

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *INTERNAL WHISTLEBLOWING INTENTION* PADA RUMAH SAKIT DI DAERAH JAKARTA UTARA

Afriyana¹, Netania Emilisa²

^{1,2}Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

* Penulis Korespondensi: netania@trisaktigmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi *Internal Whistleblowing Intention* pada rumah sakit di daerah Jakarta Utara, dengan sampel yang digunakan dalam artikel ini adalah karyawan dari RSUD di daerah Jakarta Utara sebanyak 170 responden. Penelitian ini menemukan bahwa jenis kepemimpinan dapat meningkatkan niat pelaporan internal. Dan jenis kepemimpinan juga dapat meningkatkan keberanian moral pada seorang karyawan. Penelitian ini mendukung keberanian moral dapat menjadi variabel pelengkap kepemimpinan autentik untuk meningkatkan niat pelaporan internal karyawan. Selain itu, merupakan penelitian pertama yang menguji efek mediasi dari Organizational Virtuousness dan Moral Courage pada hubungan antara Authentic Leadership dan Internal whistleblowing Intention.

Kata Kunci Authentic Leadership, Organizational Virtuousness, Moral Courage, Internal Whistleblowing Intention.

Abstract

This study aims to examine and analyze the factors that influence Internal Whistleblowing Intention at hospitals in North Jakarta. The sample used in this article is employees from hospitals in the North Jakarta area of 170 respondents. This research found that this type of leadership can increase internal reporting intentions. And this type of leadership can also increase the moral courage of an employee. The moral courage can be a complementary variable for authentic leadership to increase employee internal reporting intentions. This article is the first study to examine the mediating effect of Organizational Virtuousness and Moral Courage on the relationship between Authentic Leadership and Internal Whistleblowing Intention.

Keywords: *Authentic Leadership, Organizational Virtuousness, Moral Courage, Internal Whistleblowing Intention*

Submission date: 18 Desember 2022

Accepted date: 25 July 2023

PENDAHULUAN

COVID-19 sangat berdampak pada jalannya aktivitas perekonomian di seluruh dunia. Salah satunya yang terjadi di Indonesia pada saat ini, seperti melemahnya konsumsi rumah tangga atau melemahnya daya beli masyarakat secara keseluruhan, berkurangnya jumlah investasi di berbagai sektor ekonomi, penurunan penerimaan pajak dan perlambatan pertumbuhan ekonomi, karena adanya pembatasan diberbagai kegiatan termasuk kegiatan

bisnis/ekonomi. Agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain maka harus berusaha untuk meningkatkan kualitas perusahaan, salah satu hal yang terpenting adalah pengendalian internal perusahaan untuk mengurangi permasalahan atau kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan.

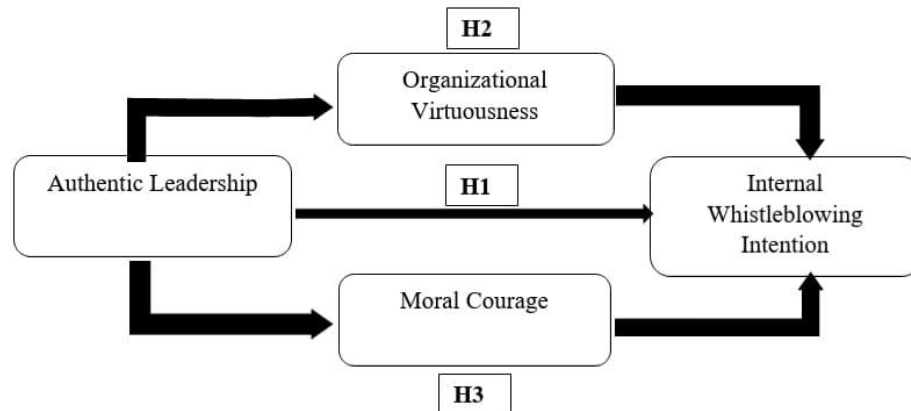
Dalam beberapa tahun terakhir, praktik tidak etis perusahaan telah menarik perhatian ShiYong et al., (2022). Sebuah survei yang dilakukan pada tahun 2011 oleh *American Ethics Resource Center* menemukan bahwa sekitar 50% responden mengamati perilaku tidak etis di tempat kerja, perilaku seperti itu telah ditemukan sebagai penyebab rusaknya moral organisasi Cheng et al., (2019). Perilaku buruk perusahaan dapat mencakup: salah urus karyawan, pemborosan dana perusahaan, masalah keselamatan dan kesehatan, pelecehan seksual, penyalahgunaan aset perusahaan, penyuapan, dan korupsi ShiYong et al., (2022). Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk campur tangan dan jika mungkin, menghentikan perilaku tidak etis di tempat kerja Cheng et al., (2019).

