

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Korupsi merupakan fenomena yang terjadi di seluruh dunia, tidak mungkin untuk sebuah organisasi terhindar dari korupsi atau pelanggaran lainnya, bahkan selama periode 2016 hingga 2021, setidaknya 240 kasus korupsi di sektor pendidikan telah ditangani oleh penegak hukum (Indonesia Corruption Watch, 2021). Menurut Christyawan & Hapsari, (2021) menjelaskan bahwa praktik tindak korupsi oleh mahasiswa terkait penggelembungan dana sudah menjadi rahasia umum, praktik semacam ini terjadi ketika seorang mahasiswa mengikuti sebuah kepanitiaan di organisasi atau unit kegiatan mahasiswa yang harus menyusun laporan pertanggungjawaban. Berikut ini kasus korupsi yang terjadi di kalangan mahasiswa yang terlibat dalam organisasi internal di perguruan tinggi adalah kasus penggelapan dana penerimaan mahasiswa baru oleh Ketua BEM salah satu kampus di Kota Banjarmasin, berita dilansir dari (Aprilia, 2019). Terdapat kasus lainnya dalam ranah perguruan tinggi yakni kasus Ketua BEM salah satu kampus di Kota Semarang yang melakukan penyelewengan dana orientasi mahasiswa baru, berita dilansir dari (Nazila, 2023).

Kecurangan memang tidak bisa lepas dari kehidupan perkuliahan mahasiswa, baik kecurangan akademik maupun kecurangan dalam bentuk lainnya. Mahasiswa dituntut untuk menghindari segala bentuk kecurangan dikarenakan mahasiswa sebagai calon pemimpin masa depan. Salah satu metode efektif untuk mencegah kecurangan adalah dengan mengungkapkan kecurangan melalui tindakan *whistleblowing* (Christyawan & Hapsari, 2021) g. Harahap et al., (2020) mengungkapkan bahwa *whistleblowing* merupakan salah satu cara efektif dalam pencegahan dan mendeteksi tindak kecurangan. Sebagai calon akuntan, mahasiswa akuntansi diharapkan bertindak bermoral dan berani mengungkap kecurangan jika mereka mengetahuinya (Rosalia, 2017). *Whistleblowing* menjadi sebuah kajian yang terus dikembangkan sebagai salah satu metode untuk mengidentifikasi hingga mengurangi tindak kecurangan, *whistleblowing* akan semakin optimal apabila ada individu yang menjadi seorang *whistleblower*. Namun, menjadi seorang *whistleblower* bukan perkara yang mudah (Theotama & Syahputra, 2023).

Whistleblowing diyakini dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, sikap terhadap perilaku merupakan evaluasinya seseorang terhadap suatu perilaku yang dilakukan, seseorang akan memberikan suatu penilaian terhadap perilaku yang dilakukan orang lain, evaluasi yang diberikan dapat berupa hal yang menguntungkan atau tidak menguntungkan (Indra, 2018). Norma subjektif diduga dapat memengaruhi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif merupakan perasaan atau asumsi seseorang terhadap keinginan-keinginan dari orang-orang yang ada di sekelilingnya tentang dilakukannya atau tidak dilakukannya perilaku tertentu, dikarenakan perasaan ini sifatnya subjektif maka dimensi ini disebut norma subjektif (Dr. Mahyarni, 2013). Kendali perilaku diduga dapat memengaruhi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku yang dirasakan mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku tertentu, kendali perilaku mengenai bagaimana seseorang mengerti bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya (Handika & Sudaryanti, 2017).

Niat untuk melakukan *whistleblowing* diyakini dipengaruhi oleh dukungan organisasi, dan persepsi individu terhadap dukungan organisasi terkait dengan apakah mereka terdorong untuk mengambil tindakan atau tidak., tindakan *whistleblowing* salah satunya, karena tindakan tersebut dilakukan berdasarkan dasar kemampuan yang dimiliki dan juga seberapa besar kemampuan untuk tidak melakukannya (Indra, 2018). Pemberian *reward* diduga dapat memengaruhi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, pemberian *reward* kepada individu mendorong individu tersebut mengungkapkan kecurangan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Dengan adanya *reward*, membuat individu termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu (Darmawan et al., 2024).

