

LAPORAN
PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)



PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP
WHISTLEBLOWING DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI
VARIABEL MODERASI
(STUDI KASUS DI UHAMKA)

Tim Pengusul

Bambang Tutuko, SE., M.Si., Ak., CA (0311108805)

Farah Nisa Ul Albab, SE., M.Sc (0314079401)

Herwin Kurniawan, SE., MM (0326036802)

Nomor Surat Kontrak Penelitian : 219/F.03.07/2020

Nilai Kontrak : Rp.10.000.000

PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
TAHUN 2021

**LEMBAR PENGESAHAN
PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)**

Judul Penelitian

[Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Whistleblowing dengan Religiusitas sebagai variabel moderasi (studi kasus di UHAMKA)]

Jenis Penelitian : **PENELITIAN DASAR KEILMUAN (PDK)**

Ketua Peneliti : Bambang Tutuko., SE., M.Si., Ak., CA

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/606>

Contoh link:

<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/978>

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Anggota Peneliti : Farah Nissa Ul Albab

Link Profil simakip : Click or tap here to enter text.

Contoh link:

<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/978>

Anggota Peneliti : Herwin Kurniawan., SE., MM

Link Profil simakip : <http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/716>

Contoh link:

<http://simakip.uhamka.ac.id/pengguna/show/978>

Waktu Penelitian : 6 Bulan

Luaran Penelitian

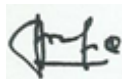
Luaran Wajib : Jurnal Internasional

Status Luaran Wajib : **Submitted**

Luaran Tambahan : Hak Kekayaan Intelektual

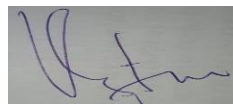
Status Luaran Tambahan : Draft

Mengetahui,
Ketua Program Studi



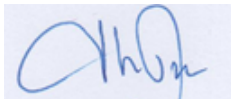
Sumardi., SE., M.Si
NIDN. 0318018401

Jakarta, 30 April 2021
Ketua Peneliti



Bambang Tutuko., SE., M.SI, Ak., CA
NIDN.0323036501

Menyetujui,
Dekan **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Zulpahmi., SE., M.Si
NIDN. 0308097403

Ketua Lemlitbang UHAMKA

Prof. Dr. Suswandari, M.Pd
NIDN. 0020116601



SURAT KONTRAK PENELITIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

Nomor : 219 / F.03.07 / 2020
Tanggal : 12 Juni 2020

Bismillahirrahmanirrahim

Pada hari ini, Jum'at, tanggal Dua Belas, bulan Juni, Tahun Dua Ribu Dua Puluh, yang bertanda tangan di bawah ini **Prof. Dr. Hj Suswandari, M.Pd**, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**; **BAMBANG TUTUKO . SE., AK., M.SI., CA**, selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK PERTAMA dan **PIHAK KEDUA** sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Pasal 1

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP WHISTLEBLOWING DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI KASUS DI UHAMKA)** dengan luaran wajib dan luaran tambahan sesuai data usulan penelitian Bacth 2 Tahun 2019 melalui simakip.uhamka.ac.id.

Pasal 2

Bukti luaran penelitian wajib dan tambahan harus sesuai sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1, Luaran penelitian yang dimaksud dilampirkan pada saat Monitoring Evaluasi dan laporan penelitian yang diunggah melalui simakip.uhamka.ac.id.

Pasal 3

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh **PIHAK KEDUA** mulai tanggal 12 Juni 2020 dan selesai pada tanggal 12 November 2020.

Pasal 4

Berdasarkan kemampuan keuangan lembaga, **PIHAK PERTAMA** menyediakan dana sebesar Rp.10.000.000,- (Terbilang : *Sepuluh Juta*) kepada **PIHAK KEDUA** untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1. Sumber biaya yang dimaksud berasal dari RAB pada Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Tahun Anggaran 2019/2020.

Pasal 5

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut;

(1) Termin I 70 % : Sebesar 7.000.000 (Terbilang: *Tujuh Juta Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal penelitian yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut Pasal 1.

(2) Termin II 30 % : Sebesar 3.000.000 (Terbilang: *Tiga Juta Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA mengunggah laporan akhir penelitian dengan melampirkan bukti luaran penelitian wajib dan tambahan sesuai Pasal 1 ke simakip.uhamka.ac.id.

Pasal 6

(1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.

(2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1. Bila PIHAK KEDUA tidak mengikuti Monitoring dan Evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditentukan, tidak bisa melanjutkan penyelesaian penelitian dan harus mengikuti proses Monitoring dan Evaluasi pada periode berikutnya.

(3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5 % (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.

(4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) dari keseluruhan dana yang diterima oleh PIHAK PERTAMA sebesar 5 % (lima persen)

Jakarta, 12 Juni 2020

PIHAK PERTAMA
Lembaga Penelitian dan Pengembangan
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Ketua,



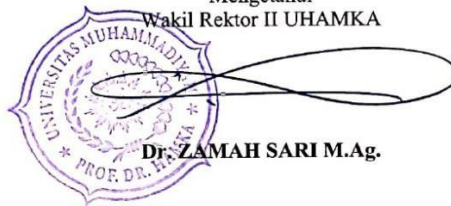
Prof. Dr. Hj Suswandari, M.Pd
AK., M.SI., CA

PIHAK KEDUA
Peneliti,



BAMBANG TUTUKO . SE.,

Mengetahui
Wakil Rektor II UHAMKA



Dr. ZAMAH SARI M.Ag.

ABSTRACT

This paper investigates the impact of organizational climate on whistleblowing intention and how it is affected by the moderator role of religiosity. This study analyses data taken from 96 staff in Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Structural equation modelling was employed to test the model developed. Results indicate that organizational justice and trust is significantly related to formal whistleblowing intention and individual autonomy, moral, trust and safety climate is significantly related to informal whistleblowing intention. They further demonstrate that religiosity acts as a moderator in organizational justice, individual autonomy, moral, and safety climate impact on whistleblowing intention. This study expands on the existing research of whistleblowing intention by investigating the moderator effect of religiosity on the relationship between organizational climate and whistleblowing intention in university. The findings drawn from this study imply that the importance of organizational climate in organization because of their powerful influence on whistleblowing intention. This suggestion can be implemented by universities and companies. Future studies should consider using a qualitative approach. Additionally, the influence of organizational culture can be investigated further in relation to organizational climate and whistleblowing intention.

Keywords: *Organizational Climate, Religiosity, Whistleblowing Intention, University*

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT KONTRAK PENELITIAN	iii
ABSTRACT.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	2
1.3 Tujuan.....	2
1.4 Urgensi Penelitian	3
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	4
2.1 Intensi <i>Whistleblowing</i>	4
2.2 Iklim Organisasi, Religiusitas, dan Intensi <i>Whistleblowing</i>	5
BAB 3 METODE PENELITIAN	8
3.1 Populasi dan Sampel	8
3.2 Teknik Pengumpulan Data	8
3.3 Definisi Operasional Variabel	8
3.4 Teknik Analisis Data.....	9
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	10
4.1 Distribusi Demografi Sampel	10
4.2 Diskusi	14
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	18
5.1 Kesimpulan dan Saran.....	18
BAB 6 LUARAN YANG DICAPAI.....	20
DAFTAR PUSTAKA	22
LAMPIRAN.....	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Demografi Responden.....	11
Tabel 2 Model Fit.....	11
Tabel 3 Hasil Analisis Model Struktural	12

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Hasil Structural Equation Modelling dengan Moderasi	13
Gambar 2 Efek Moderasi Religiusitas terhadap Hubungan Iklim Organisasi-Intensi Whistleblowing	13

DAFTAR LAMPIRAN

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik memiliki tujuan untuk menyejahterakan rakyat dan sumber dana berasal dari publik. Oleh karena itu, organisasi publik dituntut untuk transparan dalam menjalankan program-program kerjanya. Organisasi publik juga harus memperhatikan *value for money* yaitu ekonomis, efisien, dan efektif.

Organisasi publik yang berfokus pada pendidikan salah satunya adalah universitas. Universitas menjalankan fungsi dan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku. Seperti organisasi publik lainnya, universitas juga harus transparan dalam pengelolaannya. Data statistik mengenai kasus korupsi yang melibatkan universitas di Indonesia belum tersedia. Namun, ada beberapa kasus korupsi tahun 2018-2019 seperti pembangunan rumah sakit Universitas Udayana, pembangunan laboratorium Universitas Negeri Malang, dan pembangunan Fakultas Politik Universitas Riau. Oleh karena itu, perlu adanya sistem whistleblowing untuk mencegah terjadinya suap, korupsi, dan fraud serta pelanggaran lainnya.

Whistleblowing merupakan pengungkapan atas karyawan yang melakukan perbuatan yang tidak etis, kesalahan, atau pelanggaran kepada pihak yang dapat mencegah terjadinya kegiatan ilegal tersebut (Yuswono & Hartijasti, 2018). Universitas harus memastikan untuk memiliki prosedur internal yang memadai untuk menangani keluhan staf dan mahasiswa, serta prosedur kepentingan/pengaduan publik dengan mekanisme independen (Lewis dkk, 2001). Beberapa universitas di Indonesia telah menerapkan Whistleblowing System, yaitu seperti Universitas Indonesia (SIPDUGA UI), Universitas Gadjah Mada (SIAP UGM), dan Universitas Bina Nusantara.

Beberapa penelitian mengenai whistleblowing telah banyak dilakukan. Hasil penelitian Chang, Wilding, dan Shin (2017) menunjukkan bahwa sikap, pengetahuan, dukungan kolega, dan perlindungan terhadap pembalasan berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan whistleblowing.

Penelitian Latan, Jabbour, & Jabbour (2017) menunjukkan bahwa emosi memediasi hubungan antara penilaian etis dan kesadaran etis.