Berbagai kecurangan yang dilakukan dalam waktu yang bersamaan atau dalam keadaan terorganisir seringkali menimbulkan dampak negatif tidak hanya bagi orang-orang di dalam lembaga, tetapi juga pada semua pihak eksternal, dalam hal ini contohnya yaitu masyarakat Dewi et al., (2021). Dengan demikian, *whistleblowing* dapat menjadi cara penting untuk meningkatkan efektivitas suatu organisasi Cheng et al., (2019), terlepas dari siapa yang melaporkan kecurangan tersebut, mekanisme yang tepat harus tersedia untuk mendeteksi kecurangan melalui pelaporan pelanggaran Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021). *Internal Whistleblowing Intention* merupakan suatu niatan yang timbul atau muncul dari seorang pegawai atau individu suatu organisasi untuk melaporkan sebuah tindakan yang melawan hukum kepada individu lain ataupun kepada atasannya didalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan *Internal Whistleblowing Intention* pada seorang karyawan terdapat faktor-faktor yang dapat mendukung hal tersebut. Salah satunya ialah karakteristik seorang pemimpin, menurut Trisnawati et al., (2021) kepemimpinan yang diakui sebagai pendekatan kepemimpinan positif adalah *Authentic Leadership*, *Authentic Leadership* adalah suatu hal yang dapat membangun kepercayaan interpersonal antara karyawan dan manajer, meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan kepada organisasi. Selain dukungan dari *Authentic Leadership*, seorang karyawan juga membutuhkan *Organizational Virtuousness* seperti iklim dan etika organisasi daripada atribut individu seperti keberanian sipil dan kinerja etis Mkheimer et al., (2022). *Organizational Virtuousness* adalah sebuah konsep atau prinsip yang menjadi dasar atau pedoman dalam sebuah perencanaan pelaksanaan pekerjaan, pengelolaan dan tata cara operasional didalam sebuah organisasi. Yang mana hal itu dapat mendukung seorang karyawan dalam melakukan hal yang benar dalam tindakan sambil menghormati berbagai faktor yang dapat membantu membenarkan praktik yang tidak etis Mkheimer et al., (2022).

Selain dari faktor eksternal seperti *Authentic Leadership* dan *Organizational Virtuousness*, dibutuhkan juga *Moral Courage* yang merupakan merupakan faktor pribadi atau internal yang dapat mempengaruhi perilaku etis individu maupun pengambilan keputusan Hasiholan

Pulungan et al., (2021). *Moral Courage* adalah sebuah kemandirian yang muncul untuk menentukan sikap dan tindakan. Yang dapat menimbulkan perilaku berani, yang merupakan kebajikan penting dalam masyarakat, bukan perilaku bawaan, tetapi dapat dipelajari dan dilatih. Karena dengan adanya *Moral Courage* yang tinggi pada individu seorang karyawan, maka karyawan tersebut akan berusaha untuk melakukan tindakan etis seperti melaporkan jika terdapat sebuah tindak kecuranagn yang ada di dalam organisasi begitupun sebaliknya Hasiholan Pulungan et al., (2021). Berikut rerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengujian hipotesis digunakan dalam penelitian ini karena bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner online yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Data cross-sectional digunakan dalam penyusunan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang digunakan yaitu: *Authentic Leadership*, *Organizational Virtuousness*, *Moral Courage*, dan *Internal Whistleblowing Intention*. Saat mengukur respons yang diterima terhadap survei, pernyataan digunakan pada skala pengukuran, yaitu skala Likert. Menurut Siregar skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu Imron, (2019).

Sampel ini diambil dari petugas RSUD di daerah Jakarta Utara sebagai responden. menurut Oktaviani & Utama, (2016) penentuan jumlah sampel minimal dihitung berdasarkan rumus Ferdinand (2006) yaitu $n = \{5-10 \times \text{jumlah indikator yang digunakan}\}$. Penelitian ini memiliki 34 item pertanyaan. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa besar sampel minimal penelitian ini adalah 170 responden dan besar sampel maksimal adalah 340 responden. Dalam hal ini sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimal 170 sampel.