Faktor individu merupakan sikap/tingkah laku seseorang dalam organisasi sebagai ungkapan dari kepribadian, persepsi dan sikap jiwanya, yang memungkinkan berpengaruh terhadap kinerja dirinya dan organisasinya (Karyono & Kurnia Prastiwi, 2018). Faktor Situasional merupakan keseluruhan dari faktor waktu

dan tempat tertentu berdasarkan pengamatan yang tidak berasal dari pengetahuan individu tersebut serta mempunyai pengaruh terhadap perilaku yang dilakukan (Anthony, 2014). Faktor individual yang digunakan peneliti berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Safira & Ilmi, (2020) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Handika & Sudaryanti, (2017), Darmawan et al., (2024) menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, mahasiswa akuntansi harus memiliki niat yang benar dalam dirinya apabila adanya tindak kecurangan di organisasi agar sikapnya mendukung tindakan *whistleblowing*. Penelitian yang dilakukan Permatasari, (2022), Alwaini & Wuryaningsih, (2022), Angghraeni & Trisnawati, (2024) menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Wahyu & Maharani, (2023) menunjukkan norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, mahasiswa akuntansi harus bisa mengelola lingkungan sosialnya untuk melakukan *whistleblowing* di organisasi. Penelitian yang dilakukan Rosalia, (2017), Ferianto et al., (2023) menunjukkan bahwa kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan Perdana et al., (2018) menunjukkan bahwa kendali perilaku tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, mahasiswa akuntansi harus memiliki kendali perilaku yang tinggi untuk melakukan upaya tindakan *whistleblowing* apabila diperlukan.

Selain faktor individual peneliti juga menggunakan faktor situasional, penelitian terdahulu yang digunakan Islami & Kurniawati, (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian Aurila & Narulitasari, (2022) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, mahasiswa akuntansi harus berinisiatif memperoleh dukungan organisasi sebagai upaya tindakan *whistleblowing* sehingga mendapatkan hasil yang berdampak baik bagi organisasi. Terkait pemberian *reward*, penelitian yang dilakukan Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021), Usman & Rura, (2021) menunjukkan bahwa pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan penelitian yang dilakukan Prabasa & Akbar, (2021) menunjukkan pemberian *reward* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, organisasi internal kampus harus memberikan *reward* kepada mahasiswa akuntansi yang menjadi *whistleblower* karena hal ini meningkatkan potensi mahasiswa akuntansi melakukan tindakan *whistleblowing*. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah model penelitian faktor individual dan situasional dalam konteks mahasiswa akuntansi yang mengikuti organisasi mahasiswa terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut penelitian ini memiliki lima tujuan utama. pertama, memperoleh bukti empiris pengaruh sikap terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Kedua, memperoleh bukti empiris pengaruh norma subjektif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Ketiga, memperoleh bukti empiris pengaruh kendali perilaku terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Keempat memperoleh bukti empiris pengaruh dukungan organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan Kelima, memperoleh bukti empiris pengaruh pemberian *reward* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini memiliki manfaat praktis, pertama, memberikan pengetahuan kepada mahasiswa akuntansi yang mengikuti organisasi mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, dengan mahasiswa akuntansi memiliki pengetahuan terkait *whistleblowing* di organisasi, menjadi tonggak agar tercipta calon akuntan di masa depan yang memiliki integritas dalam bekerja menjadi seorang akuntan yang profesional. Kedua, dapat memberikan kontribusi pengetahuan kepada para akademisi terkait perilaku *whistleblowing* di kalangan mahasiswa akuntansi khususnya yang mengikuti sebuah organisasi mahasiswa, sehingga akademisi dapat menciptakan konsep pembelajaran yang bermuatan nilai-nilai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* terhadap tindak kecurangan dalam bentuk apapun di lingkup perguruan tinggi sehingga tercipta karakter mahasiswa yang memiliki integritas. Melalui penelitian ini diharapkan agar perguruan tinggi dan mahasiswa dapat saling berkolaborasi menciptakan ekosistem kehidupan organisasi internal yang berintegritas sehingga terhindar dari tindakan kecurangan dalam bentuk apapun.

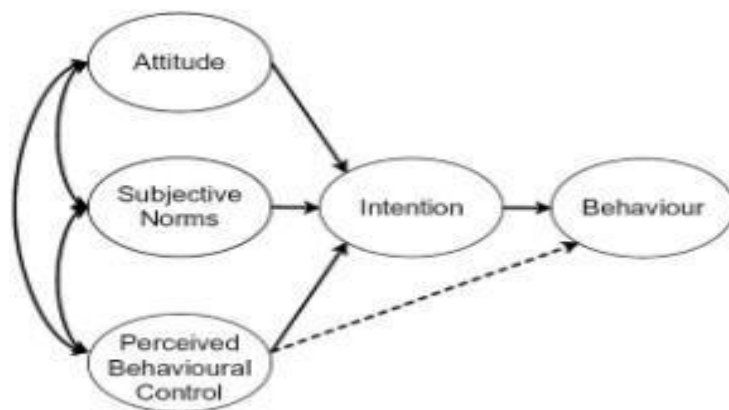
2. Kajian Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Theory Of Planned Behavior (TPB)

