

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Planned Behavioral Theory*

Teori ini adalah yang membicarakan mengenai psikologis yang dijelaskan oleh Ajzen (1991). Dalam teori ini Ajzen membahas mengenai keyakinan dan perilaku yang timbul dalam bertindak. Dalam teori ini membahas mengenai minat terhadap tahap perilaku tersebut dibentuk. Minat terhadap perilaku adalah kesiapan seseorang dalam melakukan tindakan, sehingga dapat diasumsikan bahwa minat mendahului tindakan. Tindakan merupakan efek yang muncul dari seseorang yang berkaitan dengan tujuan yang diberikan sebelumnya.

Selanjutnya, Ajzen (1991) mencetuskan 3 hal yang membentuk perilaku, antara lain:

- a. *Attitude toward the behavior* (sikap terhadap perilaku), adalah evaluasi positif atau negatif terhadap kinerja diri pada suatu perilaku tertentu.
- b. *Subjective norm* (norma subjektif), adalah faktor yang berasal dari luar individu mengenai perilaku tertentu yang dipengaruhi penilaian orang lain.
- c. *Perceived behavioral control* (persepsi kontrol perilaku), adalah kemampuan individu dalam mengontrol perilaku atas perilaku tertentu yang menunjukkan kemudahan atau kesulitan.

Niat menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku tentang bagaimana seseorang bekerja keras untuk mencoba dan seberapa besar usahanya dalam melakukan suatu tindakan. Teori ini secara ringkas menjelaskan, semakin besar seseorang terlibat dalam suatu perilaku maka akan semakin besar pula keterlibatan kinerja yang dilakukan. Artinya, semakin besar komitmen individu dalam suatu organisasi maka semakin besar pula kinerja individu tersebut dalam organisasinya. Penelitian ini menggunakan *Planned Behavioral Theory* dikarenakan teori ini mampu menjelaskan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan. Sehingga teori ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

2. *Prosocial Behavioral Theory*

Brief dan Motowidlo (1986) menjelaskan bahwa perilaku *prosocial* merupakan perilaku yang ada dalam perusahaan atau organisasi yang dimana mereka melakukan interaksi dan memenuhi aturan organisasi/instansi yang bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan mereka. Dozier dan Miceli (1986) mengatakan *whistleblowing* ialah suatu tindakan *prosocial* yang terdapat hubungannya dengan sikap egois dan altruistik. Artinya sikap atau tindakan *whistleblowing* tidak sepenuhnya tindakan altruistik melainkan juga bertujuan untuk kepentingan pribadi. Lebih lanjut Brief dan Montowidlo (1986) menjelaskan bahwa *whistleblowing* ialah salah satu dari 13 bentuk *Prosocial Organizational Behavioral* (POB).

Whistleblowing ialah perilaku yang dianggap sebagai perilaku yang prososial, dimana perilaku tersebut bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan umum. (Dozier dan Miceli, 1985). *Whistleblower* tidak hanya memperhatikan keuntungan umum namun juga mempertimbangkan keuntungan pribadi (Pratama, 2014). Penelitian ini menggunakan *Prosocial Behavioral Theory* dikarenakan teori ini mampu menjelaskan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan. Sehingga teori ini berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi (*Organizational commitment*) didefinisikan sebagai kekuatan alternatif dari kekuatan individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi (Mowday et al., 1979). Dalam hal ini sering dicirikan oleh individu: suatu yang dipercaya dan suatu yang diterima dalam takaran dan sasaran yang diinginkan; ketersediaan dalam menjalankan upaya substansial kepada suatu organisasi; dan kebutuhan yang kuat agar tetap menjadi bagian dari suatu organisasi/instansi (Porter et al., 1974). Mesmes-Magnus dan Viswesvaran (2005), menjelaskan bahwa pegawai yang apabila dihadapkan dalam kondisi yang tidak memuaskan dalam tempat kerja mereka akan diberikan 3 alternatif: meninggalkan organisasi tersebut, mengungkapkan/mengekspresikan ketidakpuasannya, atau memilih untuk diam. Namun, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memilih untuk

melakukan *whistleblowing* daripada harus meninggalkan organisasinya (Taylor dan Curtis, 2010).