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat mengukur variabel yang diteliti Sekaran & Bougie, (2016). Uji validitas mengukur apa yang seharusnya diukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Jika suatu skala pengukuran tidak valid, maka skala tersebut tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan Claret & Harry N, (2014). Validitas menunjukkan hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data sebenarnya dari objek penelitian. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) yang valid Djollong, (2014). Keputusan diambil yaitu dengan membandingkan nilai *Factor Loading* dari setiap pernyataan dengan *Standard Factor Loading*.

Uji Reliabilitas adalah uji untuk memastikan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dan akurat Sekaran & Bougie, (2016). Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Hasil penelitian dapat dipercaya bila ada kesamaan data pada waktu yang berbeda Djollong, (2014). Untuk uji reliabilitas metode, *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0,6 sebagai standar. Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 berarti kuesioner penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas sebagai alat ukur Claret & Harry N, (2014).

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
<i>Authentic Leadership</i>			
1	Pemimpin saya mengatakan dengan jelas apa yang dia maksud	0.650	Valid
2	Pemimpin saya mengakui ketika dia melakukan kesalahan	0.767	Valid
3	Pemimpin saya mendorong semua orang untuk menyampaikan isi pikiran	0.760	Valid
4	Pemimpin saya mengatakan kepada saya tentang kebenaran yang sulit diungkapkan	0.791	Valid
5	Pemimpin Saya Menunjukkan Emosi yang Sesuai dengan Perasaan	0.595	Valid
6	Pemimpin Saya Menunjukkan Keyakinan yang Konsisten	0.724	Valid
7	Pemimpin saya meminta saya memilih posisi yang tepat	0.785	Valid
8	Pemimpin saya dapat membuat keputusan yang sulit sesuai dengan standar etika yang tinggi	0.753	Valid
9	Pemimpin saya meminta sebuah pendapat yang menentang posisinya yang stabil	0.768	Valid
10	Pemimpin saya menganalisis data yang relevan sebelum membuat keputusan	0.468	Valid
11	Pemimpin saya mendengarkan dengan seksama berbagai pendapat sebelum sampai pada suatu kesimpulan	0.392	Tidak Valid
12	Pemimpin saya menginginkan umpan balik yang dapat meningkatkan hubungan dengan orang lain	0.608	Valid

No	Indikator	Factor Loading	Kesimpulan
13	Pemimpin saya mengetahui waktu yang tepat untuk mempertimbangkan Kembali posisinya pada isu-isu penting	0.495	Valid
<i>Moral Courage</i>			
1	Saya tetap pada prinsip saya	0.862	Valid
2	Saya akan membela orang yang diejek atau dibicarakan secara tidak adil, walaupun tidak saling mengenal	0.261	Tidak Valid
3	Saya tidak suka jika hanya berdiam di belakang dan tidak melakukan sesuatu bahkan ketika teman saya diejek dan dibicarakan secara tidak adil	0.862	Valid
<i>Organizational Virtuosity</i>			
1	Terdapat tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup dalam pekerjaan yang saya lakukan di organisasi ini	0.760	Valid
2	Saya berjanji untuk berbuat baik dan melakukannya dengan sungguh-sungguh di organisasi ini	0.726	Valid
3	Saya optimis bahwa saya bisa melakukannya bahkan ketika saya menghadapi tantangan besar	0.373	Tidak Valid
4	Di organisasi ini, karyawan saling percaya	0.497	Valid
5	Saya diperlakukan dengan sopan, perhatian dan hormat di organisasi ini.	0.723	Valid
6	Saya mempercayai manajemen organisasi ini	0.578	Valid
7	Suatu tindakan yang menunjukkan kebaikan merupakan hal yang umum dilakukan di organisasi ini	0.317	Tidak Valid
8	Organisasi ini menonjol karena banyak tindakan perhatian kepada para karyawannya	0.659	Valid
9	Ada banyak pembicaraan di antara anggota organisasi tentang kepedulian	0.561	Valid
10	Kejujuran dan kepercayaan adalah ciri khas organisasi ini	0.703	Valid
11	Organisasi ini memiliki tingkat integritas yang tinggi	0.587	Valid
12	Organisasi ini digambarkan sebagai organisasi yang berbudi luhur dan terhormat	0.685	Valid
13	Organisasi ini merupakan organisasi yang menumbuhkan sikap belajar dari kesalahan sebelumnya.	0.764	Valid
14	Organisasi ini mudah mentoleransi kesalahan yang telah diakui dan diperbaiki walaupun organisasi ini memiliki standar kinerja yang tinggi	0.437	Tidak Valid
<i>Internal Whistleblowing Intention</i>			
1	Saya akan melaporkan kecurangan kepada orang yang tepat di dalam organisasi	0.896	Valid
2	Saya akan menggunakan saluran pelaporan dalam organisasi	0.821	Valid
3	Saya akan melaporkan kepada pemimpin saya tentang tindakan kecurangan	0.442	Tidak Valid
4	Saya akan memberi tahu atasan saya tentang tindakan kecurangan	0.712	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Item	N	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	<i>Authentic Leadership</i>	12	170	0.897	<i>Reliable</i>
2	<i>Moral Courage</i>	2	170	0.653	<i>Reliable</i>
3	<i>Organizational Virtuosity</i>	11	170	0.871	<i>Reliable</i>
4	<i>Internal Whistleblowing Intention</i>	3	170	0.742	<i>Reliable</i>