Theory Of Planned Behavior (TPB) adalah sebuah model yang dirancang untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku sosial manusia. TPB juga dapat digunakan sebagai kerangka kerja konseptual untuk intervensi perubahan perilaku. Dalam TPB, diasumsikan bahwa sebagian besar perilaku manusia yang penting bagi individu tidak berubah-ubah, melainkan melibatkan suatu tindakan yang beralasan dan terencana. Menurut TPB, penentu langsung dari suatu perilaku adalah niat untuk melakukan perilaku tersebut, dimoderasi oleh kendali kehendak. Artinya, orang diasumsikan berperilaku sesuai dengan niat mereka sejauh mereka mampu melakukannya (Tornikoski & Maalaoui, 1989).

Gambar 1 : Theory of Planned Behavior



Sumber: Ajzen (1991)

Menurut *Theory Of Planned Behavior* (TPB) niat ditentukan oleh tiga faktor yang berbeda secara kontekstual. Prediktor pertama adalah sikap terhadap perilaku, yang menggambarkan seberapa besar seseorang berpikir positif atau negatif terhadap aktivitas yang dilakukannya. Norma subyektif, sebuah komponen sosial yang mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk terlibat atau tidak melakukan suatu tindakan, merupakan prediktor kedua. Tingkat kendali perilaku yang dirasakan, yang seperti telah kita lihat, mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan suatu perilaku, merupakan prediktor ketiga dari niat. Hal ini dianggap sebagai cerminan dari pengalaman masa lalu dan hambatan serta hambatan yang diperkirakan (Ajzen, 1991).

2.1.2 Theory Prosocial Organizational Behavior

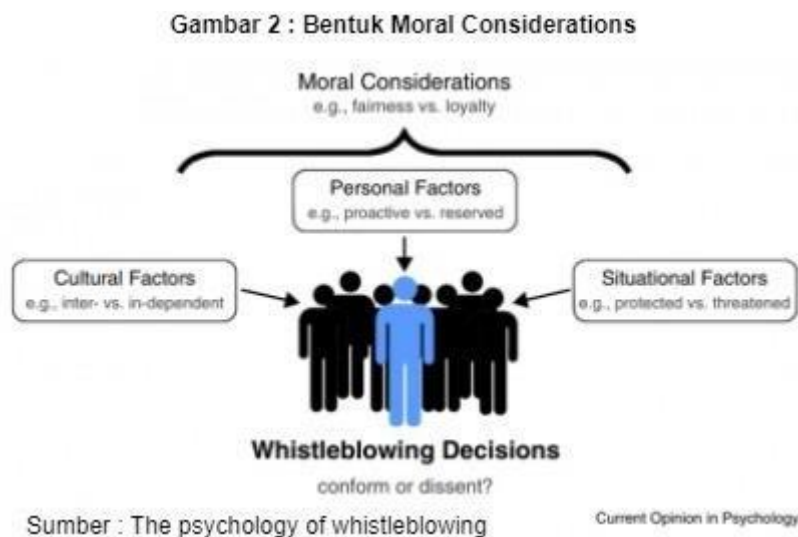
Theory Prosocial Organizational Behavior merupakan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi yang ditujukan terhadap individu, kelompok, atau organisasi dengan siapa dia berinteraksi dalam menjalankan peran organisasinya, dan dilakukan dengan maksud memajukan kesejahteraan orang, kelompok, atau entitas yang menjadi sasaran (Brief & Motowidlo, 1986). Menurut Brief & Motowidlo, (1986) *prosocial behavior* termasuk salah satu teori yang mendorong terjadinya *whistleblowing*, karena dari tiga belas jenis perilaku prososial adalah *whistleblowing*, ketika anggota suatu organisasi tidak mau mengikuti arahan, aturan, atau peraturan yang mereka anggap tidak bermoral atau melanggar hukum, itulah contoh perilaku ini yang membawa dampak tidak baik terhadap tujuan jangka panjang organisasi, namun ia tidak dapat langsung mengungkapkan dan merubahnya, maka salah satu jalur yang dapat ia lakukan adalah tindakan *whistleblowing*, dengan begitu dapat tersampaikan kepada pihak yang memiliki tingkat otoritas lebih tinggi

sehingga nantinya bisa dilakukan investigasi dan pemberantasan perilaku yang merugikan organisasi, karena adanya perilaku yang bertentangan terhadap nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi membuat *whistleblower*

mengungkapkan dugaan kecurangan yang terjadi, hal ini dapat lebih mudah ditafsirkan sebagai upaya untuk memberi manfaat bagi organisasi dan oleh karena itu lebih jelas merupakan tindakan prososial yang ditujukan untuk kebaikan organisasi.