Hasil lain juga menunjukkan bahwa emosi dan intensitas moral dapat meningkatkan hubungan antara penilaian etis dan niat untuk whistleblowing . Afe dkk. (2018) menyatakan bahwa beberapa pendorong iklim organisasi seperti keadilan organisasi, moral, kredibilitas pemimpin dan mobilisasi secara konsisten berpengaruh terhadap niat untuk whistleblowing secara informal, sementara hanya otonomi individu berpengaruh terhadap niat untuk whistleblowing secara formal. Ugaddan & Park (2018) menguji pengaruh kepercayaan kepada kepemimpinan dan keadilan organisasi terhadap niat untuk whistleblowing dengan motivasi layanan publik dan motivasi ekstrinsik sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa memediasi secara parsial menguji pengaruh kepercayaan kepada kepemimpinan dan keadilan organisasi terhadap niat untuk whistleblowing. Hasil penelitian Namazi & Ebrahimi (2017) menunjukkan bahwa keadilan organisasi, sikap terhadap whistleblower, religiusitas, dan intensitas moral memiliki efek positif dan signifikan terhadap niat melaporkan whistleblowing.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Afe dkk. (2018) mengenai iklim organisasi berpengaruh terhadap niat untuk melakukan whistleblowing. Penelitian ini menambahkan variabel religiusitas sebagai variabel moderasi berdasarkan saran dalam penelitian Afe dkk. (2018).

1.2 Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Apakah iklim organisasi memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah iklim organisasi memengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing* yang dimoderasi oleh religiusitas.

1.3 Tujuan

1. Untuk menguji pengaruh iklim organisasi terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Untuk menguji pengaruh moderasi religiusitas

1.4 Urgensi Penelitian

Urgensi penelitian ini yaitu dapat dijadikan sebagai bahan kajian keilmuan dalam hal niat untuk melakukan *whistleblowing* di universitas, serta menjadi masukan bagi universitas, khususnya Universitas Muhammadiyah PROF. HAMKA

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Intensi *Whistleblowing*

Whistleblowing adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (baik anggota aktif atau mantan anggota) praktik ilegal, tidak bermoral, atau melanggar hukum di bawah kendali pemimpin kepada individu atau organisasi yang dapat memengaruhi tindakan perbaikan (Near Miceli, 1985). Tujuan *whistleblowing* adalah menghentikan individu yang melakukan pelanggaran dengan cara melaporkan kepada seseorang baik internal maupun eksternal yang memiliki kekuasaan (Near & Miceli, 2016). Menurut Near & Miceli (1985) *Whistleblowing* melibatkan empat unsur, yaitu pelapor, tindakan atau pengaduan pelapor, pihak yang menjadi pengaduan, dan organisasi tempat pengaduan tersebut diajukan.

Whistleblowing penting bagi manajer dan organisasi karena dua hal: (1) dapat menyelesaikan masalah yang terjadi saat ini sebelum pihak pemangku kepentingan eksternal mengetahuinya, dan (2) memberi sinyal kepada karyawan bahwa manajer terbuka untuk perbedaan pendapat dan ingin belajar tentang masalah sebelum menjadi besar. Manfaat tersebut dapat menghindari organisasi dari biaya potensial yang dapat terjadi ketika perusahaan melakukan kesalahan.

Pelapor atau *whistleblower* merupakan individu yang melaporkan pelanggaran kepada mereka yang dianggap mampu mengubah situasi atau mengatasi masalah tersebut (Yuswono & Hartijasti, 2018). Partisipasi pelapor menjadi sangat penting dalam sistem *whistleblowing* yang efektif karena sistem *whistleblowing* bergantung pada kesediaan pelapor untuk mengungkap tindakan tidak etis pada wadah pelaporan yang disediakan oleh organisasi (Yuswono & Hartijasti, 2018). Beberapa faktor yang memengaruhi *whistleblowing* yaitu motivasi untuk bertindak, keadaan dan karakteristik individu, serta kekuasaan antara para aktor sosial (Near & Miceli, 1985). Dorasamy (2012) meneliti sejauh mana lembaga pendidikan tinggi

menerapkan kebijakan dan prosedur untuk melembagakan *whistleblowing* sebagai keharusan bagi budaya organisasi yang etis, yang mendorong calon pelapor untuk melaporkan kesalahan.

2.2 Iklim Organisasi, Religiusitas, dan Intensi Whistleblowing

Iklim organisasi berbeda antara satu organisasi dan organisasi lain. Iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi yang tercermin dari karyawan mengenai kebijakan, praktik, dan kondisi yang ada di lingkungan kerja (Schneider & Snyder, 1975). Hal ini berarti setiap individu mempersepsikan organisasinya dengan berbagai cara, misalnya melihat iklim sebagai berorientasi kerja atau berorientasi pada inovasi (Schneider & Snyder, 1975). Adapun Al-Shammari (1992) menuturkan ada tiga karakteristik dari iklim organisasi: (1) semua iklim dianggap bersifat perceptual dan psikologis, baik iklim tingkat organisasi, divisi, atau subkelompok organisasi, (2) semua iklim bersifat abstrak, dan (3) iklim dianggap tunduk pada prinsip persepsi yang sama seperti konsep psikologis lainnya. Secara umum, iklim dianggap bersifat deskriptif dari pada evaluatif karena individu akan menceritakan apa yang mereka lihat di lingkungan kerja mereka (Al-Shammari, 1992).

Perilaku organisasi dapat dipengaruhi oleh persepsi yang timbul dari lingkungan kerja sehingga dapat membentuk proses pengambilan keputusan, seperti intensi *whistleblowing* (Afe dkk., 2018). Calon *whistleblower* akan mempersepsikan apa yang terjadi di lingkungan kerjanya sebelum mengambil keputusan terkait intensi *whistleblowing*. Calon *whistleblower* memperhatikan bagaimana penanganan *whistleblowing* sebelumnya dan peduli terhadap transparansi dan keadilan prosedur *whistleblowing* (Afe dkk., 2018). Apabila suatu organisasi mengumumkan secara terbuka terkait kesalahan dan tindakan yang diambil tentang kesalahan tersebut, maka karyawan mungkin merasakan keamanan dan iklim yang dapat dipercaya sehingga kemungkinan anggota organisasi akan mengungkap kesalahan di lingkungan kerja (Afe dkk., 2018). Persepsi tentang *mobbing* di lingkungan kerja dapat menghambat intensi *whistleblowing*. *Mobbing* bertujuan untuk mencegah korban berkomunikasi secara efektif sehingga dapat menyakiti korban dan mungkin kehilangan

kepercayaan diri serta merasa rendah diri (Afe dkk., 2018). Apabila terjadi *mobbing* di lingkungan kerja, maka kemungkinan korban mengurungkan niatnya untuk mengungkap kesalahan di lingkungan kerja. Oleh karena itu, sifat iklim organisasi memainkan peran kunci dalam membangun kepercayaan diri karyawan dalam proses pengaduan (Afe dkk., 2018).

Afe dkk. (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi yang terdiri dari otonomi individu, keadilan organisasi, moral, kredibilitas pemimpin, kepercayaan, iklim keselamatan, dan *mobbing* terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa otonomi individu berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* dengan prosedur formal. Hasil lain menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kredibilitas pemimpin berpengaruh positif, sedangkan moral dan *mobbing* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* dengan prosedur informal.

Etika adalah hal yang wajar dalam pemikiran keagamaan dan sesuai dengan fitrah manusia (Namazi & Ebrahimi, 2017). Konsep religiusitas dalam penelitian ini adalah Islam. Pengambilan keputusan berbasis etika agama dan Islam, individu membuat keputusan dengan tekad yang kuat dan percaya diri dan sesuai dengan etika Islam, berdasarkan nilai-nilai dan kepercayaan Islam (Namazi & Ebrahimi, 2017). Lebih lanjut, penelitian (Namazi & Ebrahimi, 2017) menemukan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Studi ini menggunakan tujuh variabel iklim organisasi yang diadopsi oleh (Afe dkk., 2018). Karyawan memiliki alternatif untuk tetap diam atau membocorkan kesalahan tergantung pada iklim organisasi yang dirasakan (Afe dkk., 2018). Apabila kesalahan dilakukan oleh anggota organisasi berstatus tinggi, mereka takut akan pembalasan, dan organisasi tidak mentolerir perbedaan pendapat dan tidak memberikan dukungan kepada anggotanya, maka karyawan tidak akan membocorkan kesalahan (Afe dkk., 2018). Variabel religiusitas dimungkinkan memiliki pengaruh antara iklim organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Dengan demikian, karyawan mungkin menunjukkan intensi *whistleblowing* yang lebih tinggi ketika

organisasi menunjukkan iklim yang positif (Afe dkk., 2018) dan didukung oleh religiusitas individu. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis adalah sebagai berikut.

