



Locus of Control Sebagai Variabel Moderasi Antara Sosialisasi Antisipatif, *Personal Cost* dan Komitmen Profesional terhadap *Whistleblowing Intention*

Galuh Anindita Purbaningrum^{*1}, Dwi Suhartini²

^{1,2}Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia

E-mail: 19013010114@student.upnjatim.ac.id, dwisuhartini.ak@upnjatim.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-09-17 Revised: 2023-10-23 Published: 2023-11-01 Keywords: <i>Anticipatory Socialization;</i> <i>Personal Cost;</i> <i>Professional Commitment;</i> <i>Whistleblowing Intention;</i> <i>Locus of Control.</i>	Acts of fraud are not only rife at the international level, but also often occur at the national level, especially in the academic field in the Higher Education environment. Therefore, whistleblowing is needed to prevent acts of fraud. This study aims to examine the effect of anticipatory socialization, personal costs, and professional commitment on whistleblowing intention and locus of control as moderating variables. This research topic is very important to study in analyzing the extent to which internal and external factors influence students' intentions to take whistleblowing actions. This study used a quantitative method with a total sample of 88 students who were selected using convenience sampling. The analytical method used is Partial Least Square (PLS) using SmartPLS 4.0. The results of this study prove that student whistleblowing intention is triggered by high anticipatory socialization and student personal costs, while professional commitment has not been able to increase student whistleblowing intention. In addition, the test results of this study also prove that internal locus of control is able to moderate the personal cost relationship to whistleblowing intention, but internal locus of control has not been able to moderate the anticipatory socialization relationship and professional commitment to whistleblowing intention.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-09-17 Direvisi: 2023-10-23 Dipublikasi: 2023-11-01 Kata kunci: <i>Sosialisasi Antisipatif;</i> <i>Personal Cost;</i> <i>Komitmen Profesional;</i> <i>Whistleblowing Intention;</i> <i>Locus of Control.</i>	Tindakan <i>fraud</i> tidak hanya marak terjadi di tingkat internasional saja, akan tetapi juga kerap kali terjadi di tingkat nasional khususnya dalam bidang akademik di lingkungan Perguruan Tinggi. Oleh karenanya, diperlukan <i>whistleblowing</i> untuk mencegah tindakan <i>fraud</i> . Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sosialisasi antisipatif, <i>personal cost</i> , dan komitmen profesional terhadap <i>whistleblowing intention</i> serta <i>locus of control</i> sebagai variabel moderasi. Topik penelitian ini sangat penting untuk dikaji dalam menganalisis sejauh mana faktor internal dan eksternal mempengaruhi niat mahasiswa dalam melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 88 mahasiswa yang diseleksi menggunakan <i>convenience sampling</i> . Metode analisis yang digunakan adalah <i>Partial Least Square</i> (PLS) dengan menggunakan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>whistleblowing intention</i> mahasiswa dipicu oleh tingginya sosialisasi antisipatif dan <i>personal cost</i> mahasiswa, sedangkan komitmen profesional belum mampu meningkatkan <i>whistleblowing intention</i> mahasiswa. Selain itu, hasil pengujian penelitian ini juga membuktikan bahwa <i>locus of control</i> internal mampu memoderasi hubungan <i>personal cost</i> terhadap <i>whistleblowing intention</i> , namun <i>locus of control</i> internal belum mampu memoderasi hubungan sosialisasi antisipatif dan komitmen profesional terhadap <i>whistleblowing intention</i> .

I. PENDAHULUAN

Perkembangan sektor perekonomian dunia saat ini sangatlah pesat, namun ironinya pertumbuhan era digital dan teknologi yang semakin maju tidak membuat kejahatan dalam dunia akuntansi menghilang dan tetap menjadi perbincangan hangat di kalangan akuntan karena masih marak terjadi skandal *fraud* (kecurangan). Tindakan *fraud* (kecurangan) secara mutlak merugikan berbagai pihak dan dapat pula menimbulkan akibat berupa rasa tidak adil antara pelaku *fraud* dengan pihak yang tidak ikut andil di dalamnya. Akibatnya, timbul niat dari

pihak tersebut untuk mengungkapkan tindakan *fraud* yang dilakukan oleh pelaku kepada pihak yang berkuasa. Pengungkapan ini dilakukan guna mencegah, mendeteksi, hingga melaporkan penyimpangan yang terjadi.

Tindakan pengungkapan tersebut populer dengan istilah *whistleblowing*. *Whistleblowing* didefinisikan oleh Biduri, dkk. (2022) sebagai bentuk pengaduan yang dilakukan oleh seseorang baik secara individu maupun kelompok atas penyelewengan suatu praktik ilegal yang tidak bermoral serta tidak terdapat adanya justifikasi hukum yang mana hal tersebut

melibatkan pihak internal ataupun eksternal organisasi serta dapat menyebabkan kerugian terhadap organisasi.

