

PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, SOSIALISASI ANTISIPATIF, NORMA SUBJEKTIF, RETALIASI DAN RELIGIUSITAS TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING

Shindi Angghraeni¹⁾, Rina Trisnawati²⁾

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: shindiangghraeni25320@gmail.com

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
E-mail: rina.trisnawati@ums.ac.id

Abstract

The rise of corrupt practices today involves disclosing information related to unethical behavior within an organization. whistleblowing has a role in preventing corruption, upholding justice, and maintaining integrity. Fraud has become a serious problem in various sectors, including education. This study aims to determine the effect of professional commitment, anticipatory socialization, subjective norms, retaliation and religiosity on whistleblowing intentions. the sample in this study were 91 accounting students at Universitas Muhammadiyah Surakarta Class of 2020 and 2021. This study uses multiple regression analysis techniques with the help of the SPSS version 26 program. The results of this study are professional commitment, anticipatory socialization, retaliation has no effect on the intention of accounting students to do whistleblowing, while subjective norms, religiosity affect the intention of accounting students to do whistleblowing.

Keywords: *Professional Commitment, Anticipatory Socialization, Subjective Norms, Retaliation, Religiosity, Intentions, Whistleblowing, College Students*

1. PENDAHULUAN

Whistleblowing telah menjadi topik yang semakin relevan dalam bisnis, organisasi, dan etika profesi. Praktik ini melibatkan pengungkapan informasi terkait pelanggaran hukum atau perilaku tidak etis di dalam suatu organisasi. Pentingnya *whistleblowing* terletak pada perannya dalam mencegah korupsi, menegakkan keadilan, dan menjaga integritas di lingkungan kerja. Fraud telah menjadi masalah serius di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Kasus korupsi di Indonesia, terutama di bidang pendidikan, termasuk yang paling sering ditangani oleh penegak hukum. Skor Indeks Persepsi Korupsi (CPI) Indonesia menurun dari 38 pada tahun 2021 menjadi 34 pada tahun 2022. Salah satu kasus yang menonjol adalah suap yang dilakukan oleh Rektor Universitas Lampung, Prof Karomani, terkait proses penerimaan mahasiswa baru. KPK menyita uang tunai, emas, dan deposito dari kasus ini. Selain itu kasus Rektor Universitas Udayana, I Nyoman Gde Antara, terlibat dalam korupsi terkait Sumbangan Pengembangan Institusi (SPI) mahasiswa baru. Praktik ini menyebabkan kerugian total sebesar Rp 443,9 miliar. Sektor pendidikan seharusnya menjadi lingkungan yang mempromosikan anti-korupsi, namun praktik-praktik seperti ini menunjukkan adanya masalah mendasar yang harus diatasi.

Menurut data dari Indonesia Corruption Watch (ICW), terdapat 22 perguruan tinggi yang terlibat dalam kasus korupsi antara tahun 2006 hingga 2022. ICW mengidentifikasi beberapa modus korupsi yang umum terjadi di sektor pendidikan, termasuk markup, penggelapan, proyek dan laporan fiktif, pungli, pemerasan, penyalahgunaan anggaran, pemotongan, penyalahgunaan wewenang, dan suap. Peneliti ICW, Nisa Rizkiah Zonzoo, menekankan pentingnya membangun lingkungan pendidikan yang antikorupsi dengan menerapkan prinsip-prinsip antisipatif,

transparansi, dan akuntabilitas. Pengembangan sistem antikorupsi juga diperlukan, seperti dalam pengadaan barang dan jasa di bidang pendidikan, pemilihan jabatan fungsional, dan sistem check and balance. Selain itu, pendidikan anti-korupsi perlu diajarkan di bidang akademik dan harus ada ruang bagi mahasiswa atau publik untuk melaporkan praktik korupsi.

Whistleblowing adalah proses melaporkan praktik ilegal atau melanggar hukum, baik oleh pihak internal maupun eksternal organisasi. Individu yang melakukan laporan ini disebut whistleblower (Ariansyah & Andhaniwati, 2021). Peran *whistleblower* sangat penting dalam mengungkap kasus fraud, membantu mengurangi tindakan kecurangan (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023). *Whistleblowing* berperan penting bagi mahasiswa akuntansi dalam mencegah kecurangan atau fraud dalam laporan keuangan organisasi. Selain itu, praktik ini mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen keuangan. Namun, *whistleblowing* juga bisa membawa risiko bagi pelapor, seperti ancaman atau tindakan balas dendam dari pihak yang dilaporkan. Oleh karena itu, mahasiswa akuntansi perlu mempertimbangkan dengan cermat sebelum melakukan *whistleblowing*, memastikan tindakan dilakukan dengan aman dan bertanggung jawab. Mahasiswa umumnya memiliki persepsi positif tentang *whistleblowing* dan memahami pentingnya dalam mengurangi fraud dan perilaku tidak etis di lingkungan akademis. Untuk mendorong pelaporan pelanggaran di kalangan pelajar, diperlukan pendekatan komprehensif yang mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi dan niat mereka, serta menciptakan lingkungan yang mendukung mereka untuk berbicara. Para pelajar menyadari bahwa *whistleblowing* diperlukan untuk mengungkap kecurangan, tetapi cenderung enggan melakukannya karena risiko tinggi seperti pembalasan dan dampaknya terhadap karir mereka di masa depan. Risiko ini dapat dikurangi dengan UU 13/2006 tentang perlindungan saksi dan korban. Persepsi mahasiswa akuntansi tentang *whistleblowing* sistem sangat positif dan penting, karena ini menunjukkan manfaat sistem ini dalam mengurangi fraud (Elias, 2008). Mahasiswa dapat menerapkan sistem *whistleblowing* dengan cara: (a) melaporkan tindakan kecurangan di kampus, (b) membantu sosialisasi pentingnya sistem *whistleblowing*, (c) melaporkan situasi yang berpotensi mengarah pada kecurangan akademik, dan (d) membantu memantau efektivitas sistem tersebut. Peran mahasiswa diharapkan dapat mengurangi kecurangan akademik dan menghasilkan lulusan beretika yang berani mengungkap kecurangan (Nurharjati, 2017).

