

Pengaruh Orientasi Etika, Retaliasi, Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi terhadap Intensi *Whistleblowing*

Rini Susanti^{1*}, Eka Fauzihardani²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang, Padang

*Korespondensi: susantirini714@gmail.com

Tanggal Masuk:

25 Juli 2024

Tanggal Revisi:

26 Oktober 2024

Tanggal Diterima:

01 November 2024

Keywords: *Professional Commitment; Ethical Orientation; Retaliation; Anticipatory Socialization, Whistleblowing.*

How to cite (APA 6th style)

Susanti, R. & Fauzihardani, E. (2024). Pengaruh Orientasi Etika, Retaliasi, Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 6 (4), 1556-1572.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jea.v6i4.1995>

Abstract

This study aims to clarify the influence of factors such as ethical idealism orientation, retaliation, professional commitment, and anticipatory socialization on the intention to whistleblowing. The research uses a quantitative approach. The sampling method employed in this study is non probability sampling, with purposive sampling as the technique. The sample consists of active undergraduate accounting students who have completed the Business Ethics and Accounting Profession courses. The number of respondents was determined using the Krejcie and Morgan method, resulting in a sample size of 260 individuals. The findings of this study reveal that: (1) Ethical idealism orientation has a positive influence on accounting students' intention to whistleblowing; (2) Retaliation does not have a significant influence on accounting students' intention to whistleblowing; (3) Professional commitment does not have a significant influence on accounting students' intention to whistleblowing; (4) Anticipatory socialization does not have a significant influence on accounting students' intention to whistleblowing.



This is an open access article distributed under the [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Perlindungan hukum merupakan adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu hak asasi manusia dan kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut (Warna *et al.*, 2024). Perlindungan hukum bagi *whistleblower* di Indonesia saat ini tengah mengalami perkembangan signifikan, seiring dengan peningkatan kesadaran akan pentingnya pengungkapan kecurangan dan praktik ilegal. Regulasi yang ada mengacu pada Undang-Undang No. 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Meski sudah ada dasar hukum, banyak pihak menilai bahwa aturan ini belum sepenuhnya memadai dalam melindungi *whistleblower* dari retaliasi dan ancaman hukum. Kebijakan-kebijakan terbaru kini sedang difokuskan untuk menutupi celah tersebut. Salah satu inisiatif penting adalah PMK No. 205/2022 yang dikeluarkan oleh Kementerian

Keuangan, yang memperkenalkan platform WISE sebagai kanal pelaporan pelanggaran di sektor keuangan. Kanal ini dirancang untuk memberikan keamanan dan kerahasiaan pelapor agar terhindar dari potensi balasan negatif. Langkah-langkah ini diharapkan mampu menciptakan iklim yang lebih kondusif bagi *whistleblowing* dan memperkuat budaya transparansi di Indonesia.

Manipulasi akuntansi yang terjadi di berbagai negara semakin memperlihatkan pentingnya mekanisme *whistleblowing*. Kasus General Electric (GE) pada tahun 2019 dan skandal Wirecard AG pada 2020 menunjukkan bahwa perusahaan besar sekalipun bisa melakukan manipulasi yang merugikan investor dan publik. Di Indonesia, kasus Nurhayati, bendahara Desa Citemu, menggarisbawahi bagaimana *whistleblower* tidak hanya menghadapi risiko sosial, tetapi juga risiko hukum ketika tidak ada perlindungan memadai.

Berdasarkan kasus-kasus ini, pentingnya mengambil langkah-langkah untuk mencegah dan mengidentifikasi kecurangan. Meskipun audit dapat mendeteksi kecurangan, pendekatan ini mempunyai kekurangan karena auditor sering kali tidak memiliki akses yang cukup atau menerima informasi yang menyesatkan dari manajemen (Sarikhani *et al.*, 2021). Oleh karena itu, mekanisme tambahan seperti *whistleblowing* diperlukan dan telah terbukti efektif menurut Owusu *et al.* (2019) dan Alleyne *et al.* (2017).

Ketika anggota kelompok mengungkapkan tindakan yang tidak sah atau ilegal kepada pihak tertentu dengan tujuan memperbaiki situasi dinamakan *whistleblowing* (Near, 1985). Proses ini dimulai ketika seseorang menyaksikan perilaku tidak sesuai dan memutuskan untuk melaporkannya kepada pihak-pihak seperti regulator atau media, baik internal maupun eksternal (Lee, & Xiao, 2018). *Whistleblower* memainkan peran penting dalam mengungkap tindakan curang, meskipun menghadapi risiko dianggap sebagai pengkhianat dan ancaman lainnya (Iskandar *et al.*, 2018).

Intensi *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor situasional dan karakteristik individual, yang sangat relevan dengan *Theory of Planned Behavior* (TPB). Menurut teori ini, tidak hanya sikap terhadap perilaku dan norma subjektif yang memengaruhi niat seseorang untuk melakukan perilaku, tetapi juga persepsi kontrol perilaku, dimana berdasarkan pada kepercayaan dengan pengawasan juga ada di dalamnya.

Faktor individual pertama adalah orientasi etika, khususnya idealisme yang merupakan pengembangan konsep sikap terhadap perilaku. Konsep sikap mencerminkan evaluasi individu terhadap pentingnya perilaku etis dan nilai-nilai moral yang dianut. Idealisme adalah keyakinan bahwa semua tindakan harus sesuai dengan nilai-nilai moral, dengan komitmen untuk mencegah kerugian pada orang lain dan menghindari tindakan yang berdampak negatif (Forsyth, 1980).