- H₁ Variabel iklim organisasi memengaruhi intensi *whistleblowing*
- H_{1a} Otonomi individu berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{2a} Keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{3a} Moral berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{4a} Kredibilitas pemimpin berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{5a} *Mobbing* berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{6a} Kepercayaan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H_{7a} Iklim keselamatan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*
- H₂ Variabel iklim organisasi memengaruhi intensi *whistleblowing* dengan religiusitas sebagai pemoderasi

a)

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan fakultas di Universitas Muhammadiyah Prof. HAMKA (UHAMKA). Sampel penelitian menggunakan *purposive sampling*, yaitu menggunakan kriteria-kriteria dengan pertimbangan tertentu. Adapun kriteria sampel yang diperlukan yaitu staf tenaga kependidikan di UHAMKA dan yang telah bekerja minimal 1 tahun.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Data penelitian menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan survei. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, yaitu karakteristik demografi responden serta item-item terkait dengan niat melakukan *whistleblowing* dan iklim organisasi. Penelitian ini menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

3.3 Definisi Operasional Variabel

3.3.1 *Variabel Dependen: Intensi Whistleblowing*

Variabel dependen pada penelitian ini adalah intensi *whistleblowing*. Menurut Afe dkk. (2018) intensi *whistleblowing* adalah ketika kemungkinan seorang karyawan melaporkan kesalahan di tempat kerja. Kuesioner intensi *whistleblowing* merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2 *Variabel Independen*

3.3.2.1 *Otonomi Individu*

Otonomi individu memberikan individu kendali atas berbagai hal yang mereka lakukan, meliputi memilih tugas atau tujuan, bagaimana, kapan, atau dimana mengerjakan tugas (Langfred & Rockmann, 2016). Kuesioner otonomi individu merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.2 *Keadilan Organisasi*

Keadilan organisasi berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai perlakuan yang adil atau tidak di tempat kerja (Fox, Spector, & Miles, 2001). Kuesioner keadilan organisasi merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.3 *Moral*

Moral merupakan suatu keadaan karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya (McKnight, Ahmad, & Schroeder, 2001). Kuesioner moral merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.4 *Kredibilitas Pemimpin*

Pemimpin yang kredibel menggunakan pengetahuan mereka untuk mengatasi tantangan organisasi (Williams Jr, Raffo, & Clark, 2018). Kuesioner kredibilitas pemimpin merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.5 *Kepercayaan*

Kepercayaan merupakan sikap yang dimiliki individu terhadap individu lain atau kelompok yang berlaku dalam hubungan kerja (Costa, Roe, & Taillieu, 2001). Kuesioner kepercayaan merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.6 *Iklm Keselamatan*

Iklm keselamatan menggambarkan persepsi individu mengenai nilai keselamatan di lingkungan kerja (Neal, Griffin, & Hart, 2000). Kuesioner iklim keselamatan merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.2.7 *Mobbing*

Mobbing adalah komunikasi yang menggunakan kalimat permusuhan dan tidak etis kepada seorang individu yang mengakibatkan individu tersebut tidak berdaya (Leymann & Gustafsson, 1996). Kuesioner mobbing merujuk pada Afe dkk. (2018).

3.3.3 *Variabel Moderasi*

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah religiusitas. Kuesioner religiusitas merujuk pada Namazi & Ebrahimi (2017).

3.4 Teknik Analisis Data

Studi ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode SEM yang digunakan dalam studi ini adalah *Structural Equation Modeling based on*

Partial Least Squares (SEM-PLS). Adapun alat analisis yang digunakan adalah WARP PLS 6.0.

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Distribusi Demografi Sampel

Survei penelitian ini melibatkan 96 responden staf Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Sebagian besar individu yang disurvei adalah laki-laki sebesar 66 % dan sisanya perempuan. Umur responden didominasi oleh responden dengan umur 26-30 tahun sebesar 56 persen, diikuti dengan umur 31-40 tahun sebesar 25% dan umur kurang dari atau sama dengan 25 tahun sebesar 11%, serta persentase paling kecil lebih dari 40 tahun sebesar 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masih muda. Pengalaman kerja responden paling banyak berkisar antara 4-7 tahun sebesar 43%, kemudian diikuti oleh pengalaman kerja 1-3 tahun (35%), lebih dari 7 tahun (16%), dan terakhir kurang dari atau sama dengan 1 tahun (6%). Tingkat pendidikan responden didominasi sarjana (69%), selanjutnya diploma (19%), sekolah menengah atas (10%), dan magister (2%). Data tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden sudah cukup bagus.

Berdasarkan Tabel 3, diantara tujuh iklim organisasi yang termasuk dalam model ini, variabel keadilan organisasi dan mobbing signifikan pada tingkat 1%, serta kepercayaan signifikan pada tingkat 10% terhadap niat formal whistleblowing. Koefisien ketiga variabel tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi, *mobbing*, dan kepercayaan di UHAMKA berbanding lurus dengan niat formal *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keadilan organisasi, *mobbing*, dan kepercayaan yang lebih tinggi di UHAMKA menambah kemungkinan *whistleblowing* ketika staf harus menggunakan prosedur formal untuk melaporkan kesalahan.

Uji pengaruh tujuh variabel iklim organisasi terhadap informal whistleblowing menunjukkan otonomi individu, moral, kepercayaan, dan iklim keselamatan signifikan pada tingkat 1%. Koefisien keempat variabel tersebut bertanda positif. Hal ini berarti otonomi individu, moral, kepercayaan, dan iklim keselamatan berbanding lurus dengan niat informal whistleblowing. Hal yang menarik adalah variabel kepercayaan memiliki koefisien positif terhadap niat whistleblowing baik formal maupun informal. Artinya staf yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi, kemungkinan melaporkan kesalahan dapat melalui prosedur formal maupun informal. Berdasarkan uraian di atas, H_{1a} , H_{1b} , H_{1c} , H_{1f} , dan H_{1g} terdukung, sedangkan H_{1d} dan H_{1e} tidak terdukung.

Tabel 1 Demografi Responden

Profile	Amount	Percentage of 100%
Gender		
Male	63	66%
Female	33	34%
Age		
< = 25 Years	11	11%
26-30 Years	54	56%
31-40 Years	24	25%
> 40 Years	7	7%
Work Experience		
< = 1 Year	6	6%
1-3 Years	34	35%
4-7 Years	41	43%
> 7 Years	15	16%
Education Level		
Senior High School	10	10%
Diploma	18	19%
Bachelor degree (S1)	66	69%
Master degree (S2)	2	2%

Tabel 2 Model Fit

Indikator	Skor	Kesimpulan
-----------	------	------------

<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	0.192	Diterima
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	0.449***	Diterima
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	0.403***	Diterima
<i>Average Block VIF (AFIV)</i>	1.731	Ideal
<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	2.280	Ideal
<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	0.513	Model Kuat

Catatan: P <.001***, N=96

Sumber: data diproses menggunakan WarpPLS 6.0.

Tabel 3 Hasil Analisis Model Struktural

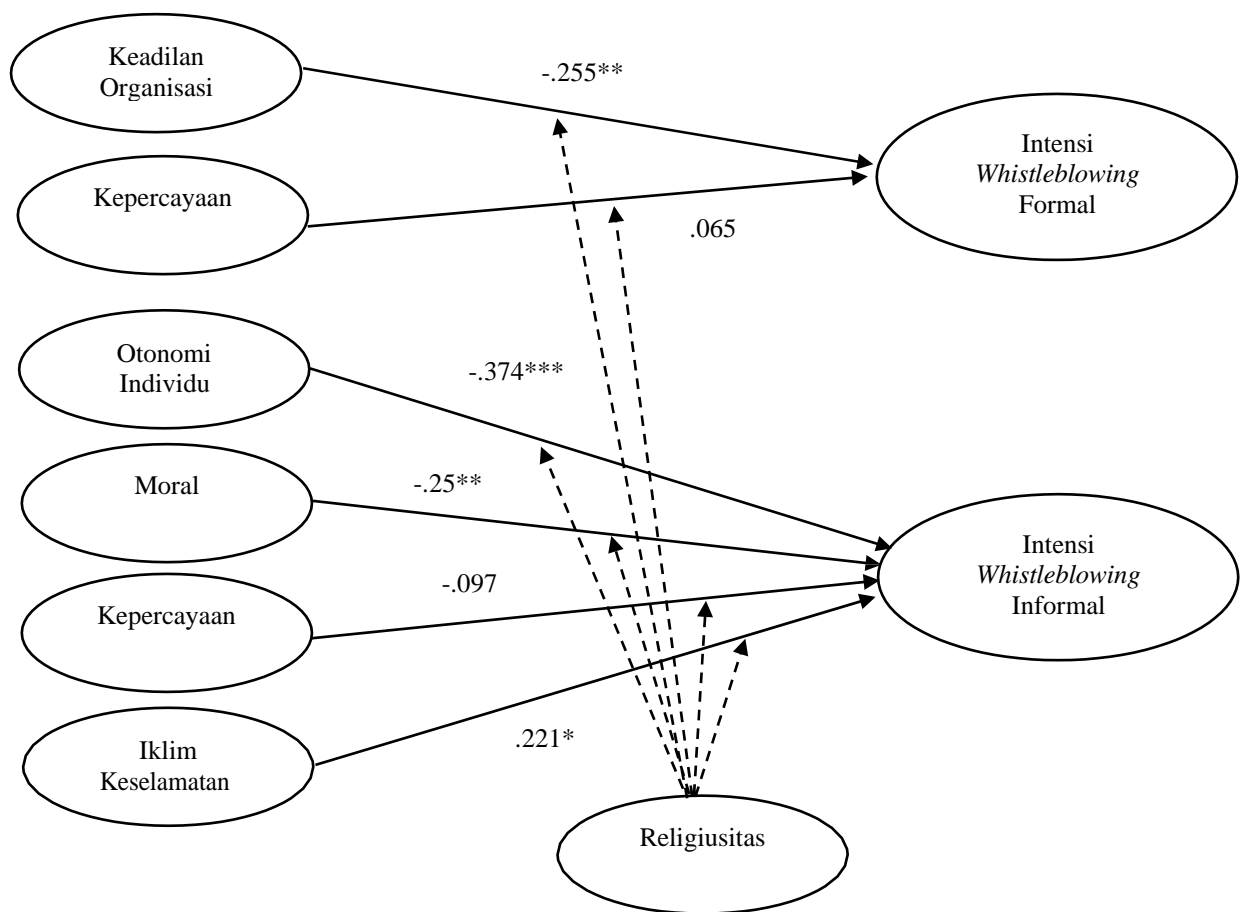
Konstruk	Path - (β & <i>P-value</i>)	
	Formal Whistleblowing Intention	Informal Whistleblowing Intention
<i>Langsung</i>		
Otonomi Individu (OI)	-0,103 (0,156)	0,31* (<0,001)
Keadilan Organisasi (KO)	0,257* (0,005)	0,084 (0,205)
Moral (MOR)	0,095 (0,177)	0,311* (<0,001)
Kredibilitas Pemimpin (KP)	-0,083 (0,207)	0,082 (0,211)
<i>Mobbing</i> (MOB)	0,539* (0,001)	0,104 (0,154)
Kepercayaan (KPC)	0,158** (0,058)	0,265* (0,004)
Iklim Keselamatan (IK)	0,026 (0,4)	0,268* (0,003)
<i>R² (Adjusted)</i>	0,333	0,473
<i>Effect Sizes:</i>		
Otonomi Individu (OI)	0,013	0,131
Keadilan Organisasi (KO)	0,06	0,024
Moral (MOR)	0,007	0,063
Kredibilitas Pemimpin (KP)	0,004	0,027
<i>Mobbing</i> (MOB)	0,276	0,033
Kepercayaan (KPC)	0,042	0,116
Iklim Keselamatan (IK)	0,002	0,119

