



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 13294-13302

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Determinan Intensi *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi di Universitas Brawijaya melalui *Whistleblowing System*

Haekal Aria Dian Prakoso, Nurul Fachriyah

Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

*haekalaria@student.ub.ac.id, nurul.f@ub.ac.id

Abstrak

Pelanggaran etika di perguruan tinggi masih menjadi permasalahan serius sehingga *Whistleblowing System* (WBS) diperlukan untuk mendeteksi penyimpangan. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan lingkungan etika terhadap intensi mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing* melalui WBS. Menggunakan kerangka *Theory of Planned Behavior* dan *Ethical Work Climate Theory*, data dikumpulkan melalui survei terhadap 100 mahasiswa S1 Akuntansi Universitas Brawijaya yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Forensik. Sampel diambil secara *simple random sampling*. Instrumen berupa kuesioner skala Likert lima poin yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya melalui *pilot test* pada 30 responden. Analisis data menggunakan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan software *SmartPLS 4.0*, mencakup evaluasi model pengukuran dan model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku ($\beta=0,224$; $p=0,002$), norma subjektif ($\beta=0,225$; $p=0,011$), persepsi kontrol perilaku ($\beta=0,375$; $p<0,001$), dan lingkungan etika ($\beta=0,244$; $p=0,001$) berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, dengan persepsi kontrol perilaku sebagai prediktor terkuat. Model menjelaskan 56,5% varians ($R^2=0,565$). Temuan ini menegaskan pentingnya kemudahan akses, perlindungan pelapor, dukungan sosial, dan iklim etika organisasi dalam mendorong pelaporan pelanggaran. Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu menyediakan saluran WBS yang terjamin kerahasiaannya serta memperkuat budaya integritas akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian tentang *whistleblowing* di lingkungan pendidikan tinggi.

Kata kunci: *Whistleblowing System*; *Theory of Planned Behavior*; Lingkungan Etika, Intensi *Whistleblowing*

1. Latar Belakang

Praktik pelanggaran etika masih menjadi tantangan di berbagai sektor, termasuk di lingkungan pendidikan tinggi. Etika pada dasarnya menuntut individu untuk bertindak sesuai dengan nilai dan norma moral yang berlaku [1]. Namun dalam praktiknya, berbagai penyimpangan etika masih kerap terjadi, bahkan di institusi yang seharusnya menjadi ruang pembentukan moralitas dan karakter. Pendidikan seharusnya menjadi upaya sadar untuk membentuk individu yang berakhlak mulia, berpengetahuan, dan mampu berkontribusi bagi masyarakat [2]. Akan tetapi, berbagai pelanggaran disiplin dan etika masih ditemukan di perguruan tinggi, seperti keterlambatan dosen, keterlambatan pemberian nilai, hingga praktik *gift authorship* dalam publikasi ilmiah [3].

Berbagai pelanggaran tersebut menunjukkan bahwa upaya menjaga integritas akademik masih menghadapi tantangan yang serius. Laporan Survei Penilaian Integritas Pendidikan menunjukkan bahwa tingkat pelanggaran disiplin di perguruan tinggi masih relatif tinggi [4]. Kondisi ini menegaskan pentingnya mekanisme pengawasan yang efektif untuk mendeteksi serta mencegah pelanggaran sejak dini. Salah satu mekanisme yang dapat digunakan adalah *whistleblowing*, yaitu tindakan individu dalam mengungkapkan adanya perilaku yang tidak sesuai dengan hukum, norma, atau praktik yang benar dalam suatu organisasi [5]. Pada praktiknya, pelaporan tersebut umumnya dilakukan melalui suatu sistem yang dikenal sebagai *Whistleblowing System* (WBS) yang memberikan ruang aman bagi pelapor untuk menyampaikan informasi mengenai dugaan pelanggaran.

Peran *whistleblowing* dalam mengungkap pelanggaran sangat signifikan. Laporan *A Report to the Nations* menunjukkan bahwa sebagian besar kasus pelanggaran organisasi terdeteksi melalui laporan atau aduan yang disampaikan oleh *whistleblower* [6]. Oleh karena itu, keberadaan WBS menjadi instrumen penting dalam menciptakan sistem pengawasan internal yang efektif sekaligus memperkuat budaya integritas di dalam organisasi. Pada konteks perguruan tinggi, mahasiswa juga memiliki posisi strategis dalam menjaga integritas akademik.

Determinan Intensi *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi di Universitas Brawijaya melalui *Whistleblowing System*

Mahasiswa, khususnya mahasiswa akuntansi, berpotensi untuk mengenali berbagai indikasi kecurangan [7]. Selain itu, mahasiswa akuntansi sebagai calon akuntan profesional diharapkan menjunjung tinggi perilaku etis serta berani melaporkan praktik penyimpangan yang mereka temui [8].

Intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dapat dijelaskan melalui *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku [9]. Selain faktor internal tersebut, keputusan individu dalam melaporkan pelanggaran juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan, khususnya lingkungan etika yang mencerminkan norma dan praktik moral yang berlaku dalam organisasi [10]. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara khusus menyoroti pemanfaatan *Whistleblowing System* sebagai mekanisme formal pelaporan dalam konteks perguruan tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan lingkungan etika terhadap intensi *whistleblowing* mahasiswa akuntansi melalui *Whistleblowing System* di Universitas Brawijaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian *whistleblowing* pada konteks pendidikan tinggi serta memperkaya literatur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pemanfaatan sistem pelaporan pelanggaran di lingkungan akademik.

Keberadaan *Whistleblowing System* (WBS) di perguruan tinggi bukan sekadar instrumen administratif, melainkan cerminan komitmen institusi dalam menegakkan tata kelola yang transparan dan akuntabel. Pada konteks pendidikan tinggi, WBS berfungsi sebagai mekanisme deteksi dini terhadap penyimpangan akademik maupun nonakademik, seperti plagiarisme, manipulasi nilai, gratifikasi, atau penyalahgunaan wewenang [3][4]. Sayangnya, implementasi WBS di banyak perguruan tinggi masih menghadapi kendala mendasar, antara lain rendahnya tingkat kepercayaan civitas academica terhadap kerahasiaan sistem, minimnya sosialisasi prosedur pelaporan, serta budaya permisif yang menormalisasi pelanggaran ringan. Akibatnya, banyak individu yang sebenarnya mengetahui adanya pelanggaran memilih diam karena khawatir akan risiko pembalasan, stigma sosial, atau bahkan dampak buruk pada karier akademiknya [5][6]. Mahasiswa, sebagai salah satu pemangku kepentingan utama di kampus, seharusnya menjadi garda terdepan dalam menjaga integritas akademik. Mereka berinteraksi langsung dengan proses perkuliahan, penilaian, dan interaksi akademik lainnya, sehingga potensial menjadi saksi atau bahkan pihak yang dirugikan oleh pelanggaran etika. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mendorong mahasiswa untuk bersedia melaporkan pelanggaran melalui WBS menjadi sangat krusial. Faktor tersebut tidak hanya bersumber dari dalam diri individu, seperti sikap dan keyakinan terhadap kemampuannya, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sosial dan organisasi tempat mereka belajar [9][10].

Penelitian-penelitian sebelumnya tentang *whistleblowing* telah banyak mengaplikasikan *Theory of Planned Behavior* (TPB) untuk menjelaskan intensi pelaporan di sektor publik, korporasi, dan profesi audit [13]–[18]. Namun, studi yang secara spesifik menguji niat mahasiswa akuntansi menggunakan WBS formal di perguruan tinggi masih terbatas. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi TPB dengan *Ethical Work Climate Theory* dalam satu model yang diterapkan pada konteks *Whistleblowing System* di universitas, bukan pada saluran pelaporan informal. Melalui penggabungan faktor internal (sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku) dan faktor organisasi (lingkungan etika), riset ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang determinan intensi *whistleblowing* mahasiswa. Mahasiswa akuntansi dipilih karena mereka telah dibekali pemahaman tentang etika profesi dan kecurangan melalui mata kuliah Akuntansi Forensik sehingga dianggap memiliki kepekaan lebih tinggi terhadap indikasi pelanggaran [7][8]. Selain itu, sebagai calon akuntan profesional, mereka kelak akan dihadapkan pada dilema etis di dunia kerja sehingga penting untuk membentuk keberanian melapor sejak dini. Melalui konteks Universitas Brawijaya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang relevan bagi pengelola perguruan tinggi dalam merancang WBS yang efektif, serta memperkaya literatur *whistleblowing* di ranah akademik.

1.1 Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) yang dikembangkan oleh Ajzen [9] merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* yang diperkenalkan oleh Fishbein dan Ajzen [11]. TPB menjelaskan bahwa perilaku individu didahului oleh intensi atau niat untuk melakukan tindakan tertentu. Intensi tersebut dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) [9]. Intensi dipandang sebagai indikator sejauh mana individu memiliki kesiapan dan kemauan untuk melakukan suatu tindakan.

Sikap terhadap perilaku merujuk pada evaluasi individu terhadap suatu tindakan, apakah tindakan tersebut dipandang positif atau negatif. Individu yang memiliki sikap positif terhadap suatu tindakan akan cenderung

memiliki niat lebih kuat untuk melakukannya [9]. Pada konteks *whistleblowing*, individu yang memandang pelaporan pelanggaran sebagai tindakan yang benar dan bermanfaat akan memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk melaporkan pelanggaran.