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* yaitu retaliasi. Variabel pengembangan konsep norma subyektif, dikarenakan retaliasi dapat mempengaruhi persepsi individu tentang norma sosial terkait dengan *whistleblowing*. Retaliasi merujuk pada konsekuensi negatif yang dihadapi *whistleblower* akibat tindakan mereka. Retaliasi mempengaruhi persepsi individu tentang norma sosial terkait dengan *whistleblowing* (Christyawan *et al.*, 2021).

Faktor individual kedua yaitu komitmen profesional, yang merupakan pengembangan variabel sikap terhadap perilaku. Komitmen profesional adalah kecintaan seseorang terhadap profesinya (Bate *et al.*, 2021). Jika seseorang melihat tindakan curang yang dapat merusak reputasi profesinya, hal ini dapat memotivasi mereka untuk melakukan *whistleblowing* guna melindungi nama baik profesi tersebut.

Faktor situasional selanjutnya yaitu sosialisasi antisipatif, pengembangan variabel persepsi kontrol perilaku. Sosialisasi antisipatif merupakan fase di mana organisasi menyampaikan sikap, persepsi, dan keyakinan kepada individu sebelum mereka bergabung ke dalam organisasi tersebut (Bate *et al.*, 2021). Tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi membantu individu memahami tindakan yang sesuai dengan norma profesi.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Kasingku *et al.* (2020) yang berjudul "*Do Professional Commitment and Anticipatory Socialization Affect The Intention To Do Whistleblowing?*" dan Owusu *et al.* (2019). Perbedaan utama terletak pada tambahan variabel orientasi etika dan retaliasi serta perbedaan budaya antara Indonesia dan Ghana yang mempengaruhi sikap dan persepsi mahasiswa terhadap *whistleblowing*. Penelitian ini juga mempertimbangkan perbedaan dalam kesadaran dan pemahaman tentang undang-undang *whistleblowing* serta demografi responden.

Penulis tertarik meneliti variabel ini pada mahasiswa akuntansi karena kebanyakan penelitian sebelumnya menguji pada individu yang sudah memegang profesi. Mahasiswa akuntansi dianggap memiliki wawasan yang luas, pikiran kritis, fleksibel, dan terbuka, sehingga mampu memberikan penilaian yang obyektif (Cahyono, 2019). Mereka juga telah mempelajari etika bisnis, etika profesi, dan audit, serta terikat oleh kode etik mahasiswa, yang membuat mereka sampel yang tepat untuk diuji terkait keempat variabel ini.

REVIU LITERATUR DAN HIPOTESIS

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior (TPB) adalah kerangka teoritis yang dikembangkan oleh (Ajzen, 1991), sebagai perkembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang sebelumnya dia usulkan pada tahun 1980. TRA menyatakan bahwa niat untuk melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh dua faktor utama: sikap terhadap perilaku dan norma subyektif (Ajzen, 1975). Pada tahun 1988, Ajzen kemudian memperkenalkan faktor ketiga, yaitu persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), yang mengubah TRA menjadi TPB.

TPB mengasumsikan bahwa individu cenderung bertindak secara rasional dengan mempertimbangkan informasi yang ada dan potensi konsekuensi dari tindakan mereka. Teori ini menekankan bahwa niat individu adalah prediktor utama dari perilaku yang akan dilakukan, di mana semakin kuat niatnya, lebih besar kemungkinan orang tersebut akan melakukan apa yang mereka inginkan (Owusu *et al.*, 2019).

Intensi Whistleblowing

Intensi *whistleblowing*, menurut Ajzen (1991), merujuk pada niat atau rencana individu untuk menampilkan perilaku *whistleblowing*. Menurut Near (1985), *whistleblowing* dapat didefinisikan sebagai tindakan pengungkapan oleh individu terkait dengan organisasi, untuk melaporkan tindakan tidak etis atau melanggar hukum kepada pihak yang berwenang dengan tujuan memperbaiki kondisi. *Whistleblowing* juga dapat dijelaskan sebagai tindakan pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh individu, baik yang berasal dari dalam maupun luar organisasi (Wuryaningsih *et al.*, 2022).

Orientasi Etika

Orientasi Etika adalah tujuan utama perilaku profesional yang berkaitan erat dengan moral dan nilai-nilai yang berlaku dan digerakkan oleh dua karakteristik yaitu idealisme dan relativisme (Forsyth, 1980). Etika Idealisme adalah sikap di mana seseorang sangat memperhatikan kebenaran mutlak atau kesalahan yang mungkin timbul dari tindakan mereka. Saat mengambil keputusan moral, individu yang mengikuti etika idealisme cenderung menggunakan standar idealis daripada pertimbangan praktis. Mereka dengan tingkat idealisme tinggi meyakini bahwa mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan dan bahwa tindakan yang merugikan secara umum harus dihindari (Winata *et al.*, 2020). Orientasi etika idealisme mencerminkan variabel sikap terhadap perilaku pada *Theory of Planned Behavior*,

karena menetapkan landasan moral yang kokoh bagi evaluasi individu terhadap tindakan yang akan dilakukan. Individu yang mengadopsi orientasi etika idealisme cenderung menilai tindakan berdasarkan standar moral yang tinggi, memprioritaskan prinsip-prinsip etika dalam setiap keputusan yang diambil.