Mahasiswa akuntansi diharapkan memiliki integritas dengan menerapkan sikap dan pengetahuan tentang strategi anti-fraud serta niat *whistleblowing* saat melihat kecurangan di sekitarnya. Ini merupakan langkah untuk mencegah dan mengatasi fraud. Banyak faktor yang diduga mempengaruhi niat mahasiswa untuk melaporkan kecurangan diantaranya komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, norma subjektif, retaliasi dan religiusitas. Komitmen profesional adalah dedikasi individu terhadap profesinya dan berperan dalam intensitas pelaporan *whistleblowing*. Individu dengan komitmen kuat memiliki empati terhadap nilai-nilai profesi sehingga cenderung melaporkan kecurangan saat terjadi ketidaksesuaian dalam organisasi (Zalmi et al., 2019). Sosialisasi antisipatif adalah proses mengadopsi sikap dan kepercayaan suatu kelompok sebelum seseorang bergabung. Ini melibatkan pendidikan tentang tanggung jawab dan nilai-nilai profesi yang akan dijalani, dengan tujuan menghindari perilaku menyimpang di tempat kerja (Bate et al., 2021). Norma subjektif adalah pengaruh sosial yang memengaruhi perilaku individu. Ketika seseorang dipengaruhi oleh lingkungan atau merasa didukung oleh lingkungannya, keinginannya untuk melakukan sesuatu akan meningkat (Indra, 2019). Semakin kuat norma subjektif atau dukungan dari sekitar, semakin besar intensitas *whistleblowing* seseorang. Retaliasi adalah perilaku tidak menyenangkan yang dialami whistleblower karena melaporkan kecurangan. Menjadi pelapor berisiko terhadap pembalasan dari pihak yang dilaporkan, yang dapat mengancam keselamatan *whistleblower*. Konsekuensi ini

dapat mengurangi niat individu untuk melakukan *whistleblowing* (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023). Religiusitas adalah tingkat penghayatan individu terhadap nilai-nilai agama dan keyakinan, yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Individu yang religius cenderung merasa tidak nyaman dengan kecurangan karena dianggap tidak etis dan bertentangan dengan ajaran agama. Orang dengan nilai religiusitas tinggi akan menolak kecurangan dan berkeinginan untuk melakukan *whistleblowing* (Christyawan & Hapsari, 2021).

Penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan terhadap hasil yang diberikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan kembali tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Zahroh, 2022). Penelitian ini menambahkan tiga variabel independen baru yaitu sosialisasi antisipatif, norma subjektif, dan retaliasi. Penambahan sosialisasi antisipatif sebagai variabel independen didasarkan pada pentingnya pengetahuan individu tentang dampak buruk tindakan fraud, mendorong mereka untuk melaporkan *whistleblowing*. Norma subjektif ditambahkan sebagai variabel independen karena dukungan dari lingkungan sekitar, seperti keluarga dan tempat kerja, dapat meningkatkan niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. Selain itu, retaliasi juga menjadi variabel independen yang dipertimbangkan. Individu mungkin mempertimbangkan risiko konsekuensi negatif sebelum melakukan pelaporan fraud, yang dapat menghalangi niat mereka untuk melaporkan tindakan tersebut di lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat *whistleblowing*, dengan tujuan untuk mendeteksi dan mencegah tindakan fraud. Perbedaan lain dari objek penelitian ini dilakukan pada mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Mahasiswa dipilih sebagai objek penelitian karena mereka adalah calon akuntan dan auditor yang diharapkan dapat memberikan informasi yang jujur dan berkualitas. Peneliti ingin mengetahui kepekaan mahasiswa terhadap kemungkinan adanya kecurangan di sekitar mereka dan apakah mereka akan melakukan tindakan *whistleblowing*. Profesi akuntan dan auditor membutuhkan karakter yang baik dalam menjalankan tanggung jawab dan menjaga profesionalisme kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, norma subjektif, retaliasi dan religiusitas terhadap niat *whistleblowing*.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior pertama kali diusulkan oleh Ajzen pada tahun 1991. Teori ini berfokus pada niat individu untuk melakukan suatu tindakan, yang dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi perilaku. Niat dianggap mencerminkan seberapa besar usaha yang akan dikerahkan oleh individu untuk melakukan perilaku tersebut (Ajzen, 1991). Tujuan Theory of Planned Behavior adalah untuk memprediksi dan memahami dampak niat berperilaku, mengidentifikasi strategi untuk mengubah perilaku, dan menjelaskan perilaku nyata individu (Ajzen, 1991). Teori ini mengutamakan objektivitas perilaku individu dan keyakinan bahwa tindakan berada di bawah kendali kesadaran individu. Menurut Ajzen (1991), individu yang berniat melakukan perilaku tertentu didasarkan pada sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Niat ini juga dapat menjelaskan varians yang signifikan dalam perilaku nyata individu. Theory of Planned Behavior memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi niat individu dalam membuat keputusan tertentu. Dari perspektif Theory of Planned Behavior, niat (motivasi) individu mempengaruhi tindakannya. Penelitian ini menggunakan teori ini karena perilaku mahasiswa akuntansi dan tindakan *whistleblowing* terkait dengan niat atau motivasi mereka.