Norma subjektif mengacu pada persepsi individu mengenai tekanan sosial dari orang-orang yang dianggap penting dalam kehidupannya terkait perilaku tertentu [11]. Ketika individu merasakan dukungan sosial dari lingkungan sekitarnya, maka intensinya untuk melakukan suatu tindakan akan meningkat. Persepsi kontrol perilaku menggambarkan sejauh mana individu merasa memiliki kemampuan dan kendali untuk melakukan suatu tindakan. Persepsi ini dipengaruhi oleh pengalaman, sumber daya, serta hambatan yang mungkin dihadapi individu [9]. Individu yang merasa memiliki kemampuan dan kesempatan untuk melakukan suatu tindakan akan memiliki intensi yang lebih kuat untuk melaksanakannya.

1.2 Ethical Work Climate Theory

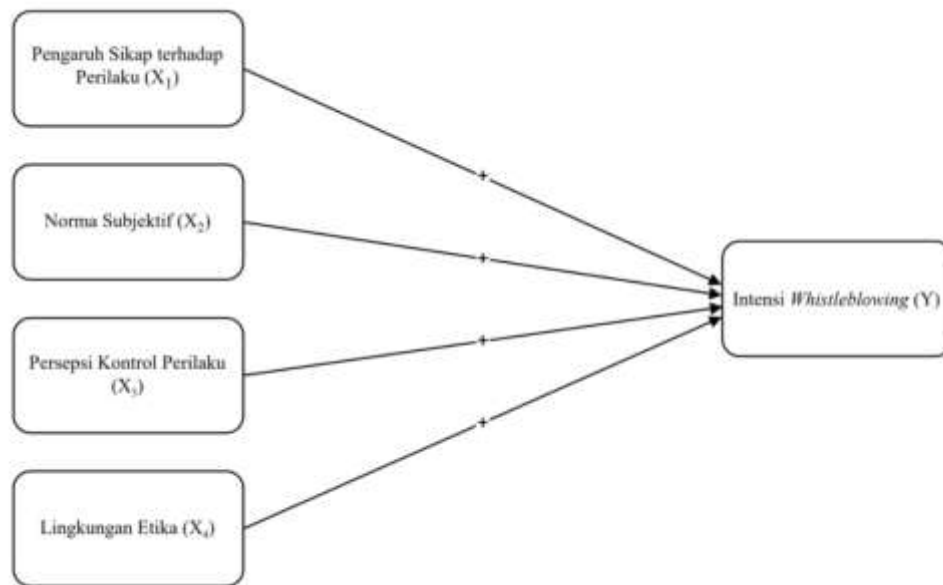
Selain faktor individual, perilaku seseorang dalam organisasi juga dipengaruhi oleh lingkungan tempat individu tersebut berada. *Ethical Work Climate Theory* yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen [10] menjelaskan bahwa iklim etika merupakan persepsi bersama anggota organisasi mengenai praktik, prosedur, serta kebijakan yang berkaitan dengan nilai dan perilaku etis dalam organisasi. Iklim etika ini memengaruhi bagaimana individu menilai dan menentukan tindakan yang dianggap benar atau salah dalam lingkungan kerja. Victor dan Cullen [10] mengklasifikasikan iklim etika berdasarkan dua dimensi utama, yaitu *ethical criteria* yang terdiri dari *egoism*, *benevolence*, dan *principle*, serta *locus of analysis* yang mencakup tingkat individual, organisasi, dan kosmopolitan. Kombinasi dari kedua dimensi tersebut menghasilkan beberapa tipe iklim etika seperti *caring*, *rules*, *law and code*, *instrumental*, dan *independence*. Iklim etika yang kuat dapat menciptakan lingkungan organisasi yang mendorong perilaku etis serta mengurangi terjadinya perilaku tidak etis.

Pada konteks pelaporan pelanggaran, iklim etika organisasi memainkan peran fundamental dalam membentuk keberanian individu untuk melakukan *whistleblowing*. Victor dan Cullen [10] menekankan bahwa iklim etika merupakan hasil interaksi antara dimensi kriteria etis—*egoism*, *benevolence*, dan *principle*—dengan *locus of analysis* yang mencakup level individu, organisasi, hingga kosmopolitan. Dimensi-dimensi ini membentuk tipe iklim etika tertentu, seperti *caring*, *rules*, *law and code*, *instrumental*, dan *independence*. Masing-masing tipe iklim tersebut memberikan isyarat berbeda kepada anggota organisasi mengenai tindakan apa yang dianggap benar atau salah, serta bagaimana suatu pelanggaran seharusnya disikapi. Pada iklim tipe *principle* yang berorientasi pada kepatuhan terhadap aturan dan kode etik, misalnya, individu akan merasa bahwa pelaporan pelanggaran adalah kewajiban moral yang sejalan dengan standar profesional. Sebaliknya, dalam iklim *instrumental* yang menekankan kepentingan pribadi, individu cenderung mengabaikan pelanggaran jika tidak berdampak langsung pada dirinya. Oleh karena itu, lingkungan etika bukan hanya menjadi latar pasif, melainkan kekuatan aktif yang membentuk persepsi individu tentang risiko, manfaat, dan legitimasi dari tindakan *whistleblowing*. Ketika organisasi secara konsisten menegakkan integritas, menyediakan perangkat aturan yang jelas, serta menunjukkan komitmen terhadap transparansi melalui teladan pimpinan, maka akan terbentuk iklim etika yang kondusif yang menurunkan hambatan psikologis untuk melapor.