Retaliasi

Retaliasi dalam konteks *whistleblowing* adalah respons negatif yang mungkin dialami oleh pelapor setelah mengungkapkan pelanggaran di dalam organisasi. Efek dari retaliasi dapat berupa pemutusan kontrak kerja, pemberian tugas tambahan yang berat, isolasi sosial, ancaman, pencemaran reputasi, pemotongan gaji, dan dampak lainnya, bahkan dapat mempengaruhi keluarga pelapor (Efendi, 2019; Nurhalizah *et al.*, 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi retaliasi meliputi karakteristik pelapor, variabel situasional di lingkungan organisasi seperti dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta karakteristik dari pelaku kecurangan itu sendiri (Efendi, 2019). Berdasarkan *Theory of Planned Behavior*, retaliasi mewakili aspek norma subjektif, karena mempengaruhi persepsi individu tentang ekspektasi sosial terkait dengan perilaku *whistleblowing*. Individu cenderung menilai apakah melakukan *whistleblowing* akan didukung atau dikeduk berdasarkan persepsi mereka terhadap risiko retaliasi yang mungkin mereka alami.

Komitmen Profesional

Komitmen profesional merujuk pada kesetiaan dan keterikatan seseorang dalam pekerjaan yang dia geluti, termasuk keyakinannya menerima tujuan dan prinsip profesi, serta pengamalan yang dijalankannya (Satria *et al.*, 2019). Aranya *et al.* (1981) menyatakan bahwa kesadaran yang lebih kuat terhadap masalah etika yang terkait dengan pekerjaan seharusnya menunjukkan tingkat komitmen profesional yang lebih tinggi. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), komitmen profesional mewakili aspek sikap terhadap perilaku, karena mencerminkan evaluasi individu terhadap pentingnya mematuhi norma-norma dan nilai-nilai yang terkait dengan profesi yang mereka tekuni. Dalam konteks *whistleblowing*, komitmen profesional yang tinggi dapat mendorong individu untuk melihat *whistleblowing* sebagai tindakan yang konsisten dengan nilai-nilai profesi dan tanggung jawab etis mereka.

Sosialisasi Antisipatif

Sosialisasi antisipatif adalah proses di mana suatu kelompok mengalami adaptasi dan membangun kepercayaan sebelum memasuki lingkungan baru, seperti lingkungan kerja, terutama ketika mereka masih dalam tahap pelatihan (Hardianto, 2019). Proses sosialisasi antisipatif tidak berlangsung dengan cepat karena bersifat longitudinal, sehingga memiliki dampak jangka panjang. Berdasarkan *Theory of Planned Behavior* (TPB), sosialisasi antisipatif mewakili aspek persepsi kontrol perilaku, karena mempengaruhi bagaimana individu mempersiapkan kendali mereka terhadap tindakan yang mereka lakukan dalam konteks sosial dan profesional. Jika individu merasa paham tentang norma-norma etika dan prosedur *whistleblowing* dalam organisasi, mereka mungkin lebih percaya diri untuk melakukan *whistleblowing* sebagai bentuk pengendalian terhadap keadaan tidak etis atau tidak sesuai dengan norma profesi yang mereka anut.

Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Intensi *Whistleblowing*

Dalam *Theory of Planned Behavior*, orientasi etika idealisme bisa digunakan untuk mengungkapkan sikap terhadap perilaku. Dalam hal ini, etika adalah norma-norma etis yang dimanfaatkan oleh kelompok atau individu untuk mengendalikan perilaku mereka. Idealisme

adalah keyakinan bahwa tindakan yang sesuai akan memiliki hasil yang diinginkan. Forsyth (1980) menyatakan bahwa idealisme adalah orientasi etika yang menilai sejauh mana individu meyakini bahwa hasil dari suatu tindakan dapat dicapai tanpa mengabaikan prinsip moral.

Menurut studi Efendi (2019) idealisme berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Untari *et al.* (2022) menyatakan bahwa etika idealisme meningkatkan keinginan auditor untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Orientasi etika idealisme berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*

Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi *Whistleblowing*

Sebagai bagian dari *Theory of Planned Behavior*, retaliasi adalah norma subyektif di mana seseorang mempertimbangkan apakah tindakan *whistleblowing* dianggap wajar atau tidak oleh orang lain sebelum memutuskan untuk melakukannya. Tekanan sosial yang meningkatkan kemungkinan retaliasi akan berdampak pada pilihan yang akan diambilnya. Dengan demikian, tekanan yang diberikan berkorelasi negatif dengan keinginan untuk *whistleblowing* (Ayem, 2021).

Retaliasi bisa diinterpretasikan sebagai tindakan paksaan atau akibat yang diberikan kepada *whistleblower* dengan tujuan membuat mereka tetap merahasiakan informasi tentang kecurangan (*fraud*) yang terjadi di suatu organisasi, sebagaimana didefinisikan oleh Efendi (2019).

Studi yang dilakukan oleh Afifah *et al.* (2021); Aulia *et al.* (2019); Indayani *et al.* (2020) mengindikasikan bahwa retaliasi mengurangi intensi *whistleblowing* yang berarti retaliasi berdampak negatif pada intensitas *whistleblowing*. Semakin besar tingkat retaliasi yang dialami, semakin rendah kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*, dan sebaliknya semakin rendah tingkat retaliasi yang dialami, semakin besar kemungkinan untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Retaliasi berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*

Komitmen profesional dapat diungkapkan dengan sikap terhadap perilaku dalam *Theory of Planned Behavior*. Aranya *et al.* (1981) menjelaskan komitmen profesional adalah dorongan personal seorang pekerja untuk bersedia mempercayai dan menerima tujuan dari profesi yang dijalani. Orang-orang dengan keterikatan ini cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Mela *et al.* (2016), lebih besar tingkat komitmen yang ditanamkan dalam profesinya, individu cenderung mengambil tindakan preventif untuk melindungi organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini mencerminkan rasa memiliki dan kewajiban terhadap tugas yang diemban. Individu dengan komitmen tinggi akan berusaha secara aktif untuk melindungi organisasi dari potensi tindak kecurangan.