Komitmen profesional dan niat melakukan *whistleblowing*

Komitmen profesional menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap intensitas individu dalam melaporkan tindakan *whistleblowing* karena semakin kuat profesional individu maka semakin tinggi empatinya pada nilai-nilai di profesi terkait sehingga saat terjadi ketidaksesuaian dalam organisasi maka timbul keinginan untuk melaporkan tindak kecurangan yang terjadi (Zalmi et al., 2019). Komitmen profesional sebagai sikap bangga terhadap profesi ataupun hal yang sedang dijalani, profesionalisme yang disandang mahasiswa menjadi salah satu faktor yang membuat mahasiswa melakukan tindakan atau perilaku yang menjunjung tinggi etika seperti melakukan *whistleblowing* (Yusril et al., 2021). Semakin kuat profesionalitas individu maka semakin tinggi rasa peduli terhadap nilai-nilai yang ada pada profesi tersebut, sehingga ketika ada hal yang tidak sesuai dalam organisasi atau lingkungannya akan muncul kemauan untuk mengoreksi dan melaporkan tindakan kecurangan akan semakin tinggi (Bate et al., 2021).

Penelitian (Zalmi et al., 2019) menemukan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian (Tompunu et al., 2020), (Primasari & Fidiana, 2020), (Bate et al., 2021), (Dewi & Sujana, 2022), (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023) juga menemukan bahwa komitmen profesional berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen profesional berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Sosialisasi antisipatif dan niat melakukan *whistleblowing*

Sosialisasi antisipatif menjadi alur dalam menguatkan sikap individu akan profesi yang menjadi cita-cita mereka (Bate et al., 2021). Sosialisasi antisipatif bermanfaat dalam memberikan sebuah dorongan kepada individu agar patuh dan taat terhadap standar etika yang berlaku pada profesi yang akan dijalani (Rizkyta & Widajantie, 2022). Individu yang mendapatkan sosialisasi antisipatif yang tinggi akan tahu dan sadar akan buruknya fraud karena perilaku tersebut tidak sesuai dengan norma dan etika yang ada, sehingga memotivasi individu untuk melaporkan tindakan kecurangan (Dewi & Sujana, 2022).

Menurut (Mahmudah, 2018) bahwa mahasiswa yang tingkat sosialisasi antisipatif tinggi memiliki pemahaman yang tinggi juga mengenai undang-undang, aturan apa saja yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan oleh profesinya, serta mengerti hal yang melanggar kode etik profesinya. Sehingga mahasiswa dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi akan memandang tindakan fraud ini karena merupakan tindakan yang melanggar aturan dan kode etik profesi. Mahasiswa dengan tingkat sosialisasi antisipatif yang tinggi akan cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Penelitian (Dewi & Sujana, 2022) menemukan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian (Bate et al., 2021), (Gumelar & Kusuma, 2022) juga menemukan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh signifikan positif terhadap niat *whistleblowing*. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2: Sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Norma subjektif dan niat melakukan *whistleblowing*

Norma Subjektif merupakan pengaruh sosial yang mempengaruhi individu dalam berperilaku. Seseorang yang memiliki keinginan terhadap sebuah obyek atau berperilaku, bila ia terpengaruh oleh sekitar untuk melakukannya atau meyakini bahwa lingkungan di sekitarnya mendukung apa yang ia lakukan (Indra, 2019). Menurut (Handika & Sudaryanti, 2017) pandangan atau anggapan dari orang-orang di sekitar seperti orang tua, rekan dan dosen bisa mempengaruhi atau mendorong kemauan dari mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* dan

individu tersebut akan cenderung mengikuti pendapat orang-orang yang mereka anggap penting. Semakin besar norma subjektif atau semakin besar dukungan di lingkungannya maka intensitas untuk melakukan whistleblowing juga akan besar. Dukungan orang-orang disekitar individu seperti keluarga, rekan, atasan mendukung dalam melakukan whistleblowing maka seorang whistleblower tidak akan ragu dalam bertindak (Angrayni et al., 2021).

Penelitian (Angrayni et al., 2021) menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh signifikan positif terhadap niat whistleblowing. (Bernawati & Saputra, 2021), (Putra & Maharani, 2018)) juga menemukan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

H3: Norma subjektif berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Retaliasi dan niat melakukan *whistleblowing*

Individu sebelum mengambil keputusan dalam melakukan tindakan whistleblowing akan mempertimbangkan terlebih dahulu apakah tindakan tersebut dapat diterima pihak lain atau tidak. Bila ada resiko retaliasi yang akan diterima, maka akan mempengaruhi pengambilan keputusan untuk melakukan tindakan whistleblowing. Semakin tinggi resiko retaliasi yang akan diterima maka akan semakin rendah niat individu dalam melakukan whistleblowing (Ayem, 2021). Menurut (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023) bahwa pilihan untuk mengambil tindakan pelapor akan terpengaruh jika ada resiko pembalasan yang dapat diterima karena menjadi whistleblower dapat terancam atas laporan dugaan fraud yang terjadi. Menurut (Effendi & Nuraini, 2019) bahwa kemungkinan aksi retaliasi dikarenakan adanya dorongan atas keinginan organisasi untuk membuat whistleblower diam (menutup mulut ketika mengetahui adanya kecurangan dalam organisasi), mendiskreditkan whistleblower, mencegah pihak luar mengetahui, dan mencegah whistleblower melakukan tindakan yang lain.