2.1.3 Theory Moral Considerations

Keputusan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* bergantung dalam *trade-off* antara pengabdian dan keadilan. Masyarakat lebih cenderung memilih menjadi pelapor ketika mereka lebih menghargai keadilan dibandingkan kesetiaan, dan sebaliknya (Putri, 2019). Pertimbangan moral (*moral considerations*) secara konsep mempertimbangkan secara spesifik perilaku yang pantas ketika dihadapkan pada suatu akibat, menurut catatan pada *fairness-loyalty trade off* dalam *moral considerations* keinginan seseorang untuk menjadi *whistleblower* dipengaruhi dari 3 faktor pada gambar berikut (Wica, 2017).



1. Faktor Individu

Faktor individual merupakan faktor internal seseorang seperti sikap, instink, motif, kepribadian, moral dan perilaku individu tersebut (Karyono & Kurnia Prastiwi, 2018). Maka penelitian menyelidiki faktor-faktor pribadi yang memengaruhi niat menjadi *whistleblower*, faktor demografi karyawan yang berkorelasi dengan tingkat pelaporan pelanggaran yang lebih tinggi mencakup peningkatan masa kerja di perusahaan, peningkatan gaji, peningkatan pendidikan, dan jumlah pria, pola-pola korelasional ini menunjukkan bahwa orang-orang dengan kekuasaan pekerjaan yang lebih besar lebih besar kemungkinannya untuk berbeda pendapat (mungkin karena mereka menghadapi lebih sedikit ancaman hukuman karena melanggar kohesi kelompok), selain itu, Persepsi seseorang terhadap hubungan antara suatu kegiatan (tindakan) dengan hasil (*outcome*) dikenal dengan faktor *locus of control*, orang dengan *locus of control* internal lebih berkuasa, mengambil lebih banyak tanggung jawab atas perilaku mereka berpotensi melakukan tindakan *whistleblowing* daripada individu yang dominan *locus of control* eksternal, yang terakhir, faktor kepribadian, orang-orang dengan kepribadian proaktif yang berusaha mempengaruhi dan mengendalikan lingkungannya, kurang rentan terhadap pengaruh situasional dan lebih cenderung terlibat dalam pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) dan sebaliknya (Dungan et al., 2015).

2. Faktor Situasional

Faktor situasional merupakan keseluruhan dari faktor waktu dan tempat tertentu berdasarkan

pengamatan yang tidak berasal dari pemahaman orang tersebut dan berdampak pada tindakan yang

dilakukan (Wica, 2017). Terdapat tiga jenis aspek dari faktor situasional yang dapat terbentuk dalam suatu lingkungan yaitu : 1) Aspek-aspek objek dari lingkungan sendiri baik dari ruang lingkup suatu individu 2) Lingkungan psikososial seperti iklim dalam organisasi maupun kelompok 3) Stimuli yang mendorong dan mempengaruhi perilaku (Anthony, 2014). Menurut Putri, (2019) Dukungan perusahaan mempunyai dampak besar terhadap keputusan karyawan untuk melakukan *whistleblowing*, ketertarikan seseorang untuk menjadi *whistleblower* sangat dipengaruhi secara positif oleh dukungan yang diberikan oleh perusahaan, antara lain memberikan edukasi kepada karyawan tentang penipuan, melindungi pelapor, dan meningkatkan kesadaran akan risiko penipuan dan manfaat dari pelaporan pelanggaran.

3. Faktor Budaya

Sebuah budaya akan membantu setiap anggota maupun individu dalam memberikan tanggapan atas suatu ketidakpastian ketika menghadapi situasi dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah, budaya dalam organisasi maupun institusi dapat mempengaruhi cara orang bekerja, kapan mereka menyelesaikan pekerjaannya, dan bagaimana mereka memandang pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dan rekan kerjanya (Wica, 2017).

Menurut Dungan et al., (2015) pelaporan pelanggaran dipandang kurang baik atau menguntungkan oleh orang-orang yang sebagian besar berasal dari budaya Asia, seperti di Tiongkok, Taiwan, dan Jepang, dibandingkan oleh orang Amerika, perbedaan budaya ini dikaitkan dengan tingkat kolektivisme individu, atau keterikatan atau ketergantungan pada kolektif, dibandingkan dengan orang Amerika, orang Asia biasanya menunjukkan tingkat kolektivisme yang lebih tinggi, semakin seseorang bergantung pada kelompoknya, semakin besar pengabdianya terhadap organisasi, semakin besar pula penolakannya terhadap pelaporan pelanggaran (*whistleblower*), dan semakin kecil minatnya untuk menjadi pelapor (*whistleblower*).