4. *Corporate Ethical Values*

Lingkungan organisasi mampu mempengaruhi niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Secara khusus, budaya etis harus berdampak positif terhadap perilaku etis. Budaya etis dan dukungan organisasi harus mampu memberikan sinyal kepada individu atau anggota organisasi mengenai apa saja perilaku yang dapat diterima dan tidak diterima dalam suatu organisasi. Maka dari itu konsep CEV dimunculkan sebagai stimulus yang potensial untuk perilaku etis. Tevino et al. (1998, p. 451) mendefinisikan bahwa CEV adalah “bagian dari budaya organisasi, mewakili multidimensi yang saling mempengaruhi diantara banyaknya sistem kontrol perilaku ‘formal’ dan ‘informal’”. CEV dapat mencakup sistem formal seperti kebijakan perusahaan, kode, sistem penghargaan, prosedur dan aturan (Keenan, 1990; Sims dan Keenan, 1998). Sistem informasi seperti norma, praktik organisasi, maupun kepercayaan yang dibangun.

Suatu manajemen mungkin mempunyai sistem untuk menghargai perilaku etis dan menghukum perilaku tidak etis yang dilakukan oleh anggota organisasinya (yaitu CEV yang tinggi). Terdapat kemungkinan bahwa individu yang melaporkan kesalahan adalah individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan *planned behavioral theory* dan *prosocial behavioral theory*, dimana perilaku

individu akan mempengaruhi tindakannya. Tindakan individu tersebut dilakukan untuk kepentingan dirinya sendiri dan kepentingan umum.

5. *Job Satisfaction*

Penelitian yang dilakukan oleh Alleyna (2010) menyatakan, aspek individu seperti sikap, komitmen, tanggung jawab pribadi, dan kontrol perilaku yang dilakukan secara signifikan sehingga mampu mempengaruhi seseorang untuk *whistleblowing*. Kepuasan individu menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang untuk melaporkan kecurangan (Micela dan Near, 1992). Seseorang yang puas akan pekerjaannya, lingkungan serta gaji yang diperolehnya cenderung akan melindungi pekerjaan mereka (Cecilia, 2013).

6. *Keseriusan Pelanggaran*

Suatu pelanggaran ditimbulkan salah satunya dari peraturan organisasi yang kurang baik dan kurang tegas. Keseriusan pelanggaran merupakan efek yang timbul dari adanya pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial (Lestari, R., & Yaya, R. (2017). Artinya, semakin besar pelanggaran yang dilakukan maka akan memiliki efek yang lebih serius.

7. *Personal Cost*

Personal cost ialah cara pandang individu untuk menilai posisi diri mereka secara individu. *Personal cost* dalam penelitian ini berhubungan dengan persepsi individu dalam memandang risiko-risiko yang akan terjadi jika ia melakukan *whistleblowing*.

Menurut Schutlz et al., (1993) *personal cost* adalah pandangan karyawan tentang risiko pembalasan atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat karyawan untuk melaporkan kesalahan. Anggota organisasi semacam itu mungkin berasal dari manajer, penyelia, atau rekan kerja. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk yang tidak berwujud, seperti penilaian kerja yang tidak merata, kenaikan gaji, pemutusan hubungan kerja, atau transfer ke posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006).

Personal cost ialah salah satu alasan utama mengapa seseorang tidak ingin melaporkan dugaan pelanggaran karena mereka percaya laporan mereka tidak akan ditindaklanjuti, mereka akan mengalami pembalasan, atau manajemen tidak akan melindungi mereka dari ancaman pembalasan, terutama di Indonesia jenis pelanggaran yang melibatkan manajer (Brown, 2008 dalam Rodiyah, 2015).

8. Niat (intention)

Definisi niat dalam kamus besar bahasa Indonesia ialah misi dari suatu tindakan dan yang berasal dari hati untuk nantinya akan bertindak. Suatu niat akan muncul dikarenakan 3 hal yang telah disebutkan dalam *theory of planned behavioral*, antara lain adalah:

- a. Aksi terhadap tingkah laku, merupakan aksi suka tidak suka akan sesuatu
- b. Norma Subjektif, merupakan normal yang muncul diakibatkan pengaruh dari lingkungan.

- c. Persepsi kontrol atas perilaku, ialah keyakinan yang dirasakan oleh individu bahwa apa yang terjadi saat ini merupakan suatu yang ditimbulkan oleh persepsi individu itu sendiri.