Penelitian yang dilakukan oleh Dalton dan Radtke [12] memperkuat argumen bahwa lingkungan etika organisasi dapat memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan tindakan tidak etis. Pada studi tersebut, efek lingkungan etika ditemukan mampu memoderasi bahkan mengalahkan pengaruh karakteristik personal seperti tingkat *Machiavellianism* yang cenderung membuat individu manipulatif dan enggan melapor. Individu dengan sifat *Machiavellian* yang tinggi, ketika ditempatkan dalam lingkungan etika yang kuat, ternyata menunjukkan peningkatan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan etika yang positif memiliki kekuatan untuk membentuk ulang disposisi personal dan mengarahkannya pada perilaku etis. Lebih lanjut, lingkungan yang menjunjung tinggi nilai integritas, transparansi, serta memberikan dukungan nyata terhadap pelapor—seperti jaminan kerahasiaan dan perlindungan dari pembalasan—akan menurunkan persepsi personal *cost of reporting* sehingga meningkatkan kemungkinan individu untuk melapor. Pada konteks perguruan tinggi, lingkungan etika tercermin dari kebijakan fakultas, konsistensi penegakan aturan, keteladanan dosen, serta budaya akademik yang menolak segala bentuk kecurangan. Oleh karena itu, semakin baik lingkungan etika dalam suatu organisasi, termasuk universitas, maka semakin besar pula kemungkinan mahasiswa untuk memiliki intensi melakukan *whistleblowing* melalui sistem pelaporan yang tersedia. Temuan ini menegaskan bahwa membangun sistem pelaporan saja tidak cukup; institusi harus terlebih dahulu membangun ekosistem etika yang dipercaya oleh seluruh civitas academica.

1.3 Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir (Sumber: Diolah Peneliti, 2025)



1.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang digunakan peneliti untuk menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian sebelum dilakukan pengujian empiris. Hipotesis disusun berdasarkan kerangka berpikir yang logis serta didukung oleh teori dan temuan penelitian sebelumnya. Pada penelitian ini, pengembangan hipotesis didasarkan pada *Theory of Planned Behavior* [9] serta *Ethical Work Climate Theory* [10]. *Theory of Planned Behavior* menjelaskan bahwa intensi seseorang dalam melakukan suatu perilaku dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Individu yang memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing* akan cenderung memiliki niat lebih tinggi untuk melaporkan pelanggaran karena memandang tindakan tersebut sebagai sesuatu yang benar dan bermanfaat. Temuan penelitian sebelumnya [13]–[18] menunjukkan bahwa sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Selain itu, norma subjektif yang mencerminkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar juga memengaruhi intensi individu untuk melaporkan pelanggaran. Ketika seseorang memperoleh dukungan dari orang-orang yang dianggap penting, maka intensi untuk melakukan *whistleblowing* akan semakin meningkat. Hasil penelitian [14]–[17] menunjukkan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*.

Selanjutnya, persepsi kontrol perilaku yang menggambarkan keyakinan individu terhadap kemampuan dan kesempatan yang dimiliki juga berperan dalam meningkatkan intensi *whistleblowing*. Individu yang merasa memiliki sumber daya, keberanian, serta akses terhadap saluran pelaporan akan lebih percaya diri untuk melaporkan pelanggaran. Temuan penelitian [13], [15]–[17] menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Selain faktor individual, lingkungan organisasi juga memengaruhi perilaku individu melalui iklim etika. *Ethical Work Climate Theory* menjelaskan bahwa nilai, norma, dan praktik etika dalam organisasi dapat membentuk keputusan moral individu. Lingkungan organisasi yang menjunjung tinggi integritas, transparansi, serta memberikan perlindungan kepada pelapor akan meningkatkan keberanian individu untuk melaporkan pelanggaran. Hasil penelitian [19]–[23] menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Sikap terhadap perilaku berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* menggunakan *Whistleblowing System*

H2: Norma subjektif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* menggunakan *Whistleblowing System*

H3: Persepsi kontrol perilaku berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* menggunakan *Whistleblowing System*

H4: Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* menggunakan *Whistleblowing System*

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional study* untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan lingkungan etika terhadap intensi *whistleblowing* mahasiswa melalui *Whistleblowing System* (WBS). Populasi penelitian adalah seluruh mahasiswa aktif Program Studi S1 Akuntansi Universitas Brawijaya angkatan 2022 dan 2023 yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Forensik, yang berjumlah 723 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Penentuan jumlah sampel minimum dihitung dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% yang menghasilkan 88 responden. Guna mengantisipasi kemungkinan tingkat pengembalian yang rendah atau jawaban yang tidak lengkap, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 100 mahasiswa. Desain *cross-sectional* dipilih karena pengumpulan data dilakukan pada satu titik waktu tertentu, sesuai dengan tujuan pengujian hipotesis untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel secara simultan.