Fenomena tindakan *fraud* (kecurangan) tidak hanya marak terjadi di tingkat internasional saja, melainkan juga kerap kali terjadi di tingkat nasional. Salah satu kasus *fraud* yang terjadi di Indonesia yaitu dalam bidang akademik di lingkungan perguruan tinggi. Tindakan *fraud* pada lingkungan akademik ini tidak hanya dilakukan oleh mahasiswa saja, akan tetapi juga terjadi pada kalangan pejabat perguruan tinggi dan jajaran staf yang bersangkutan seperti dosen dan peneliti (Gunadha & Ardiansyah, 2021). Mahasiswa sebagai calon akuntan diharapkan dapat menjadi individu yang mampu mengungkapkan kebenaran dan menjalankan profesinya dengan kejujuran, salah satunya yaitu melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan dengan mengambil 35 responden dari mahasiswa aktif angkatan 2019 hingga 2022 Program Studi Akuntansi pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dapat diketahui bahwa mahasiswa akuntansi memiliki kesadaran akan pentingnya peranan *whistleblowing*, namun dari survei pendahuluan tersebut diketahui 2,9% mahasiswa belum dapat memahami peranan *whistleblowing* tersebut. 37,1% dari mereka belum mengetahui bagaimana *whistleblowing* dapat berperan serta dalam mengurangi tindak kecurangan. Selain itu, menurut 51,4% responden tersebut tidak terdapat layanan yang mewadahi *whistleblower* untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi di lingkungan kampus. Pada poin terakhir dapat diketahui bahwa mayoritas mahasiswa dengan persentase sebesar 91,4% berani untuk melaporkan tindakan kecurangan, namun 8,6% diantara mereka tidak berani untuk melaporkan tindakan kecurangan dikarenakan merasa takut terhadap dampak buruk yang kemungkinan diterimanya. Melakukan *whistleblowing* harus didasari dengan adanya niat yang tinggi, dimana niat tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama yaitu sosialisasi antisipatif.

Sosialisasi antisipatif dikatakan dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* seseorang. Rizkyta & Widajantie (2022) mengungkapkan bahwa sosialisasi antisipatif memiliki peranan penting dalam memotivasi seseorang untuk mematuhi standar etika yang diterapkan pada profesi yang ditekuninya. Faktor kedua yaitu *personal cost*, yang mana *personal cost* ini hendaknya diminimalisir guna memberikan rasa

aman terhadap *whistleblower* serta mendorong upaya efektif untuk mencegah dan memberantas *fraud* melalui *whistleblowing* (Utami, dkk., 2020). Selain itu, komitmen profesional juga dapat menjadi faktor pemicu naiknya *whistleblowing intention*. Hal ini dikarenakan komitmen profesional mengacu pada loyalitas, tanggung jawab, pengorbanan, dan keterlibatan individu untuk percaya serta menerima tujuan profesinya dan berkontribusi lebih guna mencapai tujuan profesi tersebut tanpa adanya paksaan (Satrya, dkk., 2019). Di samping itu, diperlukan pula *locus of control* dalam meningkatkan *whistleblowing intention* karena individu dengan *internal locus of control* tinggi menganggap *whistleblowing* sebagai hal etis dan perlu dilaksanakan (Clyde, dkk., 2022).

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat judul "*Locus of Control* Sebagai Variabel Moderasi Antara Sosialisasi Antisipatif, *Personal Cost*, dan Komitmen Profesional Terhadap *Whistleblowing Intention*".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mana metode ini dipergunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu sehingga disebut pula sebagai metode positivisme. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa Akuntansi pada Perguruan Tinggi Swasta di Surabaya yang terakreditasi Unggul. Unit analisis dalam penelitian ini merupakan responden yang terdiri dari mahasiswa aktif Jurusan Akuntansi angkatan 2019 hingga 2022 di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah menempuh mata kuliah etika bisnis sebanyak 765 mahasiswa.

Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan *non-probability sampling*, yaitu *convenience sampling*. Untuk menentukan sampel minimum, penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dan diperoleh hasil sebagai berikut.

$$n = \frac{765}{1 + 765 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{765}{8,65}$$
$$n = 88 \text{ responden}$$

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden melalui aplikasi *whatsapp* dalam bentuk *google form*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian

ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan SmartPLS 4.0.

syarat nilai harus >0,50 untuk setiap indikator, yaitu sebagai berikut:

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a) Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai Outer Loading	Ket
Sosialisasi Antisipatif (X1)	X1.1	0,843	Valid
	X1.3	0,744	Valid
	X1.5	0,860	Valid
Personal Cost (X2)	X2.5	0,940	Valid
	X2.7	0,938	Valid
	X3.1	0,739	Valid
Komitmen Profesional (X3)	X3.2	0,768	Valid
	X3.3	0,765	Valid
	X3.4	0,821	Valid
	X3.5	0,874	Valid
	Z.1	0,757	Valid
Locus of Control (Z)	Z.2	0,779	Valid
	Z.3	0,750	Valid
	Z.5	0,796	Valid
	Z.8	0,817	Valid
Whistleblowing Intention (Y)	Y.1	0,798	Valid
	Y.2	0,872	Valid
	Y.3	0,839	Valid
	Y.4	0,832	Valid
	Y.5	0,836	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0

Tabel 1 di atas merupakan nilai *nilai loading factors* final setelah dilakukan dua kali tahap eliminasi terhadap beberapa *loading factors* yang tidak valid. Diketahui bahwa setiap indikator variabel memiliki nilai *outer loading* >0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel tersebut telah memenuhi kriteria *convergent validity* dan dinyatakan layak atau valid.

b) Uji Validitas Diskriminan

Uji *discriminant validity* dapat dinilai dengan mengacu pada nilai *cross loading* dan nilai AVE. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari seluruh indikator per variabel lebih besar dibandingkan dengan konstruk lain secara vertikal