2.1.4 Whistleblowing

Whistleblowing adalah suatu tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi tentang praktik ilegal, tidak bermoral dalam sebuah organisasi, individu yang melaporkan kecurangan atau melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower* Usman & Rura, (2021) keberadaan sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola yang baik. Namun demikian, penerapan *whistleblowing* sulit diterapkan karena individu enggan melaporkan Prabasa & Akbar, (2021) kecurangan yang terjadi walaupun mengetahuinya (Darmawan et al., 2024). *Whistleblowing* merupakan langkah penting untuk dilakukan setiap orang di organisasi, terutama jika kesalahan atau kecurangan tersebut melibatkan kepentingan banyak pihak (Marliza, 2018).

Minat melakukan *whistleblowing* merupakan kecenderungan hati yang tinggi dari anggota organisasi untuk mengungkap apa yang mereka anggap sebagai perilaku kecurangan yang terjadi di dalam organisasinya, minat akan terlihat dalam perilaku, jika individu mempunyai kesempatan untuk mengungkapkan ketertarikannya, minat erat hubungannya dengan keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan, jika tindakan tersebut dilakukan terus menerus oleh seseorang maka akan dapat menciptakan suatu kebiasaan dengan perilaku yang dilakukannya secara berkelanjutan (Wahyuningsih et al., 2021).

2.1.5 Sikap

Menurut Ajzen, (1991) sikap merupakan keyakinan menghubungkan perilaku tersebut dengan hasil tertentu, atau dengan atribut lain seperti biaya yang dikeluarkan untuk melakukan perilaku tersebut, karena atribut yang dikaitkan dengan perilaku sudah dinilai positif atau negatif, kita secara otomatis dan simultan

memperoleh sikap terhadap perilaku tersebut, sikap terhadap perilaku mengacu pada sejauh mana seseorang memiliki penilaian atau opini positif atau negatif. Tornikoski & Maalaoui, (1989) menjelaskan ketika

mengambil langkah-langkah untuk melakukan *whistleblowing*, semakin positif persepsi seseorang mengambil tindakan untuk melakukan *whistleblowing*, semakin positif sikap mereka terhadap perilaku ini dan dampaknya, semakin kuat niat mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut.

2.1.6 Norma Subjektif

Norma subjektif mengacu pada tekanan sosial yang dirasakan untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu, hal ini didasarkan pada keyakinan mengenai apakah individu atau kelompok rujukan penting mendukung atau menentang seseorang untuk mulai mengambil tindakan untuk menciptakan bisnis baru, dan sejauh mana persetujuan atau ketidaksetujuan ini penting bagi individu tersebut, semakin penting sudut pandang kelompok bagi individu, semakin kuat niat individu berpartisipasi dalam kegiatan tersebut (Ajzen, 1991).

2.1.7 Kendali Perilaku

Kendali Perilaku yang dirasakan mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku tertentu, hal ini didasarkan pada keyakinan kendali mengenai ada atau tidak adanya sumber daya yang diperlukan dan peluang untuk melakukan perilaku yang dimaksud Tornikoski & Maalaoui, (1989) Semakin besar kendali perilaku yang dirasakan untuk mulai mengambil langkah dalam melakukan *whistleblowing*, semakin kuat niat individu untuk terlibat dalam kegiatan tersebut, keyakinan-keyakinan pengendali ini mungkin sebagian didasarkan pada pengalaman sebelumnya dengan perilaku tersebut, namun biasanya juga akan dipengaruhi oleh informasi langsung tentang perilaku tersebut, oleh pengalaman kenalan dan teman, dan oleh faktor-faktor lain yang meningkatkan atau mengurangi tekanan yang dirasakan dalam melakukan perilaku yang dimaksud (Ajzen, 1991).

2.1.8 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah seberapa besar dukungan organisasi yang dirasakan anggota terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka yang akan berdampak kepada dukungan anggota terhadap organisasi. Seorang mahasiswa mungkin memiliki norma subjektif dan pembenaran moral untuk melaporkan adanya perilaku yang tidak etis, akan tetapi juga harus menilai serta mempertimbangkan persepsi dukungan organisasi yang ada sebelum memutuskan untuk mengungkapkannya (Permatasari, 2022).

