

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintahan merupakan lembaga yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan publik dan membuat keputusan strategis. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam berjalannya sebuah negara dan bertugas untuk kepentingan masyarakat, pemerintahan sering disusupi oleh individu yang berniat melakukan kecurangan atau *fraud*. Pemerintah dihadapkan dengan sejumlah tantangan dalam mewujudkan lingkungan konstitusional yang baik, mengingat bahwa pelayanan publik telah terpengaruh oleh berbagai tindakan kecurangan atau lebih dikenal dengan istilah *fraud* (Saputra et al., 2018)

Fraud menjadi salah satu sektor area penyumbang tingginya peningkatan kejahatan yang terjadi saat ini dimana hal ini berlawanan dengan tren terjadinya kejahatan yang menurun dalam 30 tahun terakhir (Prenzler, 2020). Dampak dari maraknya kasus *fraud* yang terjadi sangat merugikan organisasi, negara dan juga masyarakat. Hal ini tentunya juga dapat mengancam perekonomian suatu negara. Sektor publik paling sensitif terhadap penipuan tetapi risikonya bisa diminimalkan melalui mekanisme pencegahan yang efektif (Joseph et al., 2020).

Secara umum, *fraud* adalah suatu tindakan melawan hukum yang dilakukan oleh seseorang di dalam dan atau di luar organisasi, untuk

memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok tertentu yang menyebabkan kerugian secara langsung kepada pihak lain (Albar & Fitri, 2018). *Fraud* atau kecurangan dalam konteks pemerintahan dapat mencakup banyak kegiatan yang melanggar hukum seperti penyuapan, penyalahgunaan kekuasaan, korupsi, penggelapan dana, manipulasi data dan kegiatan ilegal lainnya. Konsekuensi dari adanya *fraud* di dalam pemerintahan sangat merugikan masyarakat karena dapat menghambat pembangunan, merusak kepercayaan publik, dan mengurangi efektivitas kebijakan publik.

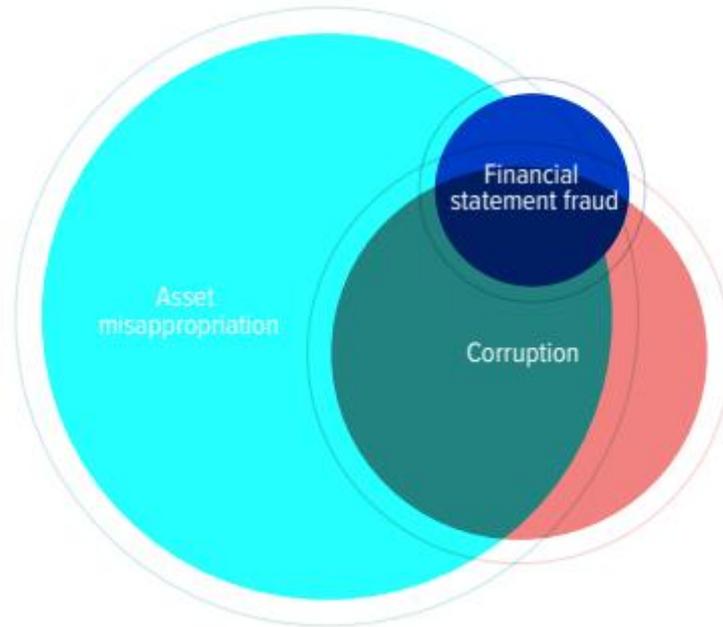
Perekonomian global saat ini mengalami perkembangan yang semakin kompleks, dan dengan itu muncul berbagai praktik kecurangan yang menyertainya. Berdasarkan data *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Global 2022 menjelaskan bahwa kasus *fraud* di tingkat global dibagi menjadi tiga bagian yakni, penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan pada laporan keuangan. Hasil survei yang dilakukan ACFE pada tingkat global dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Gambar 1.1.