Menurut Urumsah *et al.* (2018), individu yang mempunyai komitmen profesional yang tinggi akan menghargai dan mematuhi etika profesionalnya dengan sungguh-sungguh. Penelitian Primasari *et al.* (2020) & Nurul Yahya (2022) memperkuat temuan ini, menekankan bahwa komitmen profesional meningkatkan keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

H₃: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Intensi *Whistleblowing*

Dalam *Theory of Planned Behavior*, persepsi kontrol perilaku bisa dijelaskan melalui konsep sosialisasi antisipatif. Menurut Satrya *et al.* (2019), sosialisasi antisipatif adalah proses di mana individu mengadopsi sikap dan perilaku yang dianut oleh kelompok tertentu sebelum mereka bergabung dengan kelompok tersebut. Proses ini mendorong individu untuk mematuhi standar etika dalam pekerjaan mereka melalui pemahaman yang telah mereka tanamkan sebelumnya.

Penelitian Mahmudah (2018) menemukan bahwa sosialisasi antisipatif meningkatkan keinginan seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Penemuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Demas *et al.* (2022), serta Satrya *et al.* (2019), yang menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif berdampak positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Oleh karena itu, hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini adalah:

H₄: Sosialisasi antisipatif berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* mahasiswa akuntansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi bagaimana intensi *whistleblowing* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti orientasi etika idealisme, retaliasi, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif. Karena jenis data dan metode yang digunakan, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menerapkan metode pengambilan sampel melalui pendekatan *nonprobability sampling*, dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* membatasi pemilihan individu berdasarkan kemampuan mereka untuk memberikan informasi yang dibutuhkan (Sekaran & Bougie, 2016). Hal ini karena hanya sejumlah kecil orang yang memiliki pengetahuan yang relevan atau memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel penelitian ini yakni mahasiswa aktif S1 akuntansi yang telah menyelesaikan mata kuliah Etika Bisnis dan Profesi Akuntansi. Dalam penelitian ini, penentuan jumlah responden dilakukan dengan menggunakan Metode Krejcie dan Morgan sebagai alat untuk mengestimasi ukuran sampel. Sebanyak 260 orang dijadikan besaran sampel.

Metode pengumpulan data yang diterapkan adalah kuisisioner, Kuisisioner dalam penelitian ini mencakup pertanyaan tertutup yang meminta responden untuk memilih salah satu dari opsi yang disediakan. Penyebaran kuisisioner akan dilakukan secara online melalui aplikasi *Google Forms*.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Dalam studi ini, variabel bebas (X) yang dipertimbangkan mencakup orientasi etika idealisme, retaliasi, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif. Pengukuran variabel orientasi etika idealisme (X₁) dilakukan dengan memodifikasi item pernyataan yang telah dikembangkan oleh Khairul (2011) yang terdiri dari 9 item pernyataan. Variabel retaliasi (X₂) diukur menggunakan instrument yang dimodifikasi dari kuisisioner penelitian Efendi (2019), yang terdiri dari 9 item pernyataan. Variabel Komitmen Profesional (X₃) diukur menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner yang dikembangkan oleh Kasingku *et al.* (2020), yang terdiri dari 9 item pernyataan. Variabel sosialisasi antisipatif (X₄) diukur menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner penelitian Nurdianawati (2020), yang terdiri dari 12 item pernyataan. Kemudian variabel terikat (Y) diukur menggunakan kuisisioner yang dimodifikasi dari kuisisioner penelitian Reginaldi (2014), yang terdiri dari 8 item pernyataan. Item-item pernyataan ini dievaluasi menggunakan metode

skala *Likert* dengan opsi jawaban yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Tabel 1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Orientasi Etika Idealisme	268	32.00	45.00	40.12	2.786
Retaliasi	268	9.00	39.00	22.40	5.640
Komitmen Profesional	268	31.00	45.00	40.82	2.226
Sosialisasi Antisipatif	268	34.00	58.00	43.51	3.255
Intensi <i>Whistleblowing</i>	268	33.00	40.00	36.96	1.621
Valid N (listwise)	268				

Dari tabel 1, terlihat bahwa 268 telah diisi dan diproses dengan baik. Variabel independen orientasi etika idealisme memiliki nilai minimum 32, nilai maksimumnya adalah 45, rata-rata 40,12 dan standar deviasi 2,786. Retaliasi memiliki nilai terendah sebesar 9, nilai tertinggi sebesar 39, dengan rata-rata 22,40 dan standar deviasi 5,640. Komitmen profesional memiliki nilai terendah 31, nilai tertinggi 45, rata-rata 40,82 dan standar deviasi 2,226. Sosialisasi antisipatif memiliki nilai terendah 34, nilai tertinggi 58, dengan rata-rata 43,51 dan standar deviasi 3,255. Sedangkan untuk variabel intensi *whistleblowing*, sebagai variabel dependen, nilai terendahnya adalah 33, nilai tertingginya 40, rata-ratanya 36,96 dan standar deviasi 1,621.