Catatan: *p < 1%; ** p < 10%; nilai p diberikan dalam tanda kurung

Berdasarkan gambar 1, hasil menunjukkan bahwa hanya variabel keadilan organisasi yang berpengaruh terhadap intensi whistleblowing formal dengan religiusitas sebagai pemoderasi ($\beta = -.255$; p-value < .01). Moderasi

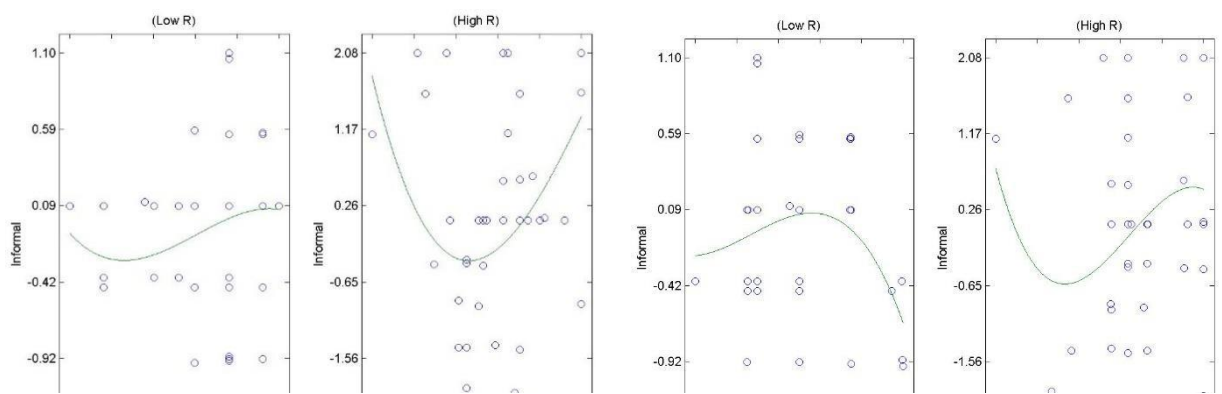
kedua menunjukkan otonomi individu ($\beta = -.374$; p-value < .001), moral ($\beta = -.25$; p-value < .01), dan iklim keselamatan ($\beta = .221$; p-value < .05) terdukung terhadap intensi whistleblowing informal, sedangkan variabel kepercayaan tidak terdukung.

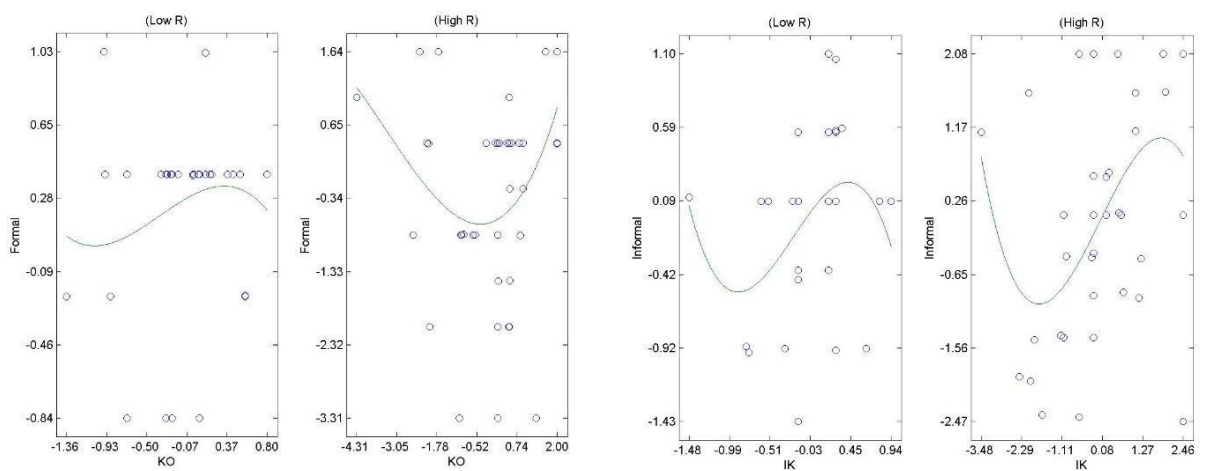
Gambar 1 Hasil *Structural Equation Modelling* dengan Moderasi



Catatan: *p < .05; ** p < .01; ***p < .001

Gambar 2 Efek Moderasi Religiusitas terhadap Hubungan Iklim Organisasi-Intensi Whistleblowing





Catatan: OI: Otonomi Individu; Mor: Moral; KO: Keadilan Organisasi; IK: Iklim Keselamatan

4.2 Diskusi

Variabel keadilan organisasi, *mobbing*, dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat formal *whistleblowing*. Hal ini berarti tiga dari tujuh variabel memiliki pengaruh niat *whistleblowing* dibawah prosedur formal. Hal ini sesuai dengan hipotesis kami, bahwa hubungan positif menyiratkan bahwa staf yang merasakan keadilan organisasi, *mobbing*, dan kepercayaan tinggi terhadap organisasi, menambah kemungkinan untuk melapor kesalahan dengan prosedur formal.

Keadilan organisasi yang dirasakan anggota organisasi memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Pelapor merasa puas terhadap sistem jika pengungkapan informasi dilakukan secara adil (Near, Dworkin, & Miceli, 1993). Keadilan ini mengarah pada keadilan prosedural. Keadilan prosedural

dan tingkat kepuasan tinggi dari sisi *whistleblower*, jika kesalahan dihentikan dan tidak ada pembalasan (Near, Dworkin, & Miceli, 1993). Hal ini menunjukkan bahwa sistem di UHAMKA telah adil, sehingga pelapor melaporkan kesalahan tersebut melalui prosedur formal.

Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Temuan ini selaras dengan penelitian (Antinyan, Corazzini, & Pavesi, 2020). Penelitian mereka mengungkapkan bahwa warga negara dengan kepercayaan tinggi terhadap otoritas formal lebih cenderung melakukan *whistleblowing* yaitu melaporkan perilaku curang wajib pajak. Niat untuk melakukan *whistleblowing* dengan prosedur formal ditempuh apabila individu memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi. Namun, perlu diketahui bahwa ukuran tingkat kepercayaan responden bergantung pada manajemen menangani secara adil laporan *whistleblowing* dan melindungi karyawan dari pembalasan (Brown, 2008).

Pengaruh *mobbing* terhadap niat *whistleblowing* adalah signifikan dengan koefisien positif. Perilaku *mobbing* yang terjadi di UHAMKA, ternyata tidak menyurutkan bagi staf untuk melaporkan kesalahan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Afe dkk. (2018). Afe dkk. (2018) menyatakan bahwa pengeroyokan oleh anggota akademik mencegah mereka untuk melaporkan kesalahan. Hasil penelitian ini menarik karena meskipun pelapor mendapatkan bullying dari rekan kerja, tetapi pelapor tetap melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini tentu didukung oleh keadilan organisasi dan kepercayaan terhadap UHAMKA, dua variabel lain yang signifikan dan positif.

Variabel iklim organisasi yang berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* dengan prosedur informal adalah otonomi individu, moral, kepercayaan, dan iklim keselamatan. Kepercayaan memegang peran penting dalam iklim organisasi karena variabel kepercayaan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap niat *whistleblowing* baik formal maupun informal. Otonomi individu dapat meningkatkan tanggung jawab karyawan atas apa yang telah atau tidak mereka lakukan terkait dengan apa yang mereka

ketahui atau yang seharusnya mereka ketahui (Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Oleh karena itu, secara tidak langsung bahwa kebijakan *whistleblowing* menjadi salah satu alat untuk mengontrol peran dan perilaku karyawan (Tsahuridu & Vandekerckhove, 2008). Watts & Buckley (2015) menyatakan moral *whistleblowing* merupakan jenis *whistleblowing* yang dilakukan oleh individu yang melihat diri mereka sebagai agen moral dan terutama dimotivasi untuk melakukan *whistleblowing* oleh rasa kewajiban moral.

Berdasarkan Tabel 3 R^2 (*Adjusted*) intensi *whistleblowing* dengan prosedur formal sebesar 0,333 dan prosedur informal sebesar 0,473. Hal ini menunjukkan bahwa prosedur informal lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan prosedur formal. Hal ini menyiratkan bahwa staf UHAMKA lebih banyak yang melaporkan kesalahan dengan prosedur informal.

Variabel-variabel yang berpengaruh positif dan signifikan seperti keadilan organisasi, kepercayaan, otonomi individu, moral, dan iklim keselamatan diuji pengaruhnya terhadap intensi *whistleblowing* dengan religiusitas sebagai pemoderasi. Uji pertama yaitu variabel keadilan organisasi dan kepercayaan terhadap intensi *whistleblowing* formal dengan religiusitas sebagai variabel moderasi. Hasil menunjukkan hanya variabel keadilan organisasi yang terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa pada kondisi religiusitas lemah, maka pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi *whistleblowing* formal akan turun tapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier). Ketika pada kondisi religiusitas kuat maka pengaruh keadilan organisasi terhadap intensi *whistleblowing* formal akan turun, tetapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier juga).