Tabel 1. 1
Jenis *Fraud* yang Sering Terjadi pada Tingkat Global

Jenis <i>Fraud</i>	Persentase
Hanya Penyalahgunaan Aset	47%
Penyalahgunaan Aset dan Korupsi	32%
Hanya Korupsi	12%
Korupsi, Penyalahgunaan Aset, dan <i>Fraud</i> Laporan Keuangan	5%
Penyalahgunaan Aset dan <i>Fraud</i> Laporan Keuangan	2%
Hanya <i>Fraud</i> Laporan Keuangan	1%
Korupsi dan <i>Fraud</i> Laporan Keuangan	1%

Sumber: Data ACFE 2022

Gambar 1. 1
Jenis Fraud yang Sering Terjadi pada Tingkat Global



Sumber: Data ACFE 2022

Data tersebut menjelaskan bahwa kasus *fraud* yang terjadi pada tingkat global didominasi oleh kasus penyalahgunaan aset. Dapat disimpulkan bahwa jumlah kasus *fraud* dengan persentase paling tinggi di tingkat global ialah penyalahgunaan aset sebesar 86% sedangkan korupsi menempati posisi kedua dengan persentase 50% dan terakhir *fraud* laporan keuangan dengan persentase paling kecil yaitu 9%.

Berdasarkan data dari Indonesia Corruption Watch (ICW) tentang top 5 latar belakang pekerjaan terdakwa korupsi KPK 2022, menjelaskan terkait latar belakang pekerjaan yang paling sering melakukan tindakan korupsi.

Tabel 1. 2
Top 5 Latar Belakang Pekerjaan Terdakwa Korupsi KPK 2022

No	Latar Belakang Pekerjaan	Jumlah Kasus
1	Pegawai Pemda	37
2	Legislatif	34
3	Kepala Daerah	30
4	Swasta	24
5	Pegawai BUMN	6

Sumber: Data ICW 2022

Data tabel tersebut menjelaskan bahwa sebagian besar terjadi pada organisasi sektor publik yaitu organisasi pemerintahan. Dapat dilihat bahwa latar belakang pekerjaan yang paling banyak melakukan korupsi adalah pegawai pemda sebanyak 37 kasus, urutan kedua ditempati oleh legislatif sebanyak 34 kasus dan urutan ketiga ditempati oleh kepala daerah sebanyak 30 kasus. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sektor publik yaitu organisasi pemerintahan, menjadi sektor yang paling rawan dalam melakukan tindak pidana korupsi.

Dilansir dari detik.com kasus korupsi terjadi pada Kabupaten Kudus dimana bupati kudus sebagai pelaku tindak kecurangan yaitu kasus suap dan korupsi serta SOLOPOSJATENG dimana pada Kabupaten Semarang terdapat seorang saksi tindak kecurangan dalam kasus korupsi yang dinyatakan menghilang secara misterius. Hal ini tentu saja menjadi masalah yang sangat serius sehingga membutuhkan tindakan penanganan dan pencegahan yang tepat, namun tindakan penanganan tersebut juga harus mendapatkan dukungan dan perlindungan dari organisasi serta pimpinan. sehingga menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan.

Whistleblowing system merupakan cara yang efektif untuk menanggulangi kecurangan melalui pemberdayaan *whistleblower* (Bagustianto, 2012). *Whistleblowing system* dikenal sebagai mekanisme penyampaian pengaduan dugaan praktik korupsi yang dilakukan oleh pegawai atau pihak lain dalam suatu organisasi (Chairi et al., 2022). *Whistleblowing* adalah kegiatan dimana seseorang dalam suatu organisasi mengungkapkan informasi kepada pihak tertentu sebagai akibat dari pelanggaran atau kejahatan (Wayan Rustiarini & Made Sunarsih, 2016). *Whistleblowing* menurut KNKG dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran adalah pengungkapan tindakan ilegal atau melanggar hukum, tidak etis atau tindakan yang merugikan organisasi oleh karyawan atau pejabat organisasi.

