang mengetahui adanya temuan bahwa telah terjadi kecurangan atau pelanggaran saat melakukan audit akan cenderung memiliki niat yang lebih tinggi untuk melaporkan pelanggaran tersebut sebagai bagian dari tugas. Dalam penelitian (Harahap et al., 2022) audit internal dan *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Serta dalam penelitian (Johan et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa audit internal dan sistem *whistleblowing* memiliki hubungan positif dengan pencegahan kecurangan. Semakin baik audit internal dan *whistleblowing system* suatu organisasi maka pegawai akan merasa nyaman dan aman untuk melaporkan kecurangan yang diketahui sehingga meningkatkan *whistleblowing intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menurunkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Audit internal berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*

3. Pengaruh *Personal Cost* Terhadap *Whistleblowing Intention*

Melaporkan pelanggaran di dalam suatu organisasi menyebabkan *whistleblower* menghadapi berbagai macam risiko, mulai dari ancaman karir seperti pemecatan, penurunan pangkat, atau gangguan terhadap peluang karir di masa depan. Stigma negatif dari rekan kerja, atasan atau

orang-orang sekitar. Serta ancaman psikologis seperti stres, kecemasan dan rasa bersalah. Risiko-risiko ini bisa menjadi penghalang atau penghambat niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian dari (Rachmawati et al., 2022) menunjukkan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat *whistleblowing*. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Zullaekha, 2023) dan (Alethea & Pesudo, 2021) juga menunjukkan hasil bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing intention*. Akan tetapi, dalam penelitian (Alwi & Helmayunita, 2020) dan (Usman & Rura, 2021) menunjukkan hasil yang berkebalikan yaitu *personal cost* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini menurunkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Personal cost* berpengaruh negatif signifikan terhadap *whistleblowing intention*