Uji kedua yaitu variabel otonomi individu, moral, kepercayaan, dan iklim keselamatan ketika dimoderasi oleh religiusitas terhadap intensi *whistleblowing* informal menunjukkan hasil hanya kepercayaan yang tidak terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa pada kondisi religiusitas lemah, maka pengaruh otonomi individu dan moral terhadap intensi *whistleblowing* formal akan turun tapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier). Ketika pada kondisi religiusitas kuat maka pengaruh otonomi individu dan moral terhadap

intensi whistleblowing formal akan turun, tetapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier juga). Variabel iklim keselamatan terhadap intensi *whistleblowing* ketika religiusitas lemah menunjukkan kurva akan turun pada titik tertentu (kurva non linier) dan akan naik pada titik tertentu, begitupun ketika religiusitas kuat (kurva non linier).

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan dan Saran

Studi ini meneliti pengaruh variabel-variabel iklim organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Variabel-variabel tersebut yaitu otonomi daerah, keadilan organisasi, moral, kredibilitas pemimpin, kepercayaan, iklim keselamatan, dan mobbing. Studi ini juga menguji pengaruh moderasi religiusitas antara iklim organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Hasil studi menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* dengan prosedur formal. Hasil lain menunjukkan bahwa variabel otonomi individu, moral, kepercayaan, dan iklim keselamatan berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* secara informal. Ketujuh variabel iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini, ternyata *mobbing* dan kredibilitas pemimpin tidak terdukung.

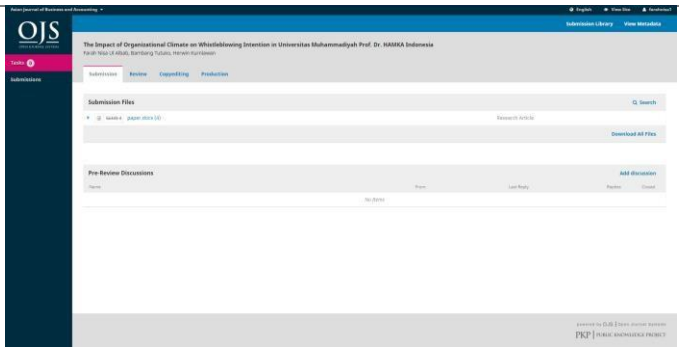
Penelitian ini juga menguji pengaruh moderasi religiusitas antara variabel iklim organisasi terhadap intensi *whistleblowing*. Pengaruh moderasi religiusitas antara variabel iklim organisasi terhadap intensi *whistleblowing* formal yang terdukung hanya variabel keadilan organisasi. Variabel organisasi seperti otonomi individu, moral, dan iklim keselamatan berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* informal dengan religiusitas sebagai variabel moderasi, sehingga ketiga variabel tersebut terdukung. Secara umum, hasil moderasi menunjukkan bahwa ketika religiusitas lemah, maka pengaruh variabel keadilan organisasi, otonomi individu, moral, dan iklim terhadap intensi *whistleblowing* akan turun tetapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier). Ketika religiusitas kuat, maka variabel keadilan organisasi, otonomi individu, moral, dan iklim terhadap intensi *whistleblowing* akan turun tetapi pada titik tertentu akan naik (kurva non linier).

Penelitian mengenai iklim organisasi yang fokus terhadap intensi *whistleblowing* masih terbatas. Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, perlu penelitian lebih lanjut mengenai iklim organisasi dan intensi whistleblowing. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan budaya organisasi yang mungkin dapat memengaruhi iklim organisasi dan intensi whistleblowing.

BAB 6 LUARAN YANG DICAPAI

Luaran yang dicapai berisi Identitas luaran penelitian yang dicapai oleh peneliti sesuai dengan skema penelitian yang dipilih.

Jurnal

IDENTITAS JURNAL		
1	Nama Jurnal	Asian Journal of Business and Accounting
2	Website Jurnal	https://ajba.um.edu.my/
3	Status Makalah	Submitted
4	Jenis Jurnal	Jurnal International
4	Tanggal Submit	25 Februari 2021
5	Bukti Screenshot submit	

LUARAN TAMBAHAN

IDENTITAS HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL		
1	Nama Karya	The Impact of Organizational Climate on Whistleblowing Intention in Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA: Religiosity as a Moderator
2	Jenis HKI	Hak Cipta/ Hak Paten .
3	Status HKI	Draft/ Submitted / Granted
4	No Pendaftaran	Prosiding International / Prosiding Nasional

BAB VII RENCANA TINDAK LANJUT DAN PROYEKSI HILIRISASI

Minimal mencakup 2 hal ini.

Hasil Penelitian	Penelitian yang dilakukan merupakan pengembangan dari penelitian Afe <i>et al.</i> (2018). Penelitian ini menguji pengaruh iklim organisasi terhadap intensi <i>whistleblowing</i> dengan religiusitas sebagai pemoderasi. Penelitian ini bermanfaat bagi UHAMKA untuk mengevaluasi terkait sistem <i>whistleblowing</i> di UHAMKA.
Rencana Tindak Lanjut	Rencana tindak lanjut dari penelitian ini adalah menggunakan variabel-variabel atau model terkait <i>whistleblowing</i> yang belum diujikan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afe, C. E., Abodohou, A., Mebounou, T. G., & Karuranga, E. (2018). Perceived Organizational Climate and Whistleblowing Intention in Academic Organizations: Evidence from Selcuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*.
- Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational Climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 30-32.
- Antinyan, A., Corazzini, L., & Pavesi, F. (2020). Does Trust in the Government Matter for Whistleblowing on Tax Evadr? Survey and Experimental Evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 77-95.
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations*. Canberra: ANU E Press.
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance and Management Review*.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within Tams" The Relation with Performance Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 225-244.
- Dorasamy, N. (2012). Institutionalising a Whistle Blowing Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 504-514.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 291-309.
- Langfred, C. W., & Rockmann, K. W. (2016). The Push and Pull of Autonomy: The Tension between Individual Autonomy and Organizational Control in Knowledge Work. *Group and Organization Management Vol. 41 (5)*, 629-657.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L D. (2017). Ethical Awareness, Ethical Judgment and A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*.

- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 251-275.
- Lewis, D., Ellis, C. A., Kyprianou, A., & Homewood, S. (2001). Whistleblowing at Work: The Result of a Survey of Procedures in further and Higher Education. *Education and the Law*, 215-225.
- McKnight, D. H., Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2001). When Do Feedback, Incentive Control, and Autonomy Improve Moral? The Importance of Employee-Management Relationship Closeness. *Journal of Managerial Issues*, 466-482.
- Namazi, M., & Ebrahimi, F. (2017). A Study of Accountants' Whistleblowing Intention: Evidence from Iran. *Journal of Business Governance and Ethics*, 349-373.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 99-109.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the Wrongdoing: What Managers should Know about Whistleblowing. *Business Horizons*, 105-114.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., & Miceli, M. P. (1993). Explaining the Whistle-Blowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory. *Organization Science*, 393-411.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some Relationships between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 318-328.
- Tsahuridu, E. E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational Whistleblowing Policies: Making Employees Responsible or Liable? *Journal of Business Ethics*, 107-118.
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2018). Do Trustful Leadership, Organizational Justice, and Motivation Influence Whistleblowing Intention? Evidence from Federal Employees. *Public Personnel Management*, 1-26.
- Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2015). A Dual-Processing Model of Moral Whistleblowing in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 669-683.
- Williams Jr, R; Raffo, D. M; Clark, L. A. (2018). *Journal of Management Development*, 512-524.

Yuswono, T. A., & Hartijasti, Y. (2018). Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment Vol. 19 No. 2*, 121-136.

LAMPIRAN

**The Impact of Organizational Climate on Whistleblowing
Intention in Universitas Muhammadiyah Prof. Dr.
HAMKA: Religiosity as a Moderator**

ABSTRACT

Manuscript type: Research Paper

Research aims: This paper investigates the impact of organizational climate on whistleblowing intention and how it is affected by the moderator role of religiosity.

Design/ Methodology/ Approach: This study analyses data taken from 96 staff in Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. Structural equation modelling was employed to test the model developed.

Research findings: results indicate that organizational justice and trust is significantly related to formal whistleblowing intention and individual autonomy, moral, trust and safety climate is significantly related to informal whistleblowing intention. They further demonstrate that religiosity acts as a moderator in organizational justice, individual autonomy, moral, and safety climate impact on whistleblowing intention.

Theoretical contributions/ originality: this study expands on the existing research of whistleblowing intention by investigating the moderator effect of religiosity on the relationship between organizational climate and whistleblowing intention in university.

Practitioner/ Policy implications: The findings drawn from this study imply that the importance of organizational climate in organization because of their powerful influence on whistleblowing intention. This suggestion can be implemented by universities and companies.

Research limitation/ Implications: Future studies should consider using a qualitative approach. Additionally, the influence of organizational culture can be investigated further in relation to organizational climate and whistleblowing intention.

Keywords: Organizational Climate, Religiosity, Whistleblowing Intention, University

JEL Classification: M4

1. Introduction

Public organizations aim to improve the welfare of the people, and the source of funds comes from the public. Therefore, public organizations are required to be transparent in carrying out their work programs. Public organizations must also pay attention to value for money, namely economical, efficient, and effective.

One of the public organizations that focus on education is universities. The university carries out its functions and duties under current regulations. Like other public organizations, universities must also be transparent in their management. Statistical data on corruption cases involving universities in Indonesia are not yet available. However, there were several corruption cases in 2018-2019, such as the construction of a Udayana University hospital, building a Malang State University laboratory, and the construction of the Political Faculty of Riau University. Therefore, it is necessary to have a whistleblowing system to prevent bribery, corruption, fraud, and other violations.

Whistleblowing is the disclosure of employees who commit unethical actions, mistakes, or violations to parties that can prevent these illegal activities from occurring (Yuswono & Hartijasti, 2018). Universities should ensure that they have adequate internal procedures for handling staff and student complaints and public interest/complaints procedures with independent mechanisms (Lewis et al., 2001). Several universities in Indonesia have implemented the Whistleblowing System, such as the University of Indonesia (SIPDUGA UI), Gadjah Mada University (SIAP UGM), and Bina Nusantara University.