Berdasarkan laporan ACFE 2022, organisasi yang dilengkapi dengan *hotline* atau sistem pelaporan seperti *whistleblowing system* cenderung mengidentifikasi tindak kecurangan dengan lebih cepat dan mengalami kerugian yang lebih rendah dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki mekanisme serupa. Data dalam laporan menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai *hotline* melaporkan median kerugian sekitar \$100.000 dengan durasi *fraud* selama 12 bulan, sementara organisasi yang tidak memiliki *hotline* melaporkan median kerugian sekitar \$200.000 dengan durasi *fraud* selama 18 bulan. Adanya mekanisme pelaporan ini secara signifikan mempercepat proses deteksi kecurangan, memungkinkan organisasi untuk segera mengambil tindakan pencegahan dan penindakan

yang lebih efisien. Implementasi *whistleblowing system* bukan hanya sekadar kewajiban kepatuhan, melainkan juga merupakan investasi yang cerdas dalam membangun keamanan, integritas, dan kesejahteraan keseluruhan organisasi.

Orang yang melaporkan kecurangan disebut *Whistleblower* (Ridho, 2014). *Whistleblower* merupakan orang (karyawan suatu organisasi) yang mengungkapkan kepada publik atau pejabat terkait kecurigaan atas ketidakjujuran, aktivitas ilegal di lembaga pemerintah, otoritas publik, lembaga swasta, atau bisnis (Sumanchi, 2011 dalam Safitri & Silalahi, 2019). *Whistleblower* juga diartikan sebagai orang yang secara sukarela mengungkapkan atau melaporkan informasi tentang praktik curang atau *fraud* di lingkungan pemerintahan. Mereka dapat memberikan informasi penting yang tidak dapat diakses oleh auditor atau lembaga pengendalian internal.

Dalam praktiknya, para *whistleblower* mengalami kekhawatiran yang serius saat melaporkan tindakan kecurangan. Mereka takut akan kehilangan pekerjaan, dipecat, didiskriminasi, atau bahkan menghadapi ancaman fisik atau hukum dari pihak terlibat dalam kecurangan. Selain itu, *whistleblower* juga khawatir bahwa melaporkan kecurangan dapat merusak reputasi dan karir mereka secara permanen. Dampak buruk yang akan dialami oleh seorang *whistleblower*, seperti dipecat dari pekerjaan, dijauhi oleh rekan kerja, dan juga mendapat ancaman dari pelaku penipuan. Tidak

banyak orang yang akan bersedia melakukan *whistleblowing* jika mereka mendapatkan ancaman dan tidak mendapatkan jaminan keamanan bagi diri mereka dan keluarga (Utami, 2020). Selain itu, mereka juga khawatir tentang proses hukum yang lambat atau tidak efektif dalam menangani laporan kecurangan, sehingga meragukan apakah mereka akan mendapatkan perlindungan yang memadai atau tindakan hukum yang tepat terhadap pelaku kecurangan. Mereka takut identitas mereka terungkap atau informasi sensitif jatuh ke tangan yang salah, yang dapat menyebabkan kerugian pribadi atau risiko keamanan. Seorang *whistleblower* membutuhkan dukungan dari orang-orang di sekitarnya karena tujuan *whistleblowing* adalah mencapai melaporkan tindakan kecurangan, baik secara ekonomi maupun sosial. Namun, fakta menunjukkan bahwa *whistleblower* akan menghadapi intimidasi seperti tindakan balasan yang merugikan (Marga Putri, 2018). Oleh karena itu, penting bagi negara dan organisasi untuk memiliki perlindungan hukum yang kuat bagi *whistleblower*, menjaga kerahasiaan mereka, dan memberikan dukungan serta jaminan terhadap pembalasan atau balasan yang mungkin mereka alami.

Pemerintah Indonesia telah menjamin keamanan bagi para pihak yang melakukan *whistleblowing* melalui regulasi yang ada. Hal ini diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban serta Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perlakuan terhadap Pelapor Tindak Pidana (*whistleblower*) dan Saksi Pelaku

yang Bekerja Sama (Maulana Saud, 2016). Aturan ini bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada para *whistleblower* agar mereka merasa aman dan terhindar dari ancaman atau tindakan balasan yang mungkin terjadi.