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Metode analisis data yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel - variabel yang diteliti menggunakan metode analisis structural equation modeling (SEM) dengan bantuan software AMOS 24. Sebelum menguji hipotesis dilakukan uji goodness of fit model. Menurut pendapat Rahmaningsih et al., (2022) pengujian kesesuaian model goodness of fit dilakukan dengan melihat beberapa kriteria pengukuran, yaitu : *Absolute fit measure*, *Incremental fit measure*, *Parsimonious fit measure*.

Tabel 3
Hasil Pengujian Goodness of Fit

Jenis Pengukuran	Pengukuran	Nilai	Batas penerimaan yang di sarankan	Kesimpulan
<i>Absolute fit measures</i>	RMSEA	0.331	$\leq 0,1$	<i>Poor fit</i>
	ECVI	10.793	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
<i>Incremental fit measures</i>	IFI	0.403	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
	CFI	0.400	$\geq 0,90$ atau mendekati 1	<i>Poor fit</i>
<i>Parsimonius fit measure</i>	AIC	1823.935	Mendekati nilai Saturated dibanding independen	<i>Goof fit</i>
	CMIN/DF	19.460	Batas 1, sampai 5,	<i>Poor fit</i>

Sumber : Output AMOS versi 24

Berdasarkan pengujian nilai goodness of fit dari tabel diatas, bahwa keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian ini cukup memenuhi kriteria dari beberapa indikator kesesuaian model. Dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan model yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan tingkat kesesuaian model yang baik dan penerimaan yang baik.

HASIL DAN PEMPAHASAN

Uji ini dilakukan apakah masing masing variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini disajikan pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis pertama didapatkan nilai pvalue sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat $(\alpha = 5\%)$ dan memiliki estimate positif sebesar 1,978. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Internal Whistleblowing Intention*.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa p-value sebesar $0,148 > 0,05$ (tingkat $(\alpha = 5\%)$ dan memiliki estimate positif sebesar 4.676. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Internal Whistleblowing Intention* yang di mediasi *Organizational Virtuonsness*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa p-value sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat $(\alpha = 5\%)$ dan memiliki estimate positif sebesar 1.633. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *Authentic Leadership* berpengaruh positif terhadap *Internal Whistleblowing Intention* yang di mediasi *Moral Courage*.

Tabel 4
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Estimate	p-value	Keputusan
H1 : <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i>	1.978	0.000	H1 Didukung
H2 : <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> yang di mediasi <i>Organizational Virtuonsness</i>	4.676	0.148	H2 Tidak Didukung
H3 : <i>Authentic Leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>Internal Whistleblowing Intention</i> yang di mediasi <i>Moral Courage</i>	1.633	0.000	H1 Didukung