Penelitian (Afifah & Zarefar, 2021) menemukan bahwa retaliasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat whistleblowing. (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023) juga menemukan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap niat whistleblowing. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Retaliasi berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing

Religiusitas dan niat melakukan *whistleblowing*

Menurut (Ayem, 2021) religiusitas menjadi dasar pertimbangan dalam membuat keputusan. Semakin tinggi religiusitas mahasiswa maka akan semakin tinggi pula niat mahasiswa untuk melakukan tindakan whistleblowing. Individu dengan religiusitas yang tinggi akan mempertimbangkan untuk melaporkan jika dirinya mengetahui adanya kecurangan, karena dalam keyakinan agamanya segala perbuatan yang merugikan merupakan perbuatan yang tidak seharusnya dilakukan dan perlu ditindaklanjuti. Individu akan merasa tidak nyaman dengan adanya kecurangan karena merupakan tindakan tidak etis yang tidak diajarkan oleh agama, individu yang mempunyai nilai religiusitas akan menolak tindakan kecurangan dan memiliki intensi untuk melakukan whistleblowing (Christyawan & Hapsari, 2021). Menurut (Widyadhana & Puspita, 2021) bahwa dengan religiusitas yang tinggi maka mereka akan memiliki niat untuk melakukan whistleblowing saat mereka mengetahui adanya tindak kecurangan dalam bekerja karena mereka yakin ketika terdapat suatu tindak kecurangan.

Penelitian (Putri & Zahroh, 2022) menemukan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan positif terhadap niat whistleblowing. (Christyawan & Hapsari, 2021), (Ayem, 2021) juga menemukan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan positif terhadap niat whistleblowing. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Religiusitas berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Berdasarkan rumus slovin, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 91 responden. Sumber data penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang diberikan kepada mahasiswa akuntansi di Universitas Muhammadiyah Surakarta Angkatan 2020 dan 2021 melalui *google form*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *covience sampling*.

Definisi operasional dalam konteks penelitian ini menggambarkan secara rinci langkah-langkah yang digunakan untuk mengukur variabel pada penelitian ini yang tersaji pada Tabel 1 berikut:

Variabel	Definisi	Pengukuran	Indikator	Item Pertanyaan
Komitmen Profesional (KP) (Bate et al., 2021)	Komitmen profesional merupakan Komitmen profesional adalah sebuah tanggungjawab, ikatan, loyalitas, pengorbanan, keterlibatan individu pada organisasi atau lingkungannya.	Skala Likert	Rasa	1
			Tanggung jawab	2
			Berorientasi	3
			Mempertahankan nilai-nilai yang diyakini profesi tersebut	4, 5
Sosialisasi Antisipatif (SA) (Bate et al., 2021)	Sosialisasi antisipatif merupakan sebuah proses pengenalan sikap dan perilaku suatu organisasi tertentu yang dilakukan oleh individu sebelum menjadi anggota organisasi.	Skala Likert	Pembentukan sikap	1, 2
			Keyakinan	3, 4
			Pandangan tertentu terhadap suatu kelompok sebelum menjadi anggota kelompok tersebut	5
Norma Subjektif (NS) (Putra & Maharani, 2018)	Norma subjektif merupakan pengaruh sosial yang mempengaruhi individu dalam berperilaku.	Skala Likert	Keyakinan normatif	1, 2
			Motivasi untuk mematuhi	3, 4, 5
Retaliasi (R) (Ayem, 2021)	Retaliasi salah satu dari dampak atas pelaporan pengaduan atau whistleblowing.	Skala Likert	Resiko	1, 2
			Ketakutan	3, 5
			Pembalasan	4
Religiusitas (RG) (Putri & Zahroh, 2022)	Religiusitas merupakan tolak ukur individu dalam menganut nilai agama dan keyakinan yang dipercayai lalu diaplikasikan pada kehidupan.	Skala Likert	Keterlibatan dalam kegiatan keagamaan	3
			Mejunjung tinggi nilai-nilai kegamaan	1, 2, 5
			Ketaatan dalam menjalankan kewajiban beragama	4
Niat Whistleblowing (NW)	Niat whistleblowing adalah keinginan individu untuk	Skala Likert	Niat	1
			Keinginan	3

(Primasari & Fidiana, 2020)	melakukan tindak pelaporan mengenai pelanggaran, kecurangan, tindakan ilegal atau tidak bermoral yang terjadi di lingkungan kerja atau lingkungan sekitarnya kepada pihak internal ataupun eksternal.	Rencana	2
		Usaha keras internal	4
		Usaha keras eksternal	5

Teknik Analisis

Teknik analisis data menggunakan analisis statistik dengan bantuan program IBM SPSS versi 26. Uji data pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Uji instrumen yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas. Statistik deskriptif. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji hetroskedastisitas. Uji ketepatan model terdiri dari uji F, uji Adjusted R Square, dan uji t.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

Penelitian ini melibatkan mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta angkatan 2020 dan 2021. Kuesioner disebar secara *online* kepada mahasiswa melalui *google form* mulai tanggal 19 Januari 2024 sampai dengan 29 Januari 2024. Terdapat 91 data yang memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Penelitian ini melakukan perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel untuk menguji validitas seluruh variabel. Semua item pernyataan menunjukkan hasil valid karena nilai r hitung > r tabel, sehingga indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini mengukur reliabilitas kuesioner dengan menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka reliabel (Sujarweni & Utami, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel lebih > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam penelitian ini dapat reliabel atau handal.