2.1.9 Pemberian Reward

Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* dimaksudkan agar dapat memotivasi karyawan lain dalam melaporkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut (Usman & Rura, 2021).

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu terhadap *whistleblowing* telah dijelaskan oleh Handika & Sudaryanti, (2017) yang menunjukkan bahwa sikap secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Yunika & Andayani, (2018) menunjukkan sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* sedangkan penelitian dari Indra, (2018) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian lainnya oleh Prabasa & Akbar, (2021) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *reward* tidak terdapat berpengaruh positif secara parsial terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Aurila & Narulitasari, (2022) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Putri & Biduri, (2023) menunjukkan bahwa sikap secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Ernawati et al., (2023) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, kendali perilaku tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Darmawan et al., (2024) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *reward* berpengaruh positif secara parsial terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Sikap terhadap *Whistleblowing*

Sikap termasuk kedalam faktor individual Karyono & Kurnia Prastiwi, (2018), sikap menunjukkan pada seberapa jauh seorang individu menilai mengenai menguntungkan atau tidaknya suatu perilaku (Ajzen, 1991). Berdasarkan TPB, sikap adalah bentuk tindakan untuk merespon secara positif atau negatif perilaku tertentu, sikap terhadap perilaku adalah penilaian seseorang ketika mengamati atau mengetahui suatu perilaku yang dilakukan, seseorang akan memberikan suatu evaluasi terhadap perilaku yang dilakukan seseorang (Safira & Ilmi, 2020). Penilaian yang diberikan dapat berupa hal yang menguntungkan maupun tidak menguntungkan Indra, (2018). Sikap menunjukkan pernyataan penilaian terhadap suatu keadaan, peristiwa atau objek, sikap juga menunjukkan reaksi individu terhadap sesuatu, respon bisa bermacam-macam yaitu senang, tidak suka ataupun sedih, manifestasi dari sikap tidak dapat diamati secara langsung tetapi merupakan perilaku yang tertutup (Wahyuningsih et al., 2021). Menurut penelitian yang dilakukan Safira & Ilmi, (2020) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.3.2 Norma Subjektif terhadap *Whistleblowing*

Persepsi terhadap lingkungan merupakan faktor individual Karyono & Kurnia Prastiwi, (2018). Norma subjektif merupakan pandangan seseorang terhadap tekanan sosial pada dirinya untuk menunjukkan atau tidak menunjukkan perilaku. Norma subjektif dipengaruhi oleh keyakinan adanya pihak lain (*referant*) yang akan mendukung ataupun tidak mendukung seseorang berperilaku dan motivasi untuk memenuhi harapan keinginan atau harapan pihak lain (*motivation to comply*) Darmawan et al., (2024). Berlandaskan TPB, norma subjektif adalah penentu dasar niat perilaku yang berhubungan dengan pengaruh sosial. Persepsi akan tekanan sosial yang diperoleh dari lingkungan sekitar dapat mempengaruhi keputusannya untuk bertindak disebut sebagai norma subjektif (Indra, 2018). Secara umum, seorang individu memiliki niat dalam melakukan suatu tindakan atau perilaku ketika individu tersebut menilai tindakannya secara positif dan ketika individu merasa bahwa orang lain membenarkan perbuatannya, Norma subjektif dalam melakukan tindakan akan tinggi jika keyakinan yang ada diikuti dengan motivasi tinggi dari individu untuk memenuhi harapan lingkungan sosial (Wahyu &

Maharani, 2023). Menurut Penelitian yang dilakukan Permatasari, (2022), Alwaini & Wuryaningsih, (2022), Angghraeni & Trisnawati, (2024) menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.3.3 Kendali Perilaku terhadap *Whistleblowing*

Kendali perilaku merupakan naluri seseorang terkait adanya hambatan dalam melakukan perilaku merupakan faktor individu mengambil keputusan dalam bertindak Karyono & Kurnia Prastiwi, (2018). Kendali perilaku adalah proses dimana seseorang individu menyadari bahwa perilaku yang ditunjukkannya merupakan hasil pengendalian yang dilakukan oleh dirinya (Hadinata & Mustika Azzahrah, 2021). Persepsi kendali perilaku menggambarkan tingkat kesulitan seseorang dalam menjalankan suatu perilaku serta antisipasi terhadap rintangan dan hambatan (Ajzen, 1991). Hambatan organisasi seperti menolak atau dengan sengaja mengabaikan tuduhan pelanggaran tersebut, merupakan salah satu variabel kontrol untuk pelaporan pelanggaran, keyakinan pada kesempatan dan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas menentukan kendali perilaku yang dirasakan (Rahayu & Astuti, 2023). Menurut Penelitian yang dilakukan Rosalia, (2017), Ferianto et al., (2023) menunjukkan bahwa kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Bersumberkan pada TPB, kendali perilaku adalah dasar kemampuan bertindak berdasarkan niat atas kinerja perilaku, kendali perilaku dapat ditingkatkan dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan dan dengan menghilangkan hambatan (Tornikoski & Maalaoui, 1989). Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Kendali perilaku berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.3.4 Dukungan Organisasi terhadap *Whistleblowing*