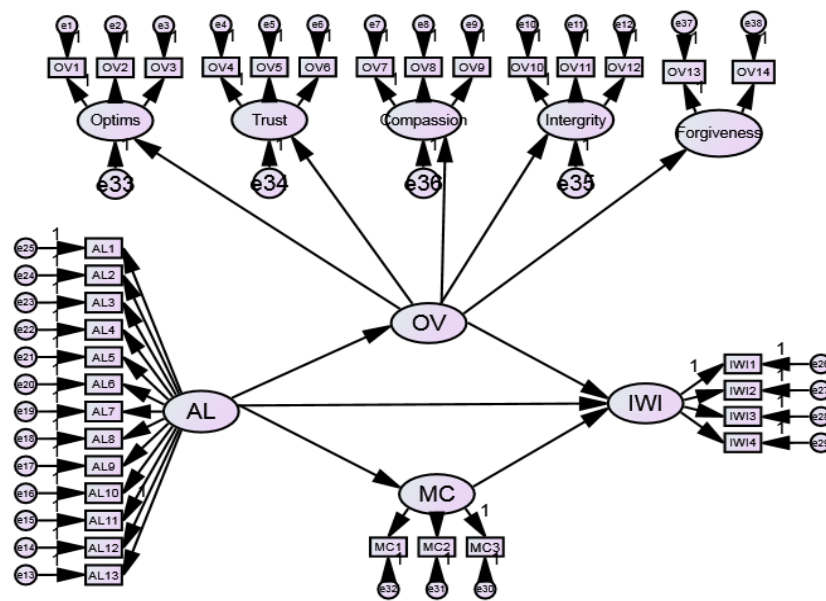
Sumber : Data kuesioner diolah menggunakan AMOS versi 24

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 diketahui bahwa nilai p-value sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* mampu meningkatkan *Internal Whistleblowing Intention* pada karyawan RSUD didaerah Jakarta Utara. Yang disebabkan adanya kesesuaian terhadap *Authentic Leadership* yang disediakan oleh

organisasi dengan menyesuaikan keperluan adanya kepemimpinan yang positif pada organisasinya. Nilai koefisien sebesar 1,978 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*, sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak diragukan lagi memainkan peran penting Cheng et al., (2019). Dan baik teori maupun bukti empiris menunjukkan bahwa *Authentic Leadership* membentuk ikatan dengan karyawan mereka dan bahwa ikatan ini mengarah pada hasil kerja yang positif seperti komitmen, perilaku kewargaan organisasi, kinerja, pemberdayaan psikologis, kepuasan, kepercayaan, dan kepuasan kerja Liu et al., (2015).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,148 $< \alpha$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 tidak didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan pada *Organizational Virtuousness* yang memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Karena penelitian ini merupakan penelitian pertama yang meneliti *Organizational Virtuousness* memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji hipotesis 2 ini menunjukkan bahwa *Organizational Virtuousness* tidak berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan yang diberikan *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa nilai p-value sebesar 0,000 $< \alpha$ 0,05, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 didukung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan pada *Moral Courage* yang memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Moral Courage* dapat mempengaruhi *Authentic Leadership* mampu meningkatkan *Internal Whistleblowing Intention* pada karyawan RSUD didaerah Jakarta Utara. Yang disebabkan adanya kesesuaian terhadap faktor internal *Moral Courage* yang didukung oleh *Authentic Leadership* yang disediakan oleh organisasi dengan menyesuaikan keperluan adanya kepemimpinan yang positif pada organisasinya. Nilai koefisien sebesar 1,633 menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan *Moral Courage* yang memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*, sehingga dapat diartikan bahwa berdasarkan teori pembelajaran sosial, *Authentic Leadership* mempengaruhi *Moral Courage* melalui pembelajaran sosial dan proses keteladanan Hasiholan Pulungan et al., (2021). Sehingga, *Moral Courage* dianjurkan ketika menghadapi masalah moral yang diakui sebagai masalah serius, dan konsekuensi negatif dari masalah tersebut memerlukan cara untuk menyelesaikannya, persyaratan moral merupakan aspek keutamaan etik dan menjadi elemen esensial umum yang sebaiknya dimiliki seorang karyawan dengan keberanian besar sebagai bagian dari kualifikasi moral seorang karyawan untuk mengatasi berbagai dilema etik yang dihadapinya Restika et al., (2022).