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Profesional	91	16	25	21,69	2,179
Sosialisasi Antisipatif	91	17	25	21,79	2,253
Norma Subjektif	91	10	25	19,24	3,650
Retaliasi	91	5	25	14,28	4,883
Religiusitas	91	18	25	22,90	2,076
Niat Whistleblowing	91	15	25	20,24	2,933

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh informasi bahwa variabel komitmen profesional menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah tinggi, sehingga dapat dikatakan semakin baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel komitmen profesional. Variabel sosialisasi antisipatif menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah tinggi, sehingga dapat dikatakan semakin baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel sosialisasi antisipatif. Variabel norma subjektif menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah cukup rendah, sehingga dapat dikatakan cukup baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel norma subjektif. Variabel retaliasi menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah rendah, sehingga dapat dikatakan kurang baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel retaliasi. Variabel religiusitas menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah relatif tinggi, sehingga dapat dikatakan sangat baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel religiusitas. Variabel niat whistleblowing menunjukkan bahwa intensitas jawaban responden adalah tinggi, sehingga dapat dikatakan semakin baik tanggapan responden pada item pertanyaan variabel komitmen profesional.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dan terikat dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Uji normalitas data menggunakan *Central Limit Theorem* (CLT), yang menyatakan data dianggap berdistribusi normal jika jumlah sampel lebih dari 30. Penelitian ini menggunakan 91 sampel > 30, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Komitmen Profesional	0,435	2,297	Bebas dari Multikolinieritas
Sosialisasi Antisipatif	0,409	2.446	Bebas dari Multikolinieritas
Norma Subjektif	0,930	1,075	Bebas dari Multikolinieritas
Retaliasi	0,984	1,017	Bebas dari Multikolinieritas
Religiusitas	0,724	1,382	Bebas dari Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas masing-masing variabel mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.494	.244	.199	2.62506	2.058

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 2,058. Pada tabel durbin-watson dengan jumlah sampel 91 dan jumlah variabel independen 5 pada tingkat signifikansi 5% batas nilai dU sebesar 1,776 penelitian ini bebas autokorelasi karena berada pada kisaran $1,776 (dU) < 2,058 < 2,224 (4-dU)$.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Komitmen Profesional	0,227	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Sosialisasi Antisipatif	0,373	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Norma Subjektif	0,572	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Retaliasi	0,742	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Religiusitas	0,402	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai (asypm.sig.) lebih besar dari 0,05 maka, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1	5,484	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $5,484 >$ dari F tabel sebesar 2,32 pada F tabel dengan jumlah sampel 91 dan jumlah variabel independen 5 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Adjusted R Square

Tabel 7. Hasil Uji Adjusted R Sqaear

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494	.244	.199	2.625

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 0,199 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen profesional (KP), sosialisasi antisipatif (SA), norma subjektif (NS), retaliasi (R), religiusitas (RG) secara simultan berpengaruh terhadap niat whistleblowing (NW) sebesar 19,9% sedangkan sisanya sebesar 7%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.347	3.602			1484	.141
Komitmen Profesional	-.294	.192	-.218		-1.527	.130
Sosialisasi Antisipatif	.368	.192	.282		1.914	.059
Norma Subjektif	.224	.081	.272		2.779	.007
Retaliasi	.096	.057	.159		1.674	.098
Religiusitas	.331	.157	.234		2.114	.037

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, berikut hasil persamaan regresi pada penelitian ini:

$$NW = \alpha + \beta_1 KP + \beta_2 SA + \beta_3 NS + \beta_4 R + \beta_5 RG + e$$

$$NW = 5,347 - 0,294KP + 0,368SA + 0,224NS + 0,096R + 0,331RG + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai 5,347. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen konstan maka terdapat keputusan mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing.
- Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari KP adalah -0,294 yang mempunyai arti bahwa jika komitmen profesional menurun, maka niat whistleblowing juga akan menurun.
- Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari SA adalah 0,368 yang mempunyai arti bahwa jika sosialisasi antisipatif meningkat, maka niat whistleblowing juga akan meningkat. Hal ini menunjukkan sosialisasi antisipatif memiliki arah korelasi positif terhadap niat melakukan whistleblowing
- Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari NS adalah 0,224 yang mempunyai arti bahwa jika norma subjektif meningkat, maka niat whistleblowing juga akan meningkat
- Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari R adalah 0,096 yang mempunyai arti bahwa jika retaliasi meningkat, maka niat whistleblowing juga akan meningkat.
- Berdasarkan hasil uji regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari RG adalah 0,331 yang mempunyai arti bahwa jika religiusitas meningkat, maka niat whistleblowing juga akan meningkat.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	t	r	Sig.	A	Keterangan
	Hitung	Tabel			
Komitmen Profesional	-1,527	1,988	0,130	0,05	H1 ditolak
Sosialisasi Antisipatif	1,914	1,988	0,059	0,05	H2 ditolak
Norma Subjektif	2,779	1,988	0,007	0,05	H3 diterima
Retaliasi	1,674	1,988	0,098	0,05	H4 ditolak

Religiusitas	2,114	1,988	0,037	0,05	H5 diterima
--------------	-------	-------	-------	------	-------------

Sumber: Data primer yang diolah, SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Hipotesis pertama (H1), diketahui nilai sig. untuk pengaruh komitmen profesional terhadap niat *whistleblowing* sebesar $0,130 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,527 < r$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
- Hipotesis kedua (H2), nilai sig. untuk pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap niat *whistleblowing* sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,914 < r$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
- Hipotesis ketiga (H3), diketahui nilai sig. untuk pengaruh norma subjektif terhadap niat *whistleblowing* sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,779 > r$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti norma subjektif berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
- Hipotesis keempat (H4), diketahui nilai sig. untuk pengaruh retaliasi terhadap niat *whistleblowing* sebesar $0,098 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,674 < r$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti retaliasi berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.
- Hipotesis kelima (H5), diketahui nilai sig. untuk pengaruh religiusitas terhadap niat *whistleblowing* sebesar $0,037 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,144 > r$ tabel 1,988 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing*.