Instrumen penelitian berupa kuesioner elektronik yang disusun melalui platform Google Form. Setiap variabel laten diukur dengan sejumlah indikator yang diadaptasi dari penelitian-penelitian sebelumnya dan disesuaikan dengan konteks *Whistleblowing System* di perguruan tinggi. Variabel sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku dikembangkan berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1991), sedangkan lingkungan etika diukur menggunakan indikator yang merujuk pada *Ethical Work Climate Theory* (Victor & Cullen, 1988). Seluruh item pernyataan dinilai menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Sebelum pengumpulan data utama, dilakukan *pilot test* kepada 30 responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil *pilot test* menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, *Composite Reliability* di atas 0,70, serta *Average Variance Extracted* di atas 0,50, sehingga instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Beberapa pernyataan mengalami revisi minor pada redaksi agar lebih mudah dipahami tanpa mengubah makna substantif.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan tautan kuesioner melalui media sosial dan grup komunikasi mahasiswa dalam periode tertentu. Responden mengisi kuesioner secara sukarela dan dijamin kerahasiaan jawabannya. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Analisis dilakukan dalam dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Evaluasi *outer model* meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan melalui kriteria HTMT, serta reliabilitas komposit. Sementara itu, evaluasi *inner model* dilakukan dengan menguji koefisien jalur (*path coefficient*), signifikansi melalui *t-statistics* dan *p-values*, serta koefisien determinasi (R^2). Model dinyatakan baik apabila seluruh jalur signifikan secara statistik dan mampu menjelaskan variasi intensi *whistleblowing* secara memadai. Penggunaan PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menguji hubungan antarvariabel laten secara simultan tanpa memerlukan asumsi distribusi normal yang ketat.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Brawijaya sebagai responden. Dari total kuesioner yang disebar, seluruhnya terisi secara lengkap dan dapat digunakan dalam analisis (response rate 100%). Mayoritas responden adalah mahasiswa angkatan 2022 dan 2023 yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Forensik sehingga memiliki pemahaman memadai tentang praktik kecurangan dan pelanggaran. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi dalam skala Likert lima poin. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel lingkungan etika (mean $\approx 4,2$), yang mengindikasikan bahwa mahasiswa mempersepsikan lingkungan fakultas telah menjunjung tinggi nilai integritas dan kepatuhan pada kode etik. Adapun variabel persepsi kontrol perilaku memiliki rata-rata sedikit lebih rendah dibanding variabel lain, tetapi tetap berada dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa responden cukup yakin terhadap kemampuannya melaporkan pelanggaran meskipun masih terdapat keraguan pada aspek perlindungan pelapor dan kemudahan akses sistem.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, dengan sebagian besar di atas 0,80, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *Composite Reliability* (CR) masing-masing variabel berkisar antara 0,85 hingga 0,92, jauh melampaui batas minimal 0,70, yang menegaskan konsistensi internal yang tinggi. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap konstruk berada di atas 0,50, menunjukkan bahwa lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruknya masing-masing. Validitas diskriminan diuji melalui metode *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dan seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas konservatif 0,90. Temuan ini mengonfirmasi bahwa keempat variabel eksogen merupakan konstruk yang berbeda secara konseptual. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel secara psikometris untuk analisis lanjutan.

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan dengan memeriksa koefisien jalur, signifikansi, dan koefisien determinasi (R^2). Ringkasan hasil pengujian hubungan antarvariabel disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Path Coefficient

	<i>Path Coefficient</i>	<i>T statistics</i>	<i>P values</i>
X1. SIKAP TERHADAP PERILAKU -> Y. INTENSI	0,224	2,930	0,002
X2. NORMA SUBJEKTIF -> Y. INTENSI	0,225	2,299	0,011
X3. PERSEPSI KONTROL PERILAKU -> Y. INTENSI	0,375	4,443	0,000
X4. LINGKUNGAN ETIKA -> Y. INTENSI	0,244	3,186	0,001

Sumber: Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1, keempat hipotesis penelitian diterima secara statistik. Secara rinci, sikap terhadap perilaku memiliki pengaruh positif signifikan terhadap intensi *whistleblowing* ($\beta = 0,224$; $t = 2,930$; $p = 0,002$), yang berarti semakin positif sikap mahasiswa terhadap tindakan pelaporan, semakin tinggi niat mereka untuk melaporkan pelanggaran melalui WBS. Norma subjektif juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,225$; $t = 2,299$; $p = 0,011$), menunjukkan bahwa persepsi akan dukungan sosial dari orang-orang terdekat—seperti teman, dosen, atau keluarga—mampu mendorong intensi melakukan *whistleblowing*. Persepsi kontrol perilaku memberikan pengaruh paling dominan ($\beta = 0,375$; $t = 4,443$; $p < 0,001$), mengindikasikan bahwa keyakinan mahasiswa terhadap kemampuannya, akses terhadap saluran pelaporan, serta jaminan perlindungan merupakan determinan terkuat dalam membentuk intensi. Sementara itu, lingkungan etika juga terbukti berpengaruh positif signifikan ($\beta = 0,244$; $t = 3,186$; $p = 0,001$), menegaskan bahwa iklim etis yang dipersepsikan dalam organisasi mampu memperkuat niat mahasiswa untuk melaporkan pelanggaran. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,565 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 56,5% variasi intensi *whistleblowing*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model.