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Kriteria
Orientasi Etika Idealisme (X_1)	1	0,664	0,361	Valid
	2	0,744	0,361	Valid
	3	0,712	0,361	Valid
	4	0,539	0,361	Valid
	5	0,546	0,361	Valid
	6	0,721	0,361	Valid
	7	0,802	0,361	Valid
	8	0,819	0,361	Valid
	9	0,380	0,361	Valid
Retaliasi (X_2)	1	0,833	0,361	Valid
	2	0,545	0,361	Valid
	3	0,833	0,361	Valid
	4	0,802	0,361	Valid
	5	0,858	0,361	Valid
	6	0,867	0,361	Valid
	7	0,846	0,361	Valid
	8	0,849	0,361	Valid
	9	0,603	0,361	Valid
Komitmen Profesional (X_3)	1	0,586	0,361	Valid
	2	0,823	0,361	Valid

	3	0,523	0,361	Valid
	4	0,654	0,361	Valid
	5	0,667	0,361	Valid
	6	0,724	0,361	Valid
	7	0,731	0,361	Valid
	8	0,686	0,361	Valid
	9	0,829	0,361	Valid
Sosialisai Antisipatif (X ₄)	1	0,601	0,361	Valid
	2	0,389	0,361	Valid
	3	0,555	0,361	Valid
	4	0,435	0,361	Valid
	5	0,380	0,361	Valid
	6	0,419	0,361	Valid
	7	0,467	0,361	Valid
	8	0,577	0,361	Valid
	9	0,716	0,361	Valid
	10	0,475	0,361	Valid
	11	0,555	0,361	Valid
	12	0,680	0,361	Valid
Intensi <i>Whistleblowing</i> (Y)	1	0,541	0,361	Valid
	2	0,542	0,361	Valid
	3	0,707	0,361	Valid
	4	0,861	0,361	Valid
	5	0,736	0,361	Valid
	6	0,822	0,361	Valid
	7	0,857	0,361	Valid
	8	0,833	0,361	Valid

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa setiap pernyataan untuk setiap variabel X dan Y dalam kuesioner penelitian ini bersifat valid. Terlihat dari nilai *pearson correlation* untuk setiap pernyataan melebihi nilai korelasi yang diterapkan dalam tabel (r hitung > r tabel).

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Orientasi Etika Idealisme (X1)	0,758	Reliabel
Retaliasi (X2)	0,782	Reliabel
Komitmen Profesional (X3)	0,768	Reliabel
Sosialisai Antisipatif (X4)	0,726	Reliabel
Intensi <i>Whistleblowing</i> (Y)	0,780	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan nilai *Alpha Cronbach's* lebih dari 0,60. Ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel, sehingga setiap instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut layak digunakan sebagai alat pengukur.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		268
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.57851199
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.037
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel 4 memperlihatkan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* melebihi nilai batas signifikansi 0,05 atau 5%, yaitu sebesar 0,059 yang ditunjukkan oleh Asymo. Sig. (2-tailed). Ini membuktikan bahwa distribusi variabel yang diteliti adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Orientasi Etika Idealisme	.749	1.336
Retaliasi	.987	1.013
Komitmen Profesional	.820	1.219
Sosialisasi Antisipatif	.856	1.169

a. Dependent Variable: Intensi *Whistleblowing*

Temuan penelitian menjelaskan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10, dan tidak memiliki nilai toleransi kurang dari 0,1. Dengan demikian, dapat dikatakan model regresi yang digunakan untuk data penelitian ini tidak menunjukkan masalah multikolinieritas pada variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-1.558	1.223		
Orientasi Etika Idealisme	.011	.023	.033	.471	.638
Retaliasi	.015	.010	.093	1.524	.129
Komitmen Profesional	.046	.028	.110	1.638	.103
Sosialisasi Antisipatif	.004	.019	.015	.233	.816

a. Dependent Variable: AbsRes

Variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) tampaknya tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap absolut residual (Abs_res). Hasil uji Glejser yang tercantum pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Signifikansi diatas 0,05. Karena tidak menunjukkan heteroskedastisitas, model yang dikembangkan dapat dianggap layak untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Model

Uji Signifikansi Simultan (F)

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.343	4	9.086	3.592	.007 ^b
	Residual	665.284	263	2.530		
	Total	701.627	267			

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

b. Predictors: (Constant), Sosialisasi Antisipatif, Retaliasi, Komitmen Profesional, Orientasi Etika Idealisme

Tabel 7 menggambarkan bahwa hasil perhitungan F mencapai 36,343, melebihi nilai F tabel dengan nilai 2,40 serta probabilitas 0,007 yang kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersamaan, variabel orientasi etika idealisme, retaliasi, komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.243	.63619

a. Predictors: (Constant), Sosialisasi Antisipatif, Retaliasi, Komitmen Profesional, Orientasi Etika Idealisme

Tabel 8 mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti orientasi etika, retaliasi, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif memberikan kontribusi sebesar 24,3% terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, sebanyak 75,7% niat tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.885	2.118		15.052	.000
	Orientasi Etika Idealisme	.110	.040	.188	2.716	.007
	Retaliasi	-.021	.017	-.073	-1.201	.231
	Komitmen Profesional	.041	.048	.056	.850	.396
	Sosialisasi Antisipatif	-.012	.032	-.025	-.377	.706

a. Dependent Variable: Intensi Whistleblowing

Berdasarkan tabel dapat diilustrasikan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 31,885 + 0,110X_1 - 0,021X_2 + 0,041X_3 - 0,012X_4 + e$$