Tindakan *whistleblowing* ditentukan oleh niat yang memiliki peran yang sangat penting. Semakin kuat niat untuk melakukan tindakan maka semakin besar pula kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk tindakan.

9. *Whistleblowing*

Beberapa peneliti sebelumnya mendefinisikan mengenai *whistleblowing*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Jubb (1999), mendefinisikan *whistleblowing* adalah sebagai berikut:

- a. Pengungkapan atau pelaporan yang dilakukan oleh bawahan terhadap atasannya yang telah/sedang melakukan tindakan terlarang dan tak beradab yang tidak diketahui oleh pihak yang berwenang.
- b. Pengungkapan yang dilakukan secara sengaja dalam suatu organisasi yang memiliki bahan, informasi, dll terkait dengan tindakan kecurangan, pelanggaran norma, pelanggaran hukum, tindak korupsi dan penyimpangan lainnya, yang berada dalam kendali suatu organisasi akan pihak luar yang memiliki kekuasaan.

Whistle blowing bertujuan untuk mencegah kemungkinan perilaku berbahaya terhadap pihak ketiga (Mansbach & Bachner, 2010), adalah pengungkapan alih-alih tetap diam, oleh anggota staf dari organisasi praktik dan situasi ilegal dan tidak etis terkait dengan

organisasi itu sendiri dan anggotanya (Saygan dan Beduk, 2013). *Whistle blowing internal* didefinisikan sebagai tindakan pengungkapan pelanggaran yang terkait dengan etika atau hukum atau aktivitas ilegal yang terjadi dalam suatu organisasi oleh seorang karyawan kepada anggota lembaga (Saygan dan Beduk, 2013). Karyawan yang mendeteksi kesalahan/kecurangan, harus didorong oleh penyelia untuk merespons dengan cara mendukung tindakan korektif (Kaptein, 2011). Kebijakan manajemen untuk melaporkan pelanggaran harus meningkatkan kemungkinan karyawan untuk melakukan *whistle blowing* (Rothwell dan Baldwin, 2007)

B. Penurunan Hipotesis

1. Pengaruh Komitmen Organisasi (KO) terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Organizational commitment didefinisikan sebagai kekuatan alternatif dari kekuatan individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi (Mowdey et al., 1979). Dalam hal ini sering dicirikan oleh individu: suatu yang dipercaya dan suatu yang diterima dalam takaran dan sasaran yang diinginkan; ketersediaan dalam menjalankan upaya substansial kepada suatu organisasi; dan kebutuhan yang kuat agar tetap menjadi bagian dari suatu organisasi/instansi (Porter et al., 1974). Mesmes-Magnus dan Viswesvaran (2005), menjelaskan bahwa pegawai yang apabila dihadapkan dalam kondisi yang tidak memuaskan dalam tempat kerja mereka akan diberikan 3 alternatif: meninggalkan organisasi

tersebut, mengungkapkan/mengekspresikan ketidakpuasannya, atau memilih untuk diam. Namun, seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memilih untuk melakukan *whistleblowing* daripada harus meninggalkan organisasinya (Taylor dan Curtis, 2010).

Beberapa riset terdahulu menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *whistleblowing* (Westin, 1981; Powell, 1990; Miceli et al., 1991; Somers dan Casal, 1994; Taylor dan Curtis, 2010). Bagustino dan Nurkholis (2015), memperoleh fakta empiris bahwa seseorang yang tinggi komitmennya cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistle blowing*.

Namun terdapat beberapa penelitian yang tidak menemukan komitmen mampu mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. (Sims dan Keenan, 1998; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Penelitian Septianti (2013), Septyawati, et al. (2015), Aliyah (2015), Kreshastuti (2014), Ahmad, et al. (2012) menunjukkan tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi dengan keputusan melakukan tindakan *whistleblowing*. Shawver dan Clements (2006) berpendapat bahwa diperlukannya penelitian lebih lanjut untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*.

Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan memiliki keinginan agar organisasinya dapat mencapai kesuksesan atau tujuan yang ingin dicapai organisasi tersebut meskipun dalam keadaan tertekan. Hal ini sejalan dengan *planned behavioral theory* dan *prosocial*

behavioral theory dimana perilaku individu akan mempengaruhi tindakannya dan perilaku individu dalam melakukan suatu tindakan dilakukan bukan hanya untuk kepentingan pribadi namun juga untuk kepentingan umum. Sehingga individu tersebut akan bersedia untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Begitupun sebaliknya, bagi individu yang memiliki komitmen organisai rendah akan lebih memiliki potensi untuk lebih berfokus pada kepentingannya sendiri daripada kepentingan organisasi.

Sesuai dengan definisi dari *organizational commitment* dimana *Organizational commitment* sebagai kekuatan alternatif dari kekuatan individu dan keterlibatannya dengan suatu organisasi (Mowdey et al., 1979, 1982). Lalu disangkut pautkan dengan beberapa penelitian terdahulu dan teori maka penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bagustino dan Nurkholis (2015), dimana memperoleh fakta empiris bahwa seseorang yang tinggi komitmennya akan lebih memilih untuk melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan ulasan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : *Organizational commitment* (Komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*

2. Pengaruh *Corporate Ethical Values* (CEV) terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Lingkungan organisasi mampu mempengaruhi niat dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Secara khusus, budaya etis harus berdampak positif terhadap perilaku etis. Budaya etis dan dukungan organisasi harus mampu memberikan sinyal kepada individu atau anggota organisasi mengenai apa saja perilaku yang dapat diterima dan tidak diterima dalam suatu organisasi. Maka dari itu konsep CEV dimunculkan sebagai stimulus yang potensial untuk perilaku etis. Tevino et al. (1998, p. 451) mendefinisikan bahwa CEV adalah “bagian dari budaya organisasi, mewakili multidimensi yang saling mempengaruhi diantara banyaknya sistem kontrol perilaku ‘formal’ dan ‘informal’”. CEV dapat mencakup sistem formal seperti kebijakan perusahaan, kode, sistem penghargaan, prosedur dan aturan (Keenan, 1990; Sims dan Keenan, 1998). Sistem inform seperti norma, praktik organisasi, maupun kepercayaan yang dibangun.

Suatu manajemen mungkin mempunyai sistem untuk menghargai perilaku etis dan menghukum perilaku tidak etis yang dilakukan oleh anggota organisasinya (yaitu CEV yang tinggi). Terdapat kemungkinan bahwa individu yang melaporkan kesalahan adalah individu yang memiliki kepercayaan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan *planned behavioral theory* dan *prosocial behavioral theory*, dimana perilaku individu akan

mempengaruhi tindakannya. Tindakan individu tersebut dilakukan untuk kepentingan dirinya sendiri dan kepentingan umum.

Penelitian sebelumnya menunjukkan dukungan untuk keberadaan kebijakan yang jelas dan prosedur berpengaruh positif terhadap *whistleblowing* (Keenan, 1990; Barnett et al., 1993). Peraturan organisasi dan budaya organisasi yang baik akan cenderung mempengaruhi perilaku etis individu meskipun dalam keadaan tertekan sehingga bersedia melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin baik peraturan dan budaya suatu organisasi maka akan mempengaruhi niat individu dalam melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, peraturan dan budaya suatu organisasi yang tidak baik akan cenderung mempengaruhi individu untuk tidak mempunyai niat untuk melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan definisi *Corporate Ethical Values* (CEV) dan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka pada penelitian ini mendukung penelitian Barnett et al (1993) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara CEV terhadap niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Jadi, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H₂ : *Corporate Ethical Values* (CEV) berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Penelitian yang dilakukan oleh Alleyne (2010) menyatakan, aspek individu seperti sikap, komitmen, tanggung jawab pribadi, dan kontrol

perilaku yang dilakukan secara signifikan sehingga mampu mempengaruhi seseorang untuk *whistleblowing*. Kepuasan individu menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi seseorang untuk melaporkan kecurangan (Micela dan Near, 1992). Seseorang yang puas akan pekerjaannya, lingkungan serta gaji yang diperolehnya cenderung akan melindungi pekerjaan mereka (Cecilia, 2013). Penelitian lain menyatakan bahwa seseorang yang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal itu dikarenakan bagi mereka melakukan *whistleblowing* adalah cara untuk mengurangi adanya kecurangan/penipuan. *Job satisfaction* secara signifikan berhubungan dengan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* (Cecilia, 2013).