3.2.Pembahasan

Pengaruh Komitmen Profesional terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis pertama menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian untuk hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $-1,527$ lebih kecil dibandingkan dengan r tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar $0,130$ lebih besar dari $0,05$. Hal ini memiliki arti bawah komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis pertama. Hal ini berarti hipotesis pertama (H1) ditolak.

Meskipun komitmen profesional dapat mempengaruhi sikap seseorang terhadap etika dan integritas, hal ini tidak cukup untuk mendorong niat mahasiswa melakukan *whistleblowing*. Mahasiswa akuntansi memiliki pandangan yang lebih kompleks tentang risiko dan manfaat *whistleblowing* yang melampaui komitmen profesional mereka. Meskipun mahasiswa akuntansi memiliki komitmen profesional yang tinggi, terindikasi mereka enggan untuk melakukan *whistleblowing* karena kekhawatiran tentang risiko pribadi terhadap karir mereka. Komitmen profesional tidak memiliki pengaruh yang signifikan jika budaya organisasi atau praktik profesional tidak mendukung *whistleblowing*. Mahasiswa merasa tertekan untuk tetap diam meskipun memiliki komitmen profesional yang kuat. Lingkungan sosial atau harapan orang lain lebih mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* daripada komitmen profesional mereka. Mahasiswa akuntansi belum memiliki pemahaman yang cukup tentang proses perlindungan yang tersedia bagi seorang *whistleblower*, yang dapat mempengaruhi niat mereka untuk melaporkan pelanggaran.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa komitmen profesional saja tidak cukup untuk mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi melakukan whistleblowing. Meskipun komitmen profesional dapat mempengaruhi sikap terhadap whistleblowing, faktor lain seperti norma subjektif dan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap niat mahasiswa. Ada faktor lain di luar komitmen profesional yang lebih berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan whistleblowing, seperti ketakutan akan konsekuensi negatif, tekanan sosial, atau norma budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Zahroh, 2022), (Rizkyta & Widajantie, 2022), (Angrayni et al., 2021). Hasil penelitian ini inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zalmi et al., 2019), (Tompunu et al., 2020), (Primasari & Fidiana, 2020), (Bate et al., 2021), (Dewi & Sujana, 2022), (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023) yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap niat whistleblowing.

Pengaruh Sosialisasi Antisipatif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis kedua menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing. Hasil pengujian untuk hipotesis kedua menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,914 lebih kecil dibandingkan dengan t tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,059 lebih besar dari 0,05.

Hal ini memiliki arti bawah sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua. Hal ini berarti hipotesis kedua (H2) ditolak. Mahasiswa memiliki pandangan sendiri mengenai risiko dan manfaat whistleblowing berdasarkan pengalaman atau nilai pribadi, yang tidak selalu dapat diubah melalui sosialisasi antisipatif. Sosialisasi antisipatif berfokus pada norma dan nilai profesi, tetapi mahasiswa akuntansi lebih dipengaruhi oleh norma dari lingkungan sosial. Mahasiswa perlu merasa bahwa mereka memiliki akses ke mekanisme pelaporan yang aman dan dapat melaporkan pelanggaran tanpa takut akan dampak negatif. Ada perbedaan pada kualitas dan jenis sosialisasi antisipatif yang diterima oleh mahasiswa akuntansi. Bila sosialisasi tidak mencakup pelatihan yang cukup tentang whistleblowing atau jika fokusnya terlalu sempit, pengaruhnya akan terbatas.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif saja tidak cukup untuk mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi melakukan whistleblowing. Sosialisasi antisipatif yang dilakukan untuk mempersiapkan mahasiswa akuntansi dalam menghadapi peran profesional mereka tidak cukup untuk mempengaruhi niat mahasiswa melakukan whistleblowing jika faktor-faktor lain dalam TPB tidak mendukung tindakan tersebut. Budaya organisasi atau kebijakan pelaporan pelanggaran, relatif memiliki pengaruh lebih besar terhadap niat mahasiswa untuk melakukan whistleblowing daripada sosialisasi antisipatif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tompunu et al., 2020), (Zalmi et al., 2019), (Rizkyta & Widajantie, 2022). Hasil penelitian ini inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Sujana, 2022), (Bate et al., 2021), (Gumelar & Kusuma, 2022) yang menjelaskan bahwa sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Pengaruh Norma Subjektif terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing

Hasil pengujian hipotesis ketiga menyatakan bahwa norma subjektif berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing. Hasil pengujian untuk

hipotesis ketiga menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,779 lebih besar dibandingkan dengan r tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bawah norma subjektif berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga. Hal ini berarti hipotesis ketiga (H3) diterima.

Norma subjektif memiliki hubungan searah dengan niat melakukan whistleblowing. Norma subjektif melibatkan persepsi mahasiswa tentang harapan, pendapat, atau tekanan dari orang-orang di sekitar mereka seperti teman seangkatan, keluarga, atau atasan terkait tindakan whistleblowing. Mahasiswa merasa bahwa lingkungan mereka mendukung whistleblowing, sehingga lebih cenderung untuk memiliki niat melakukan whistleblowing. Mahasiswa akuntansi sangat dipengaruhi oleh konteks sosial dan profesionalnya. Bila mahasiswa merasa bahwa whistleblowing adalah tindakan yang sesuai dengan harapan orang lain atau standar etika profesi, mereka lebih termotivasi untuk melakukannya.

Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku berencana dengan menunjukkan bahwa norma subjektif memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi melakukan whistleblowing. Teori perilaku berencana menekankan pentingnya norma subjektif dalam mempengaruhi niat seseorang untuk bertindak. Norma subjektif terkait erat dengan lingkungan sosial dan harapan orang lain. Dukungan atau tekanan dari lingkungan dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa akuntansi terhadap whistleblowing dan niat mereka untuk melakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Angrayni et al., 2021), (Bernawati & Saputra, 2021), (Putra & Maharani, 2018). Hasil penelitian ini inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ariansyah & Andhaniwati, 2021) yang menjelaskan bahwa norma subjektif tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Retaliasi terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis keempat menyatakan bahwa retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing. Hasil pengujian untuk hipotesis keempat menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,674 lebih kecil dibandingkan dengan r tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,098 lebih besar dari 0,05. Hal ini memiliki arti bawah retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis keempat. Hal ini berarti hipotesis keempat (H4) ditolak.

Sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan berperan lebih dominan dalam mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan whistleblowing daripada retaliasi. Mahasiswa merasa bahwa mereka memiliki dukungan yang cukup dari pihak lain seperti kebijakan perlindungan whistleblower, kekhawatiran terhadap retaliasi mungkin menjadi kurang relevan dalam mempengaruhi niat mereka untuk melakukan whistleblowing. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa retaliasi tidak cukup untuk mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi melakukan whistleblowing. Retaliasi menjadi faktor yang kurang signifikan karena adanya mekanisme perlindungan atau keyakinan terhadap tindakan yang benar, sementara teori perilaku berencana menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku yang dirasakan memiliki peran yang lebih besar dalam mempengaruhi niat mahasiswa untuk melakukan whistleblowing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Conella & Dwita, 2020), (Ayem, 2021). Hasil penelitian ini inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afifah & Zarefar, 2021), (Nofrizaldi & Helmayunita, 2023) yang menjelaskan bahwa retaliasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Pengaruh Religiusitas terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis kelima menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil pengujian untuk hipotesis kelima menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,144 lebih besar dibandingkan dengan r tabel 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,037 lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa religiusitas berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis ketiga. Hal ini berarti hipotesis kelima (H_5) diterima.

Religiusitas mengacu pada tingkat keyakinan agama dan praktik keagamaan yang dimiliki oleh individu. Religiusitas dapat mempengaruhi niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* melalui nilai-nilai moral dan etika yang diajarkan oleh agama. Religiusitas yang tinggi meningkatkan sikap positif terhadap *whistleblowing*, karena agama sering mengajarkan kejujuran, integritas, dan tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran. Religiusitas membuat mahasiswa mungkin merasa didukung oleh nilai-nilai agama mereka atau komunitas keagamaan untuk melakukan *whistleblowing* jika melihat adanya pelanggaran etika. Religiusitas memberikan mahasiswa akuntansi rasa kontrol perilaku yang lebih tinggi, karena percaya bahwa tindakan *whistleblowing* adalah benar secara moral dan etis, serta didukung oleh keyakinan agama mereka. Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku berencana dengan menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh signifikan pada niat mahasiswa akuntansi untuk melakukan *whistleblowing* dengan mempengaruhi ketiga komponen TPB. Religiusitas memperkuat sikap positif terhadap *whistleblowing*. Nilai-nilai agama dan norma komunitas keagamaan juga mendukung *whistleblowing* sehingga meningkatkan niat mahasiswa akuntansi untuk melaporkan pelanggaran. Keyakinan agama memberikan mahasiswa akuntansi keyakinan bahwa tindakan mereka didukung oleh otoritas moral yang lebih tinggi, meningkatkan perasaan kontrol atas perilaku *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Zahroh, 2022), (Christyawan & Hapsari, 2021), (Ayem, 2021). Hasil penelitian ini inkonsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dananjaya & Mawardi, 2018) yang menjelaskan bahwa religiusitas tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

4. KESIMPULAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional, sosialisasi antisipatif, norma subjektif, retaliasi dan religiusitas terhadap niat *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan terhadap 91 responden yang merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta angkatan 2020 dan 2021. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa komitmen profesional mempengaruhi niat *whistleblowing*.
2. Sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif mempengaruhi niat *whistleblowing*.
3. Norma subjektif berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa norma subjektif mempengaruhi niat *whistleblowing*.
4. Retaliasi tidak berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini bertentangan dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa retaliasi mempengaruhi niat *whistleblowing*.

5. Religiusitas berpengaruh terhadap niat mahasiswa akuntansi melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung dengan teori perilaku berencana yang menyatakan bahwa religiusitas mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Penelitian ini menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga pengukuran seluruh variabel hanya secara subjektif tanpa informasi tambahan melalui wawancara sebagai penguat.
2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas sehingga hasil penelitian ini belum bisa menggambarkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen.
3. Obyek penelitian hanya terbatas pada mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta angkatan 2020 dan 2021, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan tahun akademik lain.

Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti berharap pada peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian agar hasil yang lebih baik dengan beberapa masukan, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya disarankan menambah data dengan memakai teknik wawancara sebagai bahan pertimbangan dalam menilai objektivitas jawaban dari responden.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang diteliti dan diharapkan dapat memberikan sebuah gambaran yang lebih luas.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penyebaran kuesioner yaitu seluruh angkatan mahasiswa Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

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. (1991). *Organizational behavior and human decision processes*. 50 (2), 179–211.
- Angrayni, S., Yulistia, R., Minovia, A. F., & Rifa, D. (2021). PENGARUH SIKAP, NORMA SUBYEKTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Terkini*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.31258/jc.2.1.24-42>
- Ariansyah, D. E., & Andhaniwati, E. (2021). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Akuntansi di Surabaya dalam Melakukan Praktik Whistleblowing*. 4(3).
- Ayem, S. (2021). Pengaruh Penalaran Moral, Retaliasi, Religiusitas, dan Gender Terhadap Niat Mahasiswa Melakukan Tindakan Whistleblowing. *I S S N*.
- Bate, M. H., Londa, Y., & Sayang, S. (2021). *PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP NIAT WHISTLEBLOWING*.
- Bernawati, Y., & Saputra, R. S. (2021). The effect of individual factor, subjective norms, and self-efficacy on the intention of whistleblowing. *Public Management and Accounting Review*, 1(1), 20–31.
- Christyawan, A. F., & Hapsari, A. N. S. (2021). WHISTLEBLOWING DAN ALASAN MAHASISWA MELAKUKANNYA WHISTLEBLOWING AND THE STUDENTS' REASONS TO DO IT. . . *COSTING*.
- Conella, M., & Dwita, S. (2020). Pengaruh Retaliasi Dan Power Distance Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 2(4), 3642–3655. <https://doi.org/10.24036/jea.v2i4.310>
- Dananjaya, D. G. Y., & Mawardi, R. (2018). GENDER, RELIGIOSITY, POSITIVE MOOD AND WHISTLEBLOWING INTENTION. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 73(1), 117–123. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-01.15>
- Dewi, N. L. Y. C., & Sujana, E. (2022). *PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, SOSIALISASI ANTISIPATIF, STATUS PELANGGARAN, DAN RETALIASI TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING MAHASISWA AKUNTANSI (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha)*.
- Effendi, A., & Nuraini, 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*, 4(3), 504–519. <https://doi.org/10.24815/jimeka.v4i3.12586>
- Elias, R. (2008). Auditing students' professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*, 23 (3), 283–294.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: Untuk akuntansi, bisnis dan ilmu sosial lainnya*.
- Gumelar, D. A., & Kusuma, M. W. (2022). *ANALISIS LOCUS OF CONTROL, ETIKA, DAN SOSIALISASI ANTISIPATIF PEGAWAI TERHADAP TINDAKAN*. 08(01).
- Handika, M. F. D., & Sudaryanti, D. (2017). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI NIAT MAHASISWA MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING (STUDI PADA MAHASISWA AKUNTANSI STIE ASIA MALANG)*. 11.
- Indra, S. (2019). ANALISIS PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.33633/jpeb.v3i1.2284>
- 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. <https://doi.org/10.31849/jieb.v15i2.1161>
- Nofrizaldi, D., & Helmayunita, N. (2023). Pengaruh Moral Reasoning, Retaliasi, Ethical Sensitivity dan Komitmen Profesional terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 5(2), 592–606. <https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.704>
- Nurharjati, N. N. (2017). Persepsi Mahasiswa dalam mengurangi fraud akademik: Whsitleblowing sistem. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1), 1–12.
- Primasari, R. A., & Fidiana, F. (2020). Whistleblowing Berdasarkan Intensitas Moral, Komitmen Profesional, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 63. <https://doi.org/10.33603/jka.v4i1.3383>
- Putra, A. F., & Maharani, Y. (2018). NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING: PERSEPSI MAHASISWA DIPLOMA III EKONOMI. *Jurnal Akuntansi Indonesia*, 7(2), 1. <https://doi.org/10.30659/jai.7.2.1-11>
- Putri, S. A., & Zahroh, F. (2022). Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(10), 2991. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i10.p07>

- Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). *PENGARUH ETIKA, KOMITMEN PROFESIONAL, SOSIALISASI ANTISIPATIF DAN LOCUS OF CONTROL MAHASISWA AKUNTANSI TERHADAP PERILAKU WHISTLEBLOWING*.
- Sujarweni, V. W., & Utami, L. R. (2019). *The master book of SPSS*. Anak Hebat Indonesia.
- Tompunu, C., Kasingku, F. J., Departement of Economics and Business, Universitas Klabat, Jl. Arnold Mononutu, Airmadidi Bawah, Kec. Airmadidi, Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara 95371, Prayanthi, I., & Departement of Economics and Business, Universitas Klabat, Jl. Arnold Mononutu, Airmadidi Bawah, Kec. Airmadidi, Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara 95371. (2020). Do Professional Commitment and Anticipatory Socialization Affect The Intention To Do Whistleblowing? *International Research Journal of Business Studies*, 13(3), 241–248. <https://doi.org/10.21632/irjbs.13.3.241-248>
- Widyadhana, I. R., & Puspita, A. F. (2021). *PENGARUH RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI NIAT WHISTLEBLOWING (STUDI PADA PEGAWAI PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MALANG SELATAN)*.
- Yusril, M., Tjan, J. S., & Abduh, M. (2021). *Pengaruh Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Melakukan Tindakan Whistleblowing Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi*. 4(2), 2621–8186.
- Zalmi, W. D., Syofyan, E., & Afriyenti, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus Of Control, Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap Whistleblowing: *JURNAL EKSPLORASI AKUNTANSI*, 1(1), 290–305. <https://doi.org/10.24036/jea.v1i1.75>