Gambar 1
Structural Equation Model (SEM)

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika *Authentic Leadership* meningkat maka *Internal Whistleblowing Intention* juga akan meningkat, *Organizational Virtuousness* tidak bisa memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Virtuousness* tidak memengaruhi peningkatan maupun penurunan *Authentic Leadership* dan *Internal Whistleblowing Intention*, dan *Moral Courage* bisa memediasi hubungan antara *Authentic Leadership* terhadap *Internal Whistleblowing Intention*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Moral Courage* memengaruhi peningkatan maupun penurunan *Authentic Leadership* dan *Internal Whistleblowing Intention*.

Keterbatasan dan Saran untuk Peneliti

Pada penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah: Penelitian ini hanya meneliti karyawan divisi manajemen, administrasi, dan keperawatan di 4 (empat) RSUD type D di daerah Jakarta Utara. Sehingga dapat dilihat bahwa hasilnya tidak dapat mewakili RSUD type lainnya di daerah Jakarta Utara, variabel yang digunakan pada penelitian ini terbatas hanya *Authentic Leadership*, *Organizational Virtuousness*, *Moral Courage*, dan *Internal Whistleblowing Intention*, sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya berjumlah 170 responden.

Dengan demikian saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya, antara lain: penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya meneliti karyawan divisi manajemen,

administrasi, dan keperawatan di 4 (empat) RSUD type D didaerah Jakarta Utara sebagai subjek penelitian, namun dapat menambahkan karyawan dari type RSUD lainnya yang berada didaerah Jakarta Utara, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian yang berhubungan dengan meningkatkan *Internal Whistleblowing Intention* seperti *Effective Trust* sebagai variabel Intervening sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasiholan Pulungan et al., (2021), dan diharapkan peneliti selanjutnya menambahkan lebih banyak lagi sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115–130. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3>
- Claret, A. M., & Harry N, H. (2014). *EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN UNIVERSITAS*.
- Dewi, P. P., Suwantari, N. P. E., & Pradhana, I. P. D. (2021). Faktor-Faktor Pencegahan Fraud pada Lembaga Perbankan. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(6), 1592. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i06.p19>
- Djollong, A. F. (2014). Teknik pelaksanaan penelitian kuantitatif (. *Istiqra*, II(September), 86–100.
- Hadinata, S., & Mustika Azzahrah. (2021). Peran Reward dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Whistleblowing: Sebuah Studi Eksperimen. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 11–30. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v4i1.56>
- Hasiholan Pulungan, A., Jenitha Ayunda Tirtaning Sari, K., Maharsi, S., & Hasudungan, A. (2021). AUTHENTIC LEADERSHIP AND WHISTLEBLOWING: THE MEDIATING ROLES OF TRUST AND MORAL COURAGE. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), 2579–9975. <http://jurnal.ugj.ac.id/index.php/jka>
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV . Menubele Berkah Tangerang*. 5(1), 19–28.
- Liu, S. min, Liao, J. qiao, & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2271-z>
- Mkheimer, I. M., Selem, K. M., Shehata, A. E., Hussain, K., & Perez Perez, M. (2022). Can hotel employees arise internal whistleblowing intentions? Leader ethics, workplace virtues and moral courage. *European Journal of Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-10-2021-0275>
- Oktaviani, R., & Utama, A. (2016). PENGARUH KUALITAS PRODUK, KEPERCAYAAN MEREK, DAN KEPUASAN KONSUMEN TERHADAP LOYALITAS MEREK. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 1, 120–131. journal.student.uny.ac.id
- Rahmaningsih, A. J., Fajriyani, N., & Emilisa, N. (2022). *Mediasi Work Engagement Terhadap Work Family Conflict, Training Satisfaction, Turnover Intention Pada Karyawan Di Rs Sentra Medika Cibinong*. 11, 244–249.
- Restika, I., Sulfikar, A., Haskas, Y., & Suarnianti. (2022). Level Moral Courage Perawat Klinis : A Descriptive Survey. *Jurnal Riset Media Keperawatan*, 5(1), 34–37. <https://doi.org/10.1191/0969733002ne557>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.

- ShiYong, Z., Mirza, S., Ali Assistant Professor, R., Mehar, S., Hussain, M., & Basharat, S. (2022). The mediation mechanism of ethical climate in the relationship of ethical leadership and internal whistleblowing intention Short Title: The mediation mechanism of ethical climate.... *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(04), 2022. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.04.060>
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(4), 255–278. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i4.425>