Dukungan organisasi merupakan faktor situasional mendukung terjadinya perilaku (Anthony, 2014). *Whistleblowing* dukungan organisasi merupakan diDukungan organisasi ini bisa memperkuat niat pelaporan pelanggaran, sehingga mahasiswa mungkin lebih berani serta percaya diri dalam melaporkan pelanggaran tanpa adanya rasa takut atau pun khawatir, selain itu, mahasiswa juga perlu untuk menilai tingkat dukungan yang diinginkan pada saat akan memutuskan mengungkapkan atau tidak mengungkapkan tindakan tersebut (Putri, 2019). Dikaji dari *moral considerations*, dukungan organisasi adalah faktor situasional penentu niat individu melakukan tindakan. persepsi dukungan organisasi akan menjamin bahwa mahasiswa akan terlindung dari adanya risiko yang terjadi saat melaporkan tindakan yang tidak etis (Permatasari, 2022). Menurut Penelitian yang dilakukan Indra, (2018), Islami & Kurniawati, (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4: Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

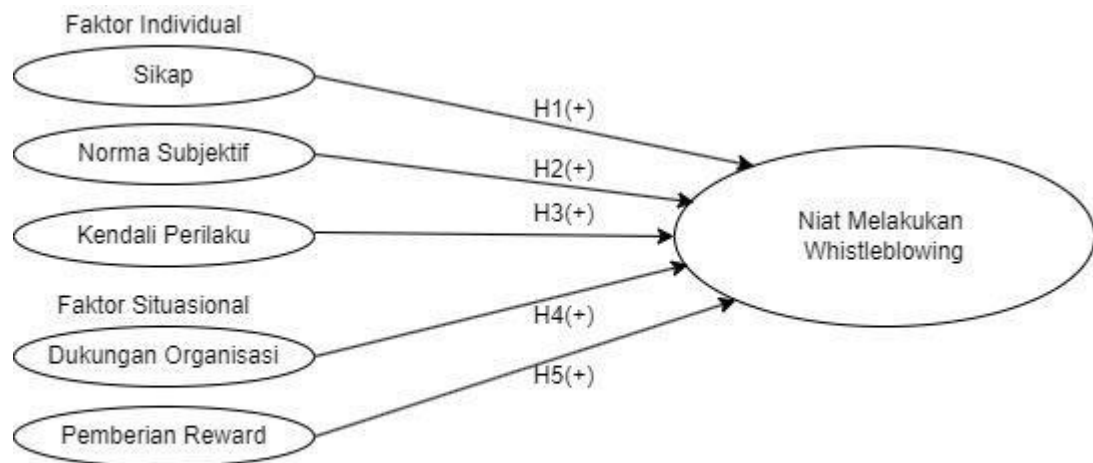
2.3.5 Pemberian *Reward* terhadap *Whistleblowing*

Pemberian reward merupakan faktor situasional yang dapat menstimuli seseorang melakukan perilaku (Anthony, 2014). Pemberian *reward* kepada karyawan yang mau melakukan *whistleblowing* dimaksudkan untuk memotivasi karyawan dalam melaporkan kecurangan ataupun pelanggaran yang terjadi, sehingga dapat meminimalisir kecurangan ataupun pelanggaran tersebut (Usman & Rura, 2021). Penghargaan atau *reward* merupakan hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mencapai tujuan tertentu dan prestasi tersebut berguna bagi perusahaan atau organisasi, penghargaan diberikan dengan tujuan meningkatkan semangat, motivasi, dan komitmen pegawai (Prabasa & Akbar, 2021). Berasaskan *moral considerations*, pemberian *reward* merupakan faktor yang meningkatkan tindakan *whistleblowing* (Dungan et al., 2015). Menurut penelitian yang dilakukan Hadinata & Mustika Azzahrah, (2021) , Usman & Rura, (2021) menunjukkan bahwa pemberian *reward*

berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian sebagai berikut :

H5 : Pemberian *reward* berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2.4 Model Penelitian



Sumber : Owusu et al., 2020

Gambar 3 : Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif jurusan akuntansi dari perguruan tinggi di Kota Semarang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sumber data primer. Data diperoleh dengan menerapkan daftar pernyataan (kuesioner) terstruktur kepada mahasiswa sarjana S-1 program studi akuntansi dari perguruan tinggi di Kota Semarang.