Several studies on whistleblowing have been carried out. The research results of Chang, Wilding, and Shin (2017) show that attitudes, knowledge, colleague support, and protection against retaliation have a positive effect on the intention to do whistleblowing. Latan, Jabbour, & Jabbour (2017) research shows that emotions mediate the relationship between ethical judgment and ethical awareness.

Other results also suggest that emotion and moral intensity can enhance the relationship between ethical judgment and intention to whistleblowing. Afe et al. (2018) stated that several drivers of organizational climate such as organizational justice, moral, leader credibility, and mobilization consistently influence the intention to whistleblowing informally, while only individual autonomy affects the intention to formally whistleblowing. Ugaddan & Park (2018) examined the effect of trust in leadership and organizational justice on an intention to whistleblowing with public service motivation and extrinsic motivation as

mediating variables. The results showed that mediating partially tests the effect of trust in leadership and organizational justice on the intention to whistleblowing. This study refers to Afe et al. (2018) research regarding organizational climate affects the intention to do whistleblowing. This study added the religiosity variable as a moderating variable based on the suggestions in Afe et al. (2018) study.

2. Literature Review

2.1 Whistleblowing Intention

Whistleblowing is a disclosure by an organization member (either an active member or a former member) of illegal, immoral, or unlawful practices under the leader's control to an individual or organization that may influence remedial action (Near Miceli, 1985). The purpose of whistleblowing is to stop individuals who commit violations by reporting to someone both internal and external who has power (Near & Miceli, 2016). According to Near & Miceli (1985), Whistleblowing involves four elements: the reporter, the complainant's action or complaint, the party who is the complaint, and the organization where the complaint is filed.

Whistleblowing It is essential to managers and organizations for two reasons: (1) being able to solve current problems before external stakeholders were aware of them, and (2) signal to employees that managers are open to disagreements and want to learn about issues before they become big. These benefits can prevent the organization from the potential costs that can occur when the company goes wrong.

A reporter or whistleblower is an individual who reports violations to those who are deemed capable of changing the situation or resolving the problem (Yuswono & Hartijasti, 2018). The reporter's participation is essential in an effective whistleblowing system because the whistleblowing system depends on the reporter's willingness to disclose unethical actions in the reporting forum provided by the organization (Yuswono & Hartijasti, 2018). Some of the factors that influence whistleblowing are motivation to act, individual circumstances and characteristics, and power between social actors (Near & Miceli, 1985). Dorasamy (2012) examines the extent to which higher education institutions implement policies and procedures to institutionalize whistleblowing as a necessity for an ethical organizational culture.

2.2 Organizational Climate, Religiosity, and Whistleblowing Intention

Organizational climate differs from one organization to another. Organizational climate is an organizational characteristic reflected in employees regarding policies, practices, and conditions in the work environment (Schneider & Snyder, 1975). It means that each individual

perceives his organization differently, for example, seeing the climate as work-oriented or innovation-oriented (Schneider & Snyder, 1975). As for Al-Shammari (1992), there are three characteristics of organizational climate: (1) all climates are considered to be perceptual and psychological, be it at the organizational level, division, or organizational subgroup, (2) all climates are abstract, and (3) climate is considered to be subject to the same perceptual principles as other psychological concepts. In general, climate is deemed descriptive rather than evaluative because individuals will tell what they see in their work environment (Al-Shammari, 1992).

Organizational behavior can be influenced by perceptions that arise from the work environment to shape decision-making processes, such as whistleblowing intentions (Afe et al., 2018). Prospective whistleblowers will perceive what is happening in their work environment before making decisions regarding whistleblowing intentions. Prospective whistleblowers pay attention to how the previous handling of whistleblowing and care about the whistleblowing procedure's transparency and fairness (Afe et al., 2018). Suppose an organization announces publicly about mistakes and actions taken about these mistakes. In that case, employees may feel security and climate that can be trusted so that members of the organization will likely reveal errors in the work environment (Afe et al., 2018).

Perceptions of mobbing in the work environment can inhibit whistleblowing intentions. Mobbing aims to prevent victims from communicating effectively to hurt the victim and possibly lose confidence and feel inferior (Afe et al., 2018). If there is mobbing in the work environment, the victim may be discouraged from exposing mistakes in the work environment. Therefore, the nature of organizational climate plays a key role in building employee confidence in the complaint process (Afe et al., 2018).

Afe et al. (2018) researched the influence of organizational climate on individual autonomy, organizational justice, moral, leader's credibility, trust, safety climate, and mobbing of whistleblowing intentions. The results showed that individual autonomy had a negative effect on whistleblowing intention with formal procedures. Other results indicate that organizational justice and leader's credibility positively impact, while moral and mobbing have a negative impact on whistleblowing intentions with informal procedures.

Ethics is a natural thing in religious thought and accordance with human nature (Namazi & Ebrahimi, 2017). The concept of religiosity in this study is Islam. Decision making based on religious and Islamic ethics;

individuals make decisions with firm determination and confidence and by Islamic ethics, based on Islamic values and beliefs (Namazi & Ebrahimi, 2017). Furthermore, research (Namazi & Ebrahimi, 2017) found that religiosity has a positive effect on the intention to do whistleblowing.

This study uses seven organizational climate variables adopted by (Afe et al., 2018). Employees have alternatives to remain silent or leak mistakes depending on the perceived organizational climate (Afe et al., 2018). Suppose members make errors in a high-status organization. In that case, they are afraid of retaliation, and the organization does not tolerate differences of opinion and does not provide support to its members; employees will not leak mistakes (Afe et al., 2018). The religiosity variable may have an influence between organizational climate on whistleblowing intention. Thus, employees may show higher whistleblowing intentions when the organization conducts a positive climate (Afe et al., 2018) and is supported by individual religiosity. Based on this description.

H₁ Organizational climate variable affects whistleblowing intention.

H_{1a} Individual autonomy has a positive effect on whistleblowing intention.

H_{2a} Organizational justice has a positive effect on whistleblowing intention.

H_{3a} Moral has a positive effect on whistleblowing intention.

H_{4a} Leader's credibility has a positive effect on whistleblowing intention.

H_{5a} Mobbing negatively affects whistleblowing intention.

H_{6a} Trust has a positive effect on whistleblowing intention.

H_{7a} The safety climate has a positive effect on whistleblowing intention.

H₂ Organizational climate variable affects whistleblowing intention with religiosity as a moderator.

3. Research Methodology

3.1 Population and Sample

The population in this study was all faculty staff at Prof. Muhammadiyah University. HAMKA (UHAMKA). The research sample used purposive sampling, namely using criteria with specific considerations. The sample criteria required are academic staff at UHAMKA and those who have worked for at least one year.

3.2 Data Collection Techniques

The research method used is quantitative. The research data use primary data. The research data collection technique was carried out by survey. The questionnaire consists of three parts, namely the respondents' demographic characteristics and items related to the intention to do whistleblowing and organizational climate. This study uses a Likert scale of 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree).

3.3 Operational Definition of Variables

3.3.1 Dependent Variable: Whistleblowing Intention

The dependent variable in this study is the intention of whistleblowing. According to Afe et al. (2018), whistleblowing intention is when an employee can report an error at work. The whistleblowing intention questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2 Independent Variable

3.3.2.1 Individual Autonomy

Individual autonomy gives individuals control over their things, including choosing tasks or goals, how, when, or where to do assignments. (Langfred & Rockmann, 2016). The individual autonomy questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.2 Organizational Justice

Organizational fairness relates to employees' perceptions of fair or unfair treatment at work (Fox, Spector, & Miles, 2001). The organizational justice questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.3 Moral

The moral is a condition of employees who feel comfortable with their work and work environment (McKnight, Ahmad, & Schroeder, 2001). The moral questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.4 Leader Credibility

Credible leaders use their knowledge to overcome organizational challenges (Williams Jr, Raffo, & Clark, 2018). The leader credibility questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.5 Trust

Trust is an individual's attitude towards other individuals or groups that apply in a working relationship (Costa, Roe, & Taillieu, 2001). The confidence questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.6 Safety Climate

The safety climate describes the individual's perception of safety value in the work environment (Neal, Griffin, & Hart, 2000). The safety climate questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.2.7 Mobbing

Mobbing is communication that uses hostile and unethical sentences to an individual, which results in the individual being helpless (Leymann & Gustafsson, 1996). The mobbing questionnaire refers to Afe et al. (2018).

3.3.3 Moderating Variable

The moderating variable in this study is religiosity. Religiosity is based on measurement made by Namazi & Ebrahimi (2017).

3.4 Data Analysis Technique

This study uses Structural Equation Modeling (SEM). The SEM method used in this research is Structural Equation Modeling based on Partial Least Square. SEM PLS uses two stages to test the model: first estimating the measurement model (outer model) and estimating the structural model (inner model). This study uses the WARP PLS 6.0 analysis tool.

4. Result

4.1 Demographics of Participants

This research survey involved 96 respondents from Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA's staff. Most of the individuals surveyed were men at 66 per cent, and the rest were women. The respondents' age was dominated by respondents aged 26-30 years at 56 percent, followed by 31-40 years old at 25 per cent and age less than or equal to 25 years by 11 per cent, and the smallest percentage more than 40 years at 7 per cent. This shows that the majority of respondents are still young. Most respondent's work experience ranged from 4-7 years at 43 per cent, then followed by work experience 1-3 years (35 per cent), more than seven years (16 per cent), and lasted less than or equal to 1 year (6 per cent). The education level of the respondents was dominated by undergraduate (69 per cent), then diploma (19 per cent), high school (10 per cent), and master (2 per cent). This data shows that the education level of the respondents is quite good.

Based on Table 3, among the seven organizational climates included in this model, the variables of organizational justice and mobbing are significant at the 1 per cent level and significant confidence at the 10 per cent level of formal whistleblowing intentions. The three variables' coefficient is positive, so it can be concluded that organizational justice, mobbing, and trust in UHAMKA are directly proportional to formal whistleblowing intentions. This suggests that the higher levels of organizational fairness, mobbing, and trust in UHAMKA increase whistleblowing likelihood when the staff has to use formal procedures to report errors.