Semakin individu suka dan puas terhadap pekerjaan dan gajinya akan mempengaruhi individu untuk cenderung memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, individu yang tidak suka dan tidak puas terhadap pekerjaan dan gaji yang diterimanya cenderung tidak peduli terhadap lingkungan organisasi dan cenderung tidak memiliki niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *planned behavioral theory*, dimana perilaku individu akan mempengaruhi tindakannya.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cecilia (2013) dan Purwaningtias, W (2017) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*.

Maka diajukan sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

4. Pengaruh Keseriusan Pelanggaran terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Penelitian yang dikemukakan oleh Jones (1991), efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya pelanggaran merupakan definisi dari keseriusan pelanggaran yang dilakukan secara finansial maupun non finansial. Terdapat bukti yang ditemukan oleh Septianti (2013), Setyawati, et al. (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015), bahwa Keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Namun terdapat perbedaan hasil yang diperoleh oleh Kaplan dan Whitecotton (2001) maupun penelitian yang dilakukan oleh Aliyah (2016) bahwa keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap niat individu dalam melakukan *whistleblowing*.

Suatu pelanggaran ditimbulkan salah satunya dari peraturan organisasi yang kurang baik dan kurang tegas. Keseriusan pelanggaran merupakan efek yang timbul dari adanya pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial. Artinya, semakin besar pelanggaran yang dilakukan maka akan memiliki efek yang lebih serius. Semakin kecil pelanggaran yang dilakukan seseorang maka akan semakin kecil pula kemungkinan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sebaliknya, semakin besar pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang maka akan

semakin besar pula kemungkinan individu terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *prosocial behavioral theory* dan *planned behavioral theory*, dimana perilaku individu akan mempengaruhi tindakannya dan dimana individu akan melakukan suatu tindakan bertujuan untuk peningkatan kesejahteraan organisasi dan kepentingan pribadi.

Berdasarkan definisi, teori dan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan, penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Septianti (2013), Setyawati, et al. (2015), Bagustianto dan Nurkholis (2015) bahwa keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Jadi hipotesis yang diajukan adalah:

H₄: Keseriusan pelanggaran berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

5. Pengaruh *Personal Cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Personal cost ialah cara pandang individu untuk menilai posisi diri mereka secara individu. *Personal cost* dalam penelitian ini berhubungan dengan persepsi individu dalam memandang risiko-risiko yang akan terjadi jika ia melakukan *whistleblowing*. Hal ini sejalan dengan *planned behavioral theory*, dimana perilaku individu akan mempengaruhi tindakannya.

Sebelumnya telah dilakukan penelitian oleh Dewing dan Russel pada tahun 2016 mengenai pemecatan yang dilakukan kepada Kepala

pengaturan resiko Bank Halifax dimana memunculkan banyak pertanyaan peraturan baru perusahaan sebelum terkena *bankrut* yang merupakan akibat dari tingginya potensi risiko yang dialami oleh seseorang pada saat melakukan *whistleblowing*. *Personal cost* yang dikemukakan oleh Septianti (2013), hal yang menjadi pertimbangan untuk melakukan *whistleblowing* adalah perlawanan yang dilakukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi dalam menentang tindakan pelaporan. Dalam hal ini persepsi orang-orang terhadap niat melakukan *whistleblowing* akan berbeda-beda. Menurut Miceli dan Near (2005), mereka yang memandang tinggi *personal cost* akan melakukan *whistleblowing* dan akan menerima konsekuensi yang buruk.

Individu yang bekerja dalam suatu organisasi cenderung lebih mempertimbangkan risiko-risiko yang akan terjadi nantinya jika ia melakukan tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi risiko-risiko yang akan terjadi maka semakin besar kemungkinan individu untuk memilih untuk tidak melakukan tindakan *whistleblowing*. Sebaliknya, apabila individu memandang tinggi *personal cost* maka akan cenderung memilih untuk melakukan *whistleblowing* dan menerima risiko-risiko yang akan terjadi. Berdasarkan ulasan di atas, penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewing dan Russel (2016), (Odiatma & Hanif, 2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara *personal cost* dan niat dalam melakukan *whistleblowing*.

Dari penjelasan tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H₅: *Personal cost* berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

C. Model Penelitian

Model penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