3.2 Teknik Sampel dan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel menggunakan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mahasiswa aktif program studi akuntansi dari perguruan tinggi di Kota Semarang yang menjadi pengurus organisasi dan unit kegiatan mahasiswa .

3.3 Definisi Operasional

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Pengukuran	Indikator	Item Pertanyaan
Sikap (Owusu et al., 2020)	Skala Likert	Pengendalian korupsi	1-4
		Peningkatan tugas anggota	
		Meningkatkan keberlanjutan organisasi	
		Orang yang bertanggung jawab atas kesalahannya	
Norma Subjektif (Owusu et al., 2020)	Skala Likert	Anggota keluarga	1-4
		Rekan kuliah/Rekan organisasi	
		Pembimbing langsung/Dosen	
		Manajemen perguruan tinggi	
Kendali Perilaku (Owusu et al., 2020)	Skala Likert	Organisasi menghalangi pelaporan	1-4
		Penghentian keanggotaan	
		Dipantau dengan ketat	
		Pelanggaran tugas kesetiaan	
Dukungan Organisasi (Permatasari, 2022)	Skala Likert	Kepedulian organisasi	1-3
		Imbalan organisasi	
		Pertolongan dari organisasi	
Pemberian <i>Reward</i> (Darmawan et al., 2024)	Skala Likert	Diapresiasi	1-3
		Dianggap berprestasi	
		Memiliki etika	
Niat <i>Whistleblowing</i> (Darmawan et al., 2024)	Skala Likert	Melaporkan kepada pejabat kampus	1-3
		Melaporkan kepada dosen	
		Melaporkan kepada organisasi khusus kampus	

3.4 Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebar kuesioner yang disebarakan kepada responden yang memenuhi kriteria, kuesioner disebarakan melalui jalur relasi mahasiswa yang mengitu organisasi mahasiswa di perguruan tinggi yang memiliki program studi akuntansi, data diambil dan diperoleh ketika responden berhasil mengisi kuesioner yang didistribusikan melalui google form.

Skala likert adalah skala yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data yang telah diukur dengan cara diberi skor atau nilai. Kemudian untuk kategori pertanyaan dengan jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju dengan memberi tanda centang $\sqrt{}$ pada salah satu kolom nilai yang dianggap paling mewakili kondisi. Penelitian ini menggunakan nilai yang berbeda yaitu:

Tabel 2 Skala Linkert

Skala	Bobot
STS = Sangat Tidak Setuju	1
TS = Tidak Setuju	2
KS = Kurang Setuju	3
S = Setuju	4
SS = Sangat Setuju	5

3.5 Metode Analisis Data

Analisis statistik data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model-Partial Least Square* (PLS-SEM). Setiap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan diuji menggunakan software *SmartPLS* Versi 4.0 bertujuan untuk menguji kelayakan data dan menghasilkan hasil analisis data dalam hipotesis yang menarik. Dua komponen yang digunakan dalam pengujian analisis PLS-SEM yaitu model pengukuran atau *outer model* dan uji struktural atau *inner model*.

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan menggambarkan pengujian demografi responden penelitian (nama, usia, prodi, jenis kelamin dan organisasi). Selain itu menggambarkan hubungan teori dan data dalam menentukan kriteria rata-rata variabel.

3.5.2 Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *Smart PLS* adalah untuk menguji instrumen yang digunakan dalam penelitian apakah layak atau tidak dan suatu variabel mempunyai hubungan dengan beberapa indikatornya. Pengukuran ini mempunyai dua tahap pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Metode yang digunakan untuk mengukur validitas dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* dengan ketentuannya adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner tersebut valid. Tetapi sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka skor butir pertanyaan/ Pernyataan kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid (Marliza, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas penelitian adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpha*, yaitu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,6$. (Marliza, 2018).

3.5.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel laten, yang dilihat dari nilai *R-Square* (R^2) dari model penelitian dan nilai estimasi koefisien jalur strukturalnya (*estimate for path coefficients*). Nilai *R-Square* (R^2) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Koefisien

determinasi diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel eksogen dalam menjelaskan varians dari variabel endogennya (Iskandar & Saragih, 2018).

3.5.4 Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pengujian hipotesis harus memperhatikan nilai signifikan antara kontrak, t-statistik, dan *p-values* untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau tidak didukung (Chandraini et al., 2023). Jika $\text{Prob} < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $\text{Prob} > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen (Arif & Sukarno, 2023).