The test of the effect of seven organizational climate variables on informal whistleblowing shows that individual autonomy, moral, trust, and safety climate are significant at the 1 per cent level. The coefficient for the four variables is positive. This means that individual autonomy, morals, trust, and a climate of safety are directly proportional to the intention of informal whistleblowing. The exciting thing is that the trust variable has a positive coefficient on whistleblowing intention, both formal and informal. This means that staff who have high trust in the organization are likely to report errors through formal or informal procedures. Based on the description above, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c}, H_{1f}, dan H_{1g} are supported; H_{1d} dan H_{1e} are not supported.

Table 1. Demographics of Respondents

Profile	Amount	Percentage (%)
Gender		
Male	63	66
Female	33	34
Age		
< = 25 Years	11	11
26-30 Years	54	56
31-40 Years	24	25
> 40 Years	7	7
Work Experience		
< = 1 Year	6	6
1-3 Years	34	35
4-7 Years	41	43
> 7 Years	15	16
Education Level		
Senior High School	10	10
Diploma	18	19
Bachelor degree (S1)	66	69
Master degree (S2)	2	2

Based on Figure 1, the results show that only organizational justice variables have an effect on formal whistleblowing intentions with religiosity as moderating ($\beta = -.255$; p-value <.01). The second moderation shows individual autonomy ($\beta = -.374$; p-value <.001), moral ($\beta = -.25$; p-value <.01), and safety climate ($\beta = .221$; p-value <. 05) supported by the intention of informal whistleblowing, while the trust variable is not supported.

Table 2. Model Fit

Indicator	Score	Conclusion
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	0.192	Accepted
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	0.449***	Accepted
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	0.403***	Accepted
<i>Average Block VIF (AFIV)</i>	1.731	Ideal
<i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i>	2.280	Ideal
<i>Tenenhaus GoF (GoF)</i>	0.513	Strong Model

Note: P < .001***, N=96

Source: data processed using WarpPLS 6.0.

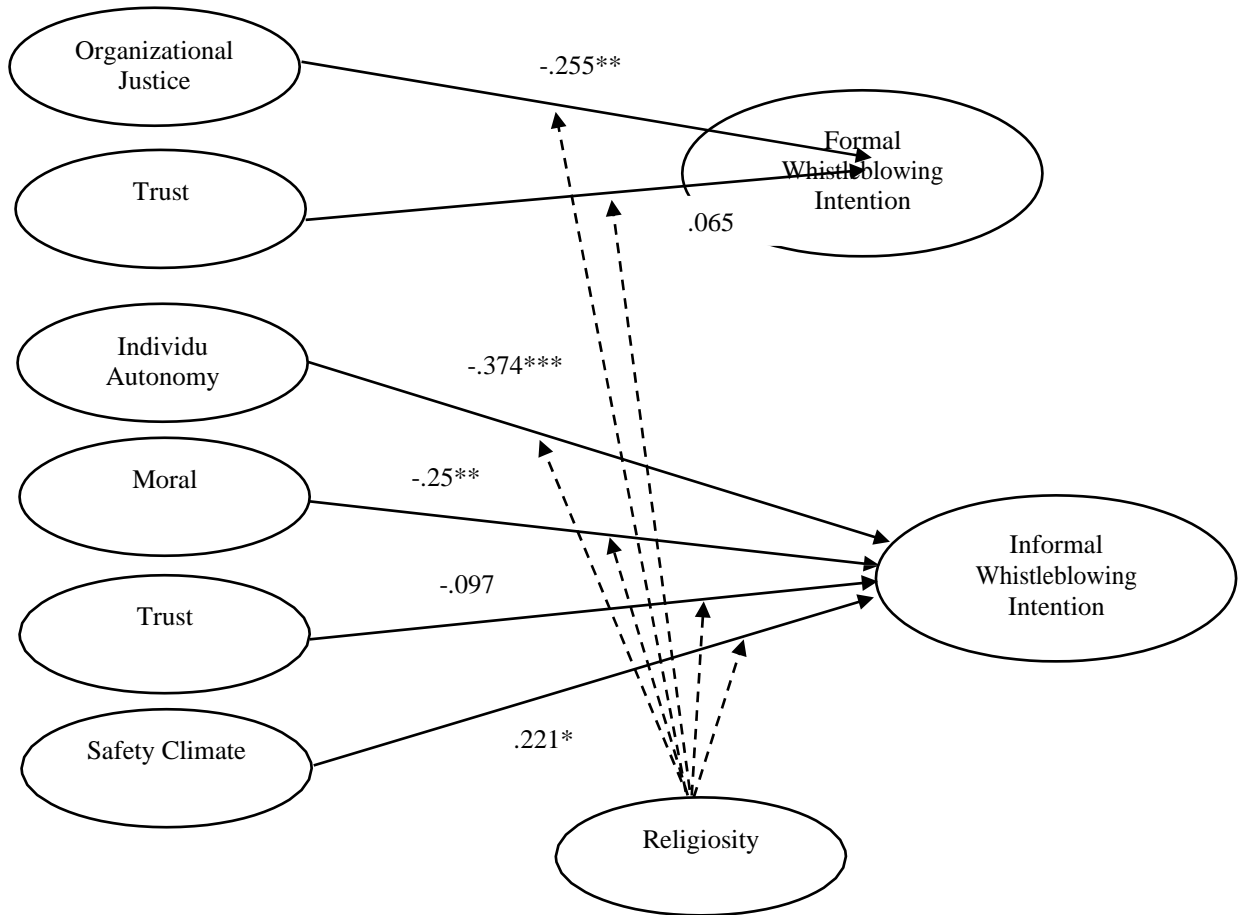
Table 3. Results of the Structural Model Analysis

Construct	Path - (β & <i>P</i> -value)	
	Formal Whistleblowing Intention	Informal Whistleblowing Intention
<i>Direct</i>		
Individual Autonomy (OI)	-0.103 (0.156)	0.31* (<0.001)
Organizational Justice (KO)	0.257* (0.005)	0.084 (0.205)
Moral (MOR)	0.095 (0.177)	0.311* (<0.001)
Leader Credibility (KP)	-0.083 (0.207)	0.082 (0.211)
Mobbing (MOB)	0.539* (0.001)	0.104 (0.154)
Trust (KPC)	0.158** (0.058)	0.265* (0.004)
Safety Climate (IK)	0.026 (0.4)	0.268* (0.003)
<i>R² (Adjusted)</i>	0.333	0.473
<i>Effect Sizes:</i>		
Individual Autonomy (OI)	0.013	0.131
Organizational Justice (KO)	0.06	0.024
Moral (MOR)	0.007	0.063
Leader Credibility (KP)	0.004	0.027
Mobbing (MOB)	0.276	0.033
Trust (KPC)	0.042	0.116
Safety Climate (IK)	0.002	0.119

*p < 1%; ** p < 10%; p-value is given in parentheses

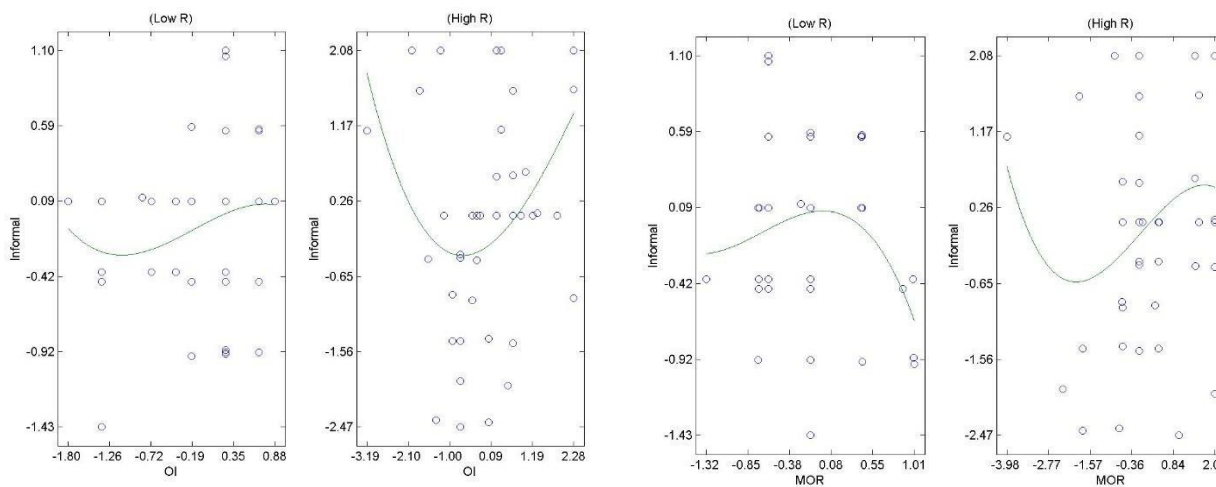
Source: data processed using WarpPLS 6.0.