Tabel 9 menunjukkan hasil uji t untuk setiap variabel. Orientasi etika idealisme menunjukkan t hitung $2,716 > t$ tabel sebesar 1,650 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$, sehingga H_1 diterima. Retaliasi memiliki t hitung $-1,201 < t$ tabel sebesar 1,650 dengan tingkat signifikansi $0,231 > 0,05$, sehingga H_2 ditolak. Komitmen profesional menunjukkan t hitung $0,850 < t$ tabel sebesar 1,650 dengan tingkat signifikansi $0,396 > 0,05$, sehingga H_3 ditolak. Sosialisasi antisipatif memiliki t hitung $-0,377 < t$ tabel 1,650 dengan tingkat signifikansi $0,706 > 0,05$, sehingga H_4 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Orientasi Etika Idealisme terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa orientasi etika idealisme memiliki pengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Melalui analisis regresi linear berganda, hipotesis ini terbukti diterima. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari 0,05, serta koefisien β positif sebesar 2,716. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi orientasi etika idealisme seseorang, semakin besar keinginan mereka untuk mengungkapkan kebenaran.

Dalam konteks *Theory of Planned Behavior*, orientasi etika idealisme mencerminkan sikap terhadap perilaku, yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melapor kecurangan. Individu dengan orientasi etika idealisme yang tinggi cenderung memiliki sikap positif terhadap pelaporan kecurangan karena mereka melihatnya sebagai kewajiban moral penting untuk menjaga integritas dan keadilan di tempat kerja.

Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Efendi (2019) dan Untari *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa orientasi etika idealisme memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Orang yang idealis cenderung melihat pelanggaran atau kecurangan sebagai hal yang buruk dan merasa perlu melaporkannya kepada pihak berwenang.

Pengaruh Retaliasi terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, hasil analisis regresi linear berganda tidak mendukung hipotesis ini. Pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,231, yang lebih besar dari 0,05, serta koefisien β sebesar -0,073. Hal ini mengindikasikan bahwa retaliasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, tingkat retaliasi, baik tinggi maupun rendah, tidak memengaruhi keinginan seseorang untuk melaporkan pelanggaran.

Retaliasi mengacu pada ketakutan individu untuk melaporkan perilaku tidak etis atau melanggar hukum karena khawatir akan mendapat balasan negatif, seperti pemecatan atau perlakuan tidak adil. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa ketakutan akan retaliasi tidak signifikan mempengaruhi niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap, norma subyektif, dan persepsi kontrol perilaku memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan kekhawatiran akan retaliasi. Mahasiswa percaya bahwa mereka mendapatkan dukungan yang memadai dari berbagai pihak, seperti kebijakan yang melindungi *whistleblower*, sehingga kekhawatiran tentang retaliasi tidak mempengaruhi niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, retaliasi dapat digambarkan dengan norma subyektif.

Namun, dalam penelitian ini terdapat ketidaksesuaian antara retaliasi dan *Theory of Planned Behavior* terkait dengan intensi *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh tidak terdapatnya pengaruh yang dimiliki antara retaliasi terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini konsisten dengan temuan Efendi (2019), yang melihat apakah retaliasi memengaruhi intensi *whistleblowing* pada mahasiswa Universitas Negeri di Aceh, hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa retaliasi tidak memengaruhi intensi *whistleblowing*. Hasil ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Irjanti (2017), Conella (2020) yang menemukan bahwa retaliasi tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing*. Bagaimanapun, penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia *et al.* (2019) dan Afifah *et al.* (2021) karena mereka menemukan bahwa retaliasi berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hipotesis ketiga ditolak karena hasil uji menunjukkan bahwa komitmen profesional tidak berdampak signifikan terhadap intensi *whistleblowing*, dengan nilai signifikansi 0,397, lebih tinggi dari 0,05. Namun, variabel komitmen profesional menunjukkan pengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*, dengan nilai beta (β) positif sebesar 0,056. Ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya cenderung lebih mungkin melakukan *whistleblowing*.

Komitmen profesional mungkin memengaruhi pemikiran seseorang tentang moralitas dan integritas, tetapi itu tidak cukup untuk mendorong mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Mahasiswa akuntansi memiliki pemahaman yang lebih kompleks tentang keuntungan dan risiko *whistleblowing* yang melampaui komitmen profesional. Meskipun mereka memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka, mahasiswa seringkali takut mengambil risiko pribadi terhadap karir mereka. Komitmen profesional tidak memiliki dampak signifikan jika budaya organisasi atau praktik profesional tidak mendukung *whistleblowing*. Bahkan dengan tingkat komitmen yang tinggi, mahasiswa sering kali merasa tertekan untuk tetap diam dan tidak melaporkan masalah.

Dalam kerangka *Theory of Planned Behavior*, komitmen profesional dapat digambarkan dengan sikap terhadap perilaku. Namun, dalam penelitian ini terdapat ketidaksesuaian antara komitmen profesional dan *Theory of Planned Behavior* terkait dengan intensi *whistleblowing*. Faktor lain, seperti norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku, lebih banyak mempengaruhi keinginan mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* daripada komitmen profesional. Tekanan sosial, norma budaya organisasi, dan ketakutan akan konsekuensi negatif juga merupakan faktor lain yang lebih berpengaruh.