Temuan ini secara teoritis memperkuat validitas *Theory of Planned Behavior* (TPB) dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing* di lingkungan akademik. Pengaruh sikap terhadap intensi *whistleblowing* yang positif sejalan dengan prinsip TPB bahwa evaluasi individu terhadap suatu tindakan merupakan anteseden penting dari intensi. Mahasiswa yang memandang pelaporan pelanggaran sebagai tindakan yang benar dan bermanfaat bagi organisasi akan lebih termotivasi untuk melapor. Hasil ini konsisten dengan penelitian Noviyana et al. (2024) serta Rahayu dan Astuti (2023) yang menemukan bahwa sikap positif terhadap *whistleblowing* meningkatkan intensi pelaporan, terutama ketika individu memiliki pemahaman moral yang kuat. Sikap ini dapat terbentuk melalui internalisasi nilai-nilai etika dalam mata kuliah Akuntansi Forensik, yang membekali mahasiswa dengan pengetahuan tentang jenis-jenis pelanggaran serta urgensi pelaporan. Oleh karena itu, semakin mahasiswa menyadari manfaat *whistleblowing* bagi organisasi dan dirinya, maka semakin besar niat mereka untuk melapor.

Pengaruh norma subjektif menegaskan bahwa tekanan sosial dari lingkungan terdekat mampu memengaruhi keputusan mahasiswa. Pada konteks akademik, dukungan dari teman sebaya dan keteladanan dosen dapat

menciptakan norma tidak tertulis bahwa pelaporan pelanggaran merupakan tindakan yang dianjurkan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Widhyatmika et al. (2023) dan Lingga & Darmawati (2023) yang melaporkan bahwa semakin besar persepsi individu akan dukungan sosial, semakin tinggi niat mereka menjadi *whistleblower*. Namun demikian, koefisien norma subjektif yang relatif lebih kecil dibanding persepsi kontrol perilaku dapat mengimplikasikan bahwa dalam konteks ini, tekanan sosial tidak sekuat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri. Hal ini mungkin disebabkan oleh karakteristik mahasiswa yang masih berada dalam fase transisi menuju profesional, di mana pengaruh *referent social* (seperti orang tua atau tokoh panutan) belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai tekanan normatif yang kuat. Meskipun demikian, dosen sebagai figur otoritatif di kampus tetap memiliki peran strategis dalam membangun norma *pro-whistleblowing* melalui keteladanan dan penguatan eksplisit di kelas.

Persepsi kontrol perilaku sebagai prediktor terkuat memberikan implikasi penting. Mahasiswa yang merasa mampu mengakses sistem, memahami prosedur, dan dijamin kerahasiaan identitasnya akan memiliki keyakinan lebih besar untuk melapor. Hasil ini mempertegas pentingnya peran institusi dalam menyediakan *Whistleblowing System* yang mudah diakses, terjamin keamanannya, serta disosialisasikan secara masif. Tanpa persepsi bahwa pelaporan itu mudah dan aman, intensi yang sudah terbentuk dari sikap atau norma subjektif bisa saja tidak terwujud. Penelitian Arif & Sukarno (2023) dan Noviyana et al. (2024) juga menempatkan persepsi kontrol perilaku sebagai faktor yang signifikan, dan dalam studi ini pengaruhnya bahkan lebih kuat dari variabel lainnya. Hal ini mungkin disebabkan oleh konteks mahasiswa yang masih rentan terhadap risiko sosial dan akademik, seperti kemungkinan pembalasan dari pihak terlapor atau dampak negatif pada hubungan pertemanan. Oleh karena itu, jaminan perlindungan yang konkret, misalnya melalui kebijakan anti-retaliasi yang tertulis dan diketahui luas, akan meningkatkan persepsi kendali mahasiswa atas proses pelaporan.