Didalam Al-Qur'an, Allah SWT memerintahkan pada manusia untuk selalu mengungkapkan kebenaran dan menegakkan keadilan meskipun dalam melaksanakannya banyak tantangan yang harus dihadapi. Hal ini dijelaskan pada Q.S Al-Maidah ayat 8:

طَائِفًا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا
إِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya:

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al-Maidah (5): 8)

Berdasarkan ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap individu haruslah memiliki keberanian dalam menegakkan kebenaran. Khususnya dalam pemerintahan dimana banyaknya ancaman yang akan mereka terima jika mengungkapkan kebenaran tersebut, maka dari itu prinsip keadilan penting untuk diterapkan. Dalam konteks *whistleblowing*, penerapan prinsip keadilan yang kuat dalam sistem pelaporan pelanggaran dapat membantu menciptakan lingkungan di pemerintahan yang memberikan dukungan kepada karyawan untuk melaporkan kecurangan tanpa merasa khawatir akan intimidasi atau tanggapan negatif dari pihak lain (Seifert et al., 2010).

Keadilan organisasi didukung oleh penilaian berdasarkan tiga dimensi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, yang terkait dengan hubungan interpersonal dan pertukaran informasi di dalam organisasi (Yuliani & Suhana, 2023; Niehoff & Moorman, 1993). Pada penelitian ini membahas dua dimensi keadilan yaitu keadilan prosedural (*procedural justice*) dan keadilan distribusi (*distributive justice*).

Keadilan prosedural berkaitan dengan perlakuan yang adil dan transparan dalam menangani kasus *whistleblowing*. Keadilan prosedural memiliki peran penting dalam membangun kepercayaan dan membentuk persepsi karyawan terhadap organisasi. Keadilan prosedural tidak hanya mencerminkan penghormatan terhadap karyawan, tetapi juga menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi yang mereka berikan (Konovsky & Pugh, 1994). Hal ini melibatkan aspek seperti proses yang setara, hak untuk didengar, pengumpulan bukti yang objektif, prosedur penyelidikan yang terbuka, dan kesempatan untuk memberikan pembelaan. Jika proses ini dijalankan dengan adil, para *whistleblower* akan merasa bahwa pelaporan mereka diperlakukan dengan benar dan mereka dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini sesuai dengan penelitian Mayer et al., (1995) dan Stinglhamber et al., (2006) yang menyatakan bahwa perlakuan yang adil dapat menjadi faktor pendukung terbentuknya kepercayaan dengan cara membangkitkan rasa kepercayaan terhadap otoritas.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan et al., (2019) menyatakan adanya hubungan positif antara *procedural justice* terhadap *whistleblowing*. Artinya, semakin tinggi organisasi menerapkan keadilan prosedural maka semakin tinggi pula niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing system*. Jika karyawan merasa bahwa prosedur yang diterapkan di organisasi mereka adil dan konsisten, mereka akan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau kecurangan yang terjadi di tempat kerja.

Keadilan distributif memiliki fokus pada keadilan dalam hasil atau *outcome*, dan merupakan dimensi pertama dalam konsep keadilan organisasi. Keadilan distributif menyiratkan bahwa ketika seorang *whistleblower* menghadapi risiko pembalasan karena melaporkan pelanggaran, harapannya adalah bahwa organisasi akan merespons dengan menyelidiki laporan tersebut dan menghentikan kesalahan yang terjadi (Adams, 1965). Pentingnya tindakan yang diambil sebagai respons terhadap pelaporan tersebut juga terletak pada aspek keadilan. *Whistleblower* tidak boleh mengalami tindakan balasan yang merugikan atau diskriminatif, dan pihak yang bertanggung jawab atas tindakan ilegal atau tidak etis harus menerima sanksi yang sesuai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alpkhan et al., (2020) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *distributive justice* terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa, ketika

organisasi menerapkan prinsip keadilan distribusi dan karyawan memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap pemimpin dapat meningkatkan niat untuk melaporkan perilaku kecurangan yang terjadi di suatu organisasi.