Penelitian sebelumnya oleh Primasari *et al.* (2020), Bate *et al.* (2021), Nurul Yahya (2022) dan Kasingku *et al.* (2020) menemukan bahwa komitmen profesional memengaruhi intensi *whistleblowing*. Namun, penelitian Rizkyta (2022) mendukung temuan ini dimana komitmen profesional tidak mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi. Temuan yang sama juga ditemukan oleh Untari *et al.* (2022) dimana komitmen profesional tidak mempengaruhi intensi *whistleblowing* pada auditor.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap Intensi *Whistleblowing*

Hasil penelitian menunjukkan sosialisasi antisipatif memiliki nilai signifikansi 0,706 lebih tinggi dari 0,05 dan koefisien -0,025. Hipotesis keempat ditolak karena bukti menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif tidak memengaruhi intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat sosialisasi antisipatif yang rendah dapat mengurangi keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

Mahasiswa memiliki pandangan pribadi mengenai risiko dan manfaat *whistleblowing* yang didasarkan pada pengalaman atau nilai-nilai individu, dan pandangan ini tidak selalu bisa diubah melalui sosialisasi antisipatif. Meskipun sosialisasi antisipatif sering menekankan prinsip dan etika profesi, mahasiswa akuntansi lebih dipengaruhi oleh kebiasaan di lingkungan sosial mereka sendiri. Untuk mendorong *whistleblowing*, mahasiswa harus yakin bahwa mereka dapat menggunakan mekanisme pelaporan yang aman dan dapat melaporkan pelanggaran tanpa khawatir akan konsekuensi. Kualitas dan jenis sosialisasi antisipatif yang diterima mahasiswa akuntansi berbeda-beda. Pengaruhnya akan terbatas jika sosialisasi tidak memberikan pelatihan yang memadai tentang *whistleblowing*.

Meskipun variabel persepsi kontrol perilaku dalam *Theory of Planned Behavior* dapat diwakili oleh sosialisasi antisipatif, namun dalam penelitian ini tidak terdapat kesesuaian antara sosialisasi antisipatif terhadap *Theory of Planned Behavior*. Sosialisasi antisipatif yang bertujuan menyiapkan mahasiswa akuntansi untuk peran profesional mereka tampaknya tidak cukup berdampak pada niat mereka untuk melakukan *whistleblowing* apabila faktor-faktor lain dalam TPB tidak mendukung keputusan tersebut. Dibandingkan dengan sosialisasi antisipatif, elemen seperti budaya organisasi dan kebijakan pelaporan pelanggaran memengaruhi keinginan mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*.

Studi sebelumnya oleh Mahmudah (2018), Satrya *et al.* (2019), Bate *et al.* (2021) dan Demas *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa sosialisasi antisipatif meningkatkan intensi *whistleblowing*, tidak konsisten dengan penelitian ini. Sosialisasi antisipatif merupakan proses di mana individu mempelajari dan menginternalisasi nilai-nilai, norma, dan perilaku yang diharapkan sebelum terlibat dalam situasi tertentu. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat sosialisasi antisipatif seseorang, semakin besar niat mereka untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka merasa lebih siap dan berani untuk melaporkan perilaku tidak etis atau melanggar hukum. Sebaliknya, penelitian Mela *et al.* (2016), dan Kasingku *et al.* (2020) mendukung penelitian ini, yang juga menemukan bahwa sosialisasi antisipatif tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana orientasi etika, retaliasi, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif memengaruhi niat melakukan *whistleblowing* di kalangan mahasiswa akuntansi di Kota Padang yang telah mengambil mata kuliah Etika Bisnis dan Profesi Akuntansi. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis, beberapa kesimpulan dapat diambil. Pertama, orientasi etika idealisme terbukti memiliki pengaruh positif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Kedua, retaliasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat *whistleblowing* mahasiswa. Ketiga, komitmen profesional juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap niat tersebut. Keempat, sosialisasi antisipatif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan ini memberikan pemahaman bahwa di antara faktor-faktor yang diuji, hanya orientasi etika idealisme yang signifikan dalam mendorong niat *whistleblowing* pada mahasiswa akuntansi.

Keterbatasan

Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya berfokus pada variabel orientasi etika idealisme, retaliasi, komitmen profesional, dan sosialisasi antisipatif, sehingga penjelasan mengenai niat untuk melakukan *whistleblowing* dari variabel-variabel tersebut menjadi kurang mendalam. Kedua, penelitian ini hanya

melibatkan mahasiswa akuntansi di Kota Padang, yang membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ini ke populasi yang lebih luas. Ketiga, penggunaan kuesioner dengan skala Likert memungkinkan responden untuk memberikan jawaban yang mungkin tidak mencerminkan kondisi sebenarnya, sehingga bisa mempengaruhi keakuratan hasil penelitian.

Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Beberapa rekomendasi dapat diberikan untuk penelitian lebih lanjut. Untuk mendapatkan hasil yang lebih luas, pertama meneliti niat untuk melakukan *whistleblowing* memerlukan penambahan variabel baru. Kedua, sampel dan populasi lebih luas daripada hanya mahasiswa akuntansi Kota Padang, temuan dapat digeneralisasi lebih luas. Ketiga, untuk meningkatkan data penelitian dan meningkatkan tanggapan responden, gunakan pendekatan penelitian yang berbeda, seperti wawancara langsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, U., & Zarefar, A. (2021). Pengaruh Retaliasi, Emosi Negatif, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecenderungan Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), 63–71. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i1.2490>
- Ajzen, I., and M. F. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. In *Addison Wesley, Boston, MA*.
- Ajzen. (1991). *The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision*. 179–211.
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241–267.
- Aranya et al. (1981). Community Size, Socialization, and the Work Needs of Professionals. *Academy of Management Journal*.
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Profita*, 12(3), 395–407.
- Ayem, S., & R. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, Dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 12(2), 150–164.
- Bate, M. H., Londa, Y., & Sayang, S. (2021). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores). *MEDIA BINA ILMIAH*, 16(1), 6091–6110.
- Cahyono, H. (2019). PERAN MAHASISWA DI MASYARAKAT. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Setiabudhi*, 1(1), 32–43.
- Christyawan, A. F., & Hapsari, A. N. S. (2021). Whistleblowing Dan Alasan Mahasiswa Melakukannya. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 423–440. <https://doi.org/10.31539/costing.v5i1.2243>
- Demas Arya Gumelar, M. W. K. (2022). Analisis Locus Of Control, Etika, dan Sosialisasi Antisipatif Pegawai Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8, 30–43.
- Efendi, A. ', & N. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idelaisme, Orientasi Etiika Relativisme dan Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing (Survei

- Pada Mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4(3), 504–519.
- Efendi, A. & N. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme dan Retaliasi terhadap Intensi Whistleblowing (Survei pada Mahasiswa Universitas Negeri di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4, 504–519.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideologis. *Journal Of Personality and Social Psychology. Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175–184.
- Hardianto, D. (2019). Analisis Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Serta Hubungannya dengan Whistleblowing (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang). *Jurnal Akuntansi*, 53(9), 63–77.
- Indayani, I., & Yunisdanur, V. (2020). A Study of Whistleblowing Intentions in Government Sector. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 285–301.
- Irijanti, F. A. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Idealisme dan Orientasi Etika Relativisme Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada PT.Telkomsel Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(2), 7969–7980.
- Iskandar, A. & Saragih, R. (2018). Pengaruh Sikap ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol atas Perilaku terhadap Niat dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*, 4(1), 63.
- Kasingku, F. J., Prayanthi, I., & Tomponu, C. (2020). Do Professional Commitment and Anticipatory Socialization Affect The Intention To Do Whistleblowing? *Internasional Research Journal of Business Studies*.
- Khairul Dzakirin. (2011). *Orientasi Idealisme, Relativisme, Tingkat Pengetahuan, dan Gender: Pengaruhnya pada Persepsi Mahasiswa tentang Krisis Etika Akuntan Profesional*.
- Lee, G., & Xiao, X. (2018). Whistleblowing on accounting-related misconduct: A synthesis of the literature. *Journal of Accounting Literature*, 41, 22–46.
- Malwa Conella, S. D. (2020). Pengaruh Retaliasi dan Power Distance Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 2, 3642–3655.
- Mela, N. F., Zarefar, A., & A. (2016). No The Relationship of Professional Commitment of Auditing Student and Anticipatory Socialization toward Whistleblowing Intention Title. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 219, 507–512.
- Near, J. P. & M. P. M. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics* 4, 1–16.
- Nurdianawati, D. (2020). The Effect of Moral Intensity, Ethical Decision Making, Professional Commitment, and Anticipatory Socialization on Whistleblowing Intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 132.
- Nurhalizah, K. H., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Reporting Channel, dan Retaliasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Review AKuntansi Dan Bisnis*, 5(2), 164–184.
- Nurul Yahya, F. D. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, 14(1), 43–60.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). WHISTLEBLOWING BERDASARKAN INTENSITAS MORAL, KOMITMEN PROFESIONAL, DAN TINGKAT KESERiusAN KECURANGAN. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4, 63–77.
- Reginaldi. (2014). *Analisis Pengaruh Remunerasi, Mutasi, Whistleblowing System, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Kantor 9 Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam)*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.

- Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Locus of Control Mahasiswa Akuntansi terhadap Perilaku Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT)*, 13, 647–646.
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2021). Whistleblowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*.
- Satrya, I. F., Helmy, H., & S. T. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach* (Seventh Ed).
- Untari, R.D., Vegirawati, T., & Khairany, S. . (2022). Orientasi Etika, Komitmen Profesional dan Minat Auditor Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 88–101.
- Urumsah, D., Syahputra, B. E., & Wicaksono, A. P. (2018). Whistle-blowing Intention : The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(03), 354–367.
- Wahyu, S., & Mahmudah, H. (2018). Pengaruh Komitmen Profesi, Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dan Ethical Climate Principle Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 165–176.
- Warna Bela Natasia, I Ketut Suyoga Arya Saputra, Waldo Christiana Marpaung, Haniva Salsabilla, Bintani Putri Nusantara, F. R. (2024). Urgensi Perlindungan Hukum Bagi Whistleblower: Studi Perbandingan Indonesia-Amerika Serikat. *Jurnal Hukum, Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 1, 320–330.
- Winata, S., Kusnawan, A., Limajatini, & Simbolon, S. (2020). Individual Ethical Decision Making of Accounting Lecturers Between Idealism and Relativism in Tangerang. *Ist International Multidisciplinary Conference on Education, Technology, and Engineering*, 229–231.
- Yaw Owusu, G. M., & Bakoe, R. A. (2019). Determinants of whistleblowing intentions of accountants: a middle range theoretical perspective. *Journal of Financial Crime*.