Pengaruh lingkungan etika juga sejalan dengan *Ethical Work Climate Theory* yang menyatakan bahwa iklim etika organisasi membentuk perilaku etis individu. Lingkungan yang memprioritaskan integritas, transparansi, dan kepatuhan pada kode etik mendorong mahasiswa untuk meniru dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut, termasuk keberanian melaporkan pelanggaran. Temuan ini selaras dengan studi Mahwiyah et al. (2025) dan Adnyaswari et al. (2024) yang membuktikan bahwa semakin positif persepsi individu terhadap lingkungan etika, semakin tinggi intensi *whistleblowing*. Pada penelitian ini, program studi dan fakultas yang menerapkan budaya integritas akademik yang kuat melalui aturan yang jelas, teladan pimpinan, dan perlindungan pelapor berhasil membangun persepsi lingkungan etika yang positif di kalangan mahasiswa. Selain itu, penegakan sanksi terhadap pelanggaran etika secara konsisten akan memperkuat kredibilitas lingkungan etis tersebut, sehingga mahasiswa tidak ragu untuk melapor karena meyakini bahwa laporannya akan ditindaklanjuti secara serius.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan intensi *whistleblowing* mahasiswa, perguruan tinggi tidak hanya perlu membangun sikap dan norma yang mendukung, tetapi juga harus memberikan kemudahan akses, perlindungan nyata, serta menciptakan iklim etika yang kondusif. Keunggulan persepsi kontrol perilaku memberi isyarat bahwa desain *Whistleblowing System* harus menjadi prioritas, misalnya melalui aplikasi pelaporan yang mudah dijangkau, jaminan anonimitas yang teruji, serta edukasi teknis yang berkelanjutan. Sementara itu, lingkungan etika dapat diperkuat melalui penegakan aturan yang konsisten dan teladan dari dosen serta pimpinan fakultas. Kombinasi keduanya diyakini akan membentuk ekosistem yang tidak hanya mendorong pelaporan, tetapi juga mencegah terjadinya pelanggaran etika di lingkungan akademik. Penelitian ini memberikan kontribusi dengan menyediakan bukti empiris bahwa kerangka TPB dan *Ethical Work Climate Theory* dapat diintegrasikan untuk menjelaskan intensi *whistleblowing* mahasiswa dalam konteks WBS formal. Keterbatasan seperti penggunaan sampel terbatas dan desain *cross-sectional* membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menguji model ini secara longitudinal dan pada konteks universitas lain.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi intensi mahasiswa akuntansi dalam melaporkan pelanggaran melalui *Whistleblowing System* (WBS). Variabel yang diuji dalam penelitian ini meliputi sikap terhadap perilaku, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan lingkungan etika pada mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Brawijaya yang telah menempuh mata kuliah Akuntansi Forensik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif sikap individu terhadap *whistleblowing*, semakin besar dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan pelaporan, serta semakin kuat lingkungan etika yang terbentuk, maka semakin tinggi pula intensi mahasiswa untuk melaporkan pelanggaran melalui WBS. Di antara variabel tersebut, persepsi kontrol perilaku menjadi faktor yang paling dominan dalam

memengaruhi intensi *whistleblowing* yang menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemudahan akses, perlindungan pelapor, dan pemahaman prosedur pelaporan sangat penting dalam mendorong keberanian untuk melaporkan pelanggaran. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran dapat diberikan kepada berbagai pihak. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel lain di luar *Theory of Planned Behavior* dari Icek Ajzen maupun *Ethical Work Climate Theory*, seperti faktor budaya, *moral intensity*, atau faktor organisasi lainnya, serta memperluas cakupan sampel agar memperoleh hasil yang lebih *general*. Bagi perguruan tinggi, penting untuk memperkuat implementasi *Whistleblowing System* (WBS) melalui penyediaan saluran pelaporan yang mudah diakses, jaminan anonimitas pelapor, serta sosialisasi prosedur pelaporan secara berkelanjutan guna meningkatkan kepercayaan mahasiswa terhadap sistem tersebut. Sementara itu, bagi mahasiswa, diharapkan untuk meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya integritas akademik serta memahami bahwa tindakan *whistleblowing* merupakan bentuk tanggung jawab moral dalam menjaga lingkungan akademik yang jujur, transparan, dan beretika. Penelitian ini memberikan implikasi teoritis dan praktis terkait intensi *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi. Secara teoritis, temuan penelitian ini mendukung relevansi *Theory of Planned Behavior* serta *Ethical Work Climate Theory* dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing*. Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi kontrol perilaku, dukungan sosial, serta lingkungan etika yang kuat dapat meningkatkan keberanian mahasiswa untuk melaporkan pelanggaran melalui *Whistleblowing System* (WBS). Oleh karena itu, perguruan tinggi perlu memperkuat implementasi sistem pelaporan yang mudah diakses, menjamin kerahasiaan pelapor, serta meningkatkan sosialisasi mengenai mekanisme pelaporan dan pentingnya integritas akademik. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Brawijaya sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga terdapat kemungkinan bias dalam jawaban responden. Ketiga, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor budaya atau faktor lain di luar variabel yang digunakan yang mungkin juga memengaruhi intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel dan cakupan sampel agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku *whistleblowing*.