Whistleblower mungkin menghadapi risiko balasan ketika mereka melaporkan penipuan, sehingga mereka berharap bahwa organisasi mereka akan merespons, menyelidiki laporan tersebut, dan menghentikan tindakan penipuan (Kurniawan et al., 2019). Penerapan *procedural justice* dan *distributive justice* penting untuk membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan akuntabilitas, dan mendorong integritas. Hal ini sesuai dengan pernyataan Treviño & Weaver (2001), jika karyawan merasa diperlakukan dengan adil oleh organisasi, maka kemungkinan besar mereka tidak akan melihat risiko bagi mereka dan cenderung patuh terhadap harapan organisasi.

Kepercayaan pada pemimpin juga memainkan peran penting dalam membentuk niat karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Pentingnya kepercayaan terhadap pemimpin terletak pada kemampuannya untuk mengubah persepsi positif, seperti keadilan, menjadi tindakan positif, seperti kewarganegaraan. (Flavian et al., 2019). Dalam konteks *whistleblowing*, kepercayaan terhadap pemimpin dapat secara efektif membantu individu merasa lebih nyaman dan aman untuk melaporkan pelanggaran apapun. Menurut Alpkhan et al., (2020) Karyawan yang memiliki kepercayaan pada pemimpinnya merasa memiliki rasa aman yang

lebih tinggi secara psikologis untuk melakukan *whistleblowing* secara internal. Anugerah et al., (2019) juga menjelaskan ketika karyawan menganggap pemimpin mereka dapat dipercaya dan bersikap etis, mereka cenderung memiliki keyakinan bahwa masalah yang mereka laporkan akan ditangani dengan tepat dan organisasi akan merespons pengungkapan *whistleblowing* secara bertanggung jawab.

Selain itu, keberanian moral juga memiliki peran penting dalam niat *whistleblowing*. Keberanian moral merujuk pada jenis keberanian khusus yang digunakan untuk mempertahankan standar moral sambil tetap mempertimbangkan dengan sepenuhnya konteks yang membutuhkan keberanian (Sekerka & Bagozzi, 2007). *Whistleblowing* seringkali membutuhkan individu untuk melawan norma, menantang otoritas, dan berpotensi menghadapi konsekuensi negatif. Keberanian moral memberdayakan individu untuk mengatasi ketakutan dan bertindak secara etis, bahkan ketika hal tersebut sulit atau tidak populer. Keberanian moral memungkinkan individu untuk berdiri teguh pada apa yang mereka yakini benar dan melaporkan pelanggaran, dengan menyadari bahwa hal tersebut sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan kepentingan terbaik organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasiholan Pulungan et al., (2021) menyatakan *moral courage* dapat memperkuat hubungan authentic leadership terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut menunjukkan

jika seseorang menerapkan keberanian moral maka akan semakin meningkatkan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing system*. Seseorang yang menerapkan keberanian moral pada dirinya, tidak akan merasa takut terhadap ancaman yang mungkin akan timbul saat melakukan *whistleblowing system*.

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan konsep *Social Exchange Theory*. Teori ini digunakan untuk memahami asumsi bahwa suatu hubungan hanya dapat terjadi apabila kedua pihak memperoleh keuntungan yang sama. Teori pertukaran sosial berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi yang dapat menciptakan perasaan balas budi dari karyawan terhadap organisasi. Perasaan balas budi ini dapat ditingkatkan atau dikurangi melalui upaya timbal balik yang dilakukan oleh organisasi (Dianingsih & Pratolo, 2018).