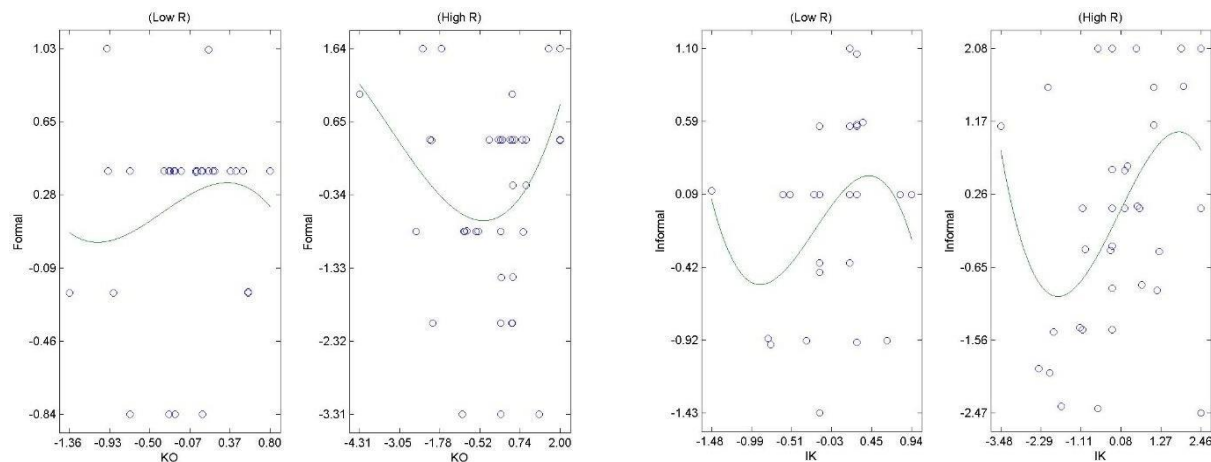
Figure 1 Structural Equation Modelling with Moderation Results



Note: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Figure 2 Moderating Effect of Religiosity on Organization Climate–Whistleblowing Intention Relationship





Note: OI: Individual Autonomy; Mor: Moral; KO: Organizational Justice; IK: Safety Climate

5. Discussion

The variables of organizational justice, mobbing, and trust positively and significantly affect formal whistleblowing intentions. This means that three of the seven variables have the effect of whistleblowing intention under formal procedures. This is consistent with our hypothesis, that a positive relationship implies that staff who perceive organizational fairness, mobbing, and high trust in the organization, increase the likelihood of reporting errors with formal procedures.

Organizational justice perceived by organizational members influences whistleblowing intentions. The reporter is satisfied with the system if the information disclosure is fair (Near, Dworkin, & Miceli, 1993). This justice leads to procedural justice. Procedural justice and a high level of satisfaction from the whistleblower side, if mistakes are stopped, and there is no retaliation (Near, Dworkin, & Miceli, 1993). This shows that the system in UHAMKA has been fair, so that the complainant reports the error through a formal procedure.

Trust has a positive and significant effect on whistleblowing intention. These findings are consistent with the research (Antinyan, Corazzini, & Pavesi, 2020). Their research reveals that citizens with high trust in formal authority are more likely to whistleblowing, namely reporting fraudulent taxpayer behavior. The intention to do whistleblowing with formal procedures is taken if individuals have high trust in the organization. However, it should be noted that respondents' level of confidence depends on management fairly handling whistleblowing reports and protecting employees from retaliation (Brown, 2008).

The effect of mobbing on whistleblowing intention is significant with a positive coefficient. The mobbing behavior that occurred at

UHAMKA did not prevent staff from reporting mistakes. The results of this study are inversely proportional to that of Afe et al. (2018). Afe et al. (2018) stated that beatings by academic members prevented them from reporting mistakes. This study's results are impressive because even though the reporter received bullying from his colleagues, the reporter still did whistleblowing. This study's results are indeed supported by organizational justice and trust in UHAMKA, two other significant and positive variables.

Organizational climate variables that affect whistleblowing intentions with informal procedures are individual autonomy, morals, beliefs, and a climate of safety. Trust plays an important role in organizational climate because the trust variable has a significant and positive influence on whistleblowing intentions, both formal and informal. This autonomy of individuals can increase employees' responsibility for what they have or did not do with what they know or should know. (Tсахуриду & Vandekerckhove, 2008). Therefore, it implies that the whistleblowing policy is a tool to control employee roles and behavior (Tсахуриду & Vandekerckhove, 2008). Moral whistleblowing is a type of whistleblowing carried out by individuals who see themselves as moral agents and are primarily motivated to whistleblowing by a sense of moral obligation (Watts & Buckley, 2015).

Table 3 R^2 (Adjusted), whistleblowing intention with formal procedures of 0.333 and informal procedures of 0.473. It shows that informal procedures are more influential than formal procedures. It implies that UHAMKA staff are more likely to report errors with informal procedures.

Variables with a positive and significant effect such as organizational justice, trust, individual autonomy, morals, and safety climate are tested to influence whistleblowing intention with religiosity as a moderator. The first test is the variable organizational justice and trust in formal whistleblowing intention with religiosity as a moderating variable. The results show that only the organizational justice variable is supported. This shows that in conditions of weak religiosity, the effect of organizational justice on formal whistleblowing intentions will decrease, but at a certain point, it will rise (non-linear curve). When in a condition of strong religiosity, the effect of organizational justice on the intention of formal whistleblowing will decrease. Still, at a certain point, it will increase (non-linear curve as well).

The second test, namely the variables of individual autonomy, morals, trust, and safety climate moderated by religiosity towards informal

whistleblowing intentions, shows that the results are only unsupported beliefs. This shows that in conditions of weak religiosity, the effect of individual and moral autonomy on formal whistleblowing intentions will decrease. Still, at a certain point, it will rise (non-linear curve). When in a condition of strong religiosity, the influence of individual and moral autonomy on the intention of formal whistleblowing will decrease. Still, at a certain point, it will increase (non-linear curve as well). The safety climate variable on whistleblowing intention when religiosity is weak shows the curve will fall at a certain point (non-linear curve) and rise at a certain point, as well as when religiosity is strong (non-linear curve).

6. Conclusion

This study examines the influence of organizational climate variables on whistleblowing intention. These variables are regional autonomy, organizational justice, moral, leader's credibility, trust, safety climate, and mobbing. This study also examines the effect of moderating religiosity between organizational climate on whistleblowing intention. The study results show that the variables of organizational justice and trust have a positive and significant impact on whistleblowing intention with formal procedures. Other results indicate that the variables of individual autonomy, moral, trust, and safety climate have a positive effect on informal whistleblowing intentions. The seven organizational climate variables used in this study turned out to be unsupported mobbing and a leader's credibility.

This study also examines the effect of moderating religiosity between organizational climate variables on whistleblowing intention. The moderation effect of religiosity between organizational climate variables on formal whistleblowing intention is supported only by the organizational justice variable. Organizational variables such as individual autonomy, moral, and safety climate affect the intention of informal whistleblowing with religiosity as a moderating variable, so that the three variables are supported. In general, moderation results show that when religiosity is weak, the influence of the variables of organizational justice, individual autonomy, morals, and climate on whistleblowing intention will decrease. Still, at a certain point, it will increase (non-linear curve). When religiosity is strong, the variables of organizational justice, individual autonomy, morals,

Research on organizational climate that focuses on whistleblowing intentions is still limited. This research is far from perfect. Therefore, further research is needed on organizational climate and whistleblowing

intention. Further research can use organizational culture that may influence organizational climate and whistleblowing intention.

References

- Afe, C. E., Abodohoui, A., Mebounou, T. G., & Karuranga, E. (2018). Perceived Organizational Climate and Whistleblowing Intention in Academic Organizations: Evidence from Selcuk University (Turkey). *Eurasian Business Review*.
- Al-Shammari, M. M. (1992). Organizational Climate. *Leadership and Organization Development Journal*, 30-32.
- Antinyan, A., Corazzini, L., & Pavesi, F. (2020). Does Trust in the Government Matter for Whistleblowing on Tax Evadr? Survey and Experimental Evidence. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 77-95.
- Brown, A. J. (2008). *Whistleblowing in the Australian Public Sector: Enhancing the Theory and Practice of Internal Witness Management in Public Sector Organisations*. Canberra: ANU E Press.
- Chang, Y., Wilding, M., & Shin, M. C. (2017). Determinants of Whistleblowing Intention: Evidence from the South Korean Government. *Public Performance and Management Review*.
- Costa, A. C., Roe, R. A., & Taillieu, T. (2001). Trust within Tams" The Relation with Performance Effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 225-244.
- Dorasamy, N. (2012). Institutionalising a Whistle Blowing Culture within Higher Education Institutions: Policy and Procedure Underpinning Good Governance at the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 504-514.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 291-309.
- Langfred, C. W., & Rockmann, K. W. (2016). The Push and Pull of Autonomy: The Tension between Individual Autonomy and Organizational Control in Knowledge Work. *Group and Organization Management Vol. 41 (5)*, 629-657.

- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & Jabbour, A. B. L D. (2017). Ethical Awareness, Ethical Judgment and A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*.
- Leymann, H., & Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and the Development of Post-Traumatic Stress Disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 251-275.
- Lewis, D., Ellis, C. A., Kyprianou, A., & Homewood, S. (2001). Whistleblowing at Work: The Result of a Survey of Procedures in further and Higher Education. *Education and the Law*, 215-225.
- McKnight, D. H., Ahmad, S., & Schroeder, R. G. (2001). When Do Feedback, Incentive Control, and Autonomy Improve Moral? The Importance of Employee-Management Relationship Closeness. *Journal of Managerial Issues*, 466-482.
- Namazi, M., & Ebrahimi, F. (2017). A Study of Accountants' Whistleblowing Intention: Evidence from Iran. *Journal of Business Governance and Ethics*, 349-373.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior. *Safety Science*, 99-109.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics* , 1-16.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (2016). After the Wrongdoing: What Managers should Know about Whistleblowing. *Business Horizons* , 105-114.
- Near, J. P., Dworkin, T. M., & Miceli, M. P. (1993). Explaining the Whistle-Blowing Process: Suggestions from Power Theory and Justice Theory. *Organization Science*, 393-411.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. (1975). Some Relationships between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 318-328.
- Tsahuridu, E. E., & Vandekerckhove, W. (2008). Organisational Whistleblowing Policies: Making Employees Responsible or Liable? *Journal of Business Ethics*, 107-118.
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2018). Do Trustful Leadership, Organizational Justice, and Motivation Influence Whistleblowing Intention? Evidence from Federal Employees. *Public Personnel Management*, 1-26.

Watts, L. L., & Buckley, M. R. (2015). A Dual-Processing Model of Moral Whistleblowing in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 669-683.

Williams Jr, R; Raffo, D. M; Clark, L. A. (2018). *Journal of Management Development*, 512-524.

Yuswono, T. A., & Hartijasti, Y. (2018). Employees' Whistleblowing Intention in Public Sector: The Role of Perceived Organizational Support as Moderating Variable. *Journal of Accounting and Investment Vol. 19 No. 2*, 121-136.