Referensi

- [1] A. S. Keraf, *Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius, 1998.
- [2] A. Rahmat, *Pengantar Pendidikan: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Ideas Publishing, 2014.
- [3] A. A. Katib, "Clinical research authorships: Ethics and problem-solving," *Canadian Journal of Bioethics*, vol. 3, no. 3, pp. 118–123, 2020, doi: 10.7202/1073787AR.
- [4] Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), "Laporan survei penilaian integritas pendidikan tahun 2024," 2024. [Online]. Available: <https://aclc.kpk.go.id/pendidikan>
- [5] D. Indriasih, *Konsep Pelaporan Pelanggaran*. PT Djawa Sinar Perkasa, 2022.
- [6] Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), "Occupational fraud 2024: A report to the nations," 2024.
- [7] D. Kennett, A. Downs, and M. G. Durler, "Accounting students' intent to blow the whistle on corporate fraudulent financial reporting: An experiment," *International Journal of Business and Social Science*, vol. 2, no. 14, pp. 14–23, 2011, doi: 10.30845/ijbss.
- [8] L. Rosalia, "Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap tindakan whistleblowing dalam upaya pencegahan dan pendeteksian fraud," *Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, no. 1, pp. 19–48, 2018.
- [9] I. Ajzen, "The theory of planned behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 50, no. 2, pp. 179–211, 1991.
- [10] B. Victor and J. B. Cullen, "The organizational bases of ethical work climates," *Administrative Science Quarterly*, vol. 33, no. 1, p. 101, 1988, doi: 10.2307/2392857.
- [11] M. Fishbein and I. Ajzen, *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- [12] D. Dalton and R. R. Radtke, "The joint effects of Machiavellianism and ethical environment on whistle-blowing," *Journal of Business Ethics*, vol. 117, no. 1, pp. 153–172, 2013, doi: 10.1007/s10551-012-1517-x.
- [13] S. Noviyana, K. Koranti, and Chairunnisyah, "Pengaruh sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku terhadap intensi pengungkapan kecurangan," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah*, vol. 4, no. 1, pp. 384–394, 2024, doi: 10.36908/jimpa.v4i1.373.
- [14] I. M. G. Widhyatmika, D. N. S. Werastuti, and E. Sujana, "Pengaruh sikap, norma, persepsi kontrol perilaku, kewajiban moral, dan religiusitas terhadap intensi whistleblowing," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 14, no. 3, pp. 691–702, 2023, doi: 10.23887/jimat.v14i03.52207.
- [15] U. A. Rahayu and C. D. Astuti, "Faktor-faktor yang mempengaruhi intention whistleblowing," *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 111–117, 2023, doi: 10.37034/infbe.v5i1.201.
- [16] A. T. Lingga and D. Darmawati, "Pengaruh sikap, norma subjektif, persepsi kontrol perilaku, dan insentif finansial terhadap intensi melakukan whistleblowing," *Jurnal Ekonomi Trisakti*, vol. 3, no. 1, pp. 953–964, 2023, doi: 10.25105/jet.v3i1.15598.
- [17] M. F. Arif and Z. Sukarno, "Niat dan perilaku whistleblowing auditor pemerintah," *Jurnal Akuntansi*, vol. 18, no. 2, pp. 132–146, 2023, doi: 10.37058/jak.v18i2.8141.
- [18] R. Yayang Nur'aini and S. Pujiningsih, "What factors affect students' whistleblowing intentions?," *Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan*, vol. 4, no. 2, pp. 151–162, 2021, doi: 10.29303/akurasi.v4i2.102.
- [19] M. Mahwiyah, F. Fidiana, and W. Wahidahwati, "Pengaruh moral reasoning, budaya collectivism, dan ethical environment terhadap tindakan whistleblowing," *Owner*, vol. 9, no. 2, pp. 1357–1368, 2025, doi: 10.33395/owner.v9i2.2660.

- [20] I. G. A. D. Adnyaswari, S. A. P. A. Indraswarawati, and N. W. Yuniasih, "Pengaruh personal cost, komitmen organisasi, lingkungan etika, dan intensitas moral terhadap intensi melakukan tindakan whistleblowing pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Blahbatuh," *Hita Akuntansi dan Keuangan*, vol. 5, no. 2, pp. 260–269, 2024, doi: 10.32795/hak.v5i2.3804.
- [21] N. Alifah and Wahidahwati, "Pengaruh lingkungan etika, sifat Machiavellian, personal cost, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing," *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, vol. 13, no. 9, 2024.
- [22] S. P. Dwitia, A. S. Purwati, K. R. Fitrijiati, and U. Pratiwi, "Pengaruh lingkungan etika, intensitas moral, dan komitmen profesional terhadap intensi whistleblowing," *Jurnal Riset Akuntansi Soedirman*, vol. 1, no. 1, pp. 1–21, 2022, doi: 10.32424/1.jras.2022.1.1.6673.
- [23] A. Taripudin and H. Umar, "Pengaruh ethical environment dan ethical judgment terhadap intensi melakukan whistleblowing," in *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2020, doi: 10.25105/pakar.v0i0.6906.