Penelitian ini mengubah variabel independen dari *ethical leadership* menjadi *procedural justice*, karena penelitian ini lebih berfokus pada prinsip keadilan yang diterapkan oleh organisasi. Meskipun demikian, variabel *trust in leader* tetap dipertahankan sebagai variabel mediasi. Hal ini dikarenakan kepercayaan pada pemimpin menjadi kunci dalam memotivasi karyawan untuk melaporkan pelanggaran, dengan keyakinan bahwa masalah yang mereka laporkan akan ditangani tanpa mengkhawatirkan adanya risiko. Hal ini sejalan dengan penelitian Alpkhan et al., (2020) yang menekankan peran

penting kepercayaan pada pemimpin dalam meningkatkan niat individu untuk melakukan *whistleblowing* secara internal.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi dengan memasukkan variabel moderasi, yaitu moral courage. Dalam penelitian Cheng et al. (2019) juga ditemukan bahwa keberanian moral memiliki peran signifikan dalam mempengaruhi niat individu untuk melaporkan kesalahan. Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini, moral courage menjadi sangat penting karena dapat membantu individu melaporkan tindakan yang tidak etis atau ilegal di lingkungan kerja tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif yang mungkin timbul. Penggunaan moral courage sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana variabel ini dapat memperkuat hubungan antara kepercayaan pada pemimpin dan niat individu untuk melaporkan tindakan kecurangan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Alpkhan et al., (2020). Penelitian tersebut berfokus pada organisasi sektor privat yakni sejumlah bank yang ada di Turki. Sementara penelitian ini berfokus pada organisasi sektor publik yaitu Inspektorat Kabupaten Kudus dan Inspektorat Kabupaten Semarang. Penelitian ini juga menjadikan auditor internal pemerintahan sebagai subjek penelitian karena auditor berperan penting dalam pengawasan dan pengelolaan keuangan di pemerintahan. Selain itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan *whistleblowing system* pada pemerintah di Jawa

Tengah. Maka dari itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian dengan judul “***PENGARUH DISTRIBUTIVE JUSTICE DAN PROCEDURAL JUSTICE TERHADAP WHISTLEBLOWING INTENTIONS MELALUI TRUST IN LEADER: PERAN MODERASI MORAL COURAGE (Studi Empiris Inspektorat Kabupaten Kudus dan Inspektorat Kabupaten Semarang)***”

B. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada organisasi sektor publik yaitu Inspektorat Kabupaten Kudus dan Inspektorat Kabupaten Semarang.
2. Penelitian ini membahas tentang pengaruh *Procedural justice*, *Distributive justice*, *Trust in leader*, dan *Moral courage* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah *Procedural justice* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention*?
2. Apakah *Distributive justice* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention*?
3. Apakah *Trust in leader* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention*?
4. Apakah *Procedural justice* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention* melalui *Trust in leader*?

5. Apakah *Distributive justice* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention* melalui *Trust in leader*?
6. Apakah *Moral courage* memperkuat hubungan antara *Trust in leader* terhadap *Whistleblowing Intention*?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh positif antara *Procedural justice* terhadap *Whistleblowing Intention*
2. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh positif antara *Distributive justice* terhadap *Whistleblowing Intention*
3. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh positif antara *Trust in leader* terhadap *Whistleblowing Intention*
4. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh positif antara *Procedural justice* terhadap *Whistleblowing Intention* melalui *Trust in leader*
5. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait pengaruh positif antara *Distributive justice* berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention* melalui *Trust in leader*
6. Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris terkait apakah *Moral courage* memperkuat hubungan antara *Trust in leader* terhadap *Whistleblowing Intention*

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan ilmiah secara luas dan menjadi literatur yang mengulas variabel-variabel terkait tindakan *whistleblowing* serta dampaknya terhadap kehidupan.

2. Manfaat secara praktis

Bagi praktisi, karyawan, atau pekerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi sikap *whistleblowing* dan dapat diterapkan dalam lingkungan organisasi masing-masing.

3. Manfaat bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini akan memberikan kontribusi dalam mengarahkan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dan pembanding dalam penelitian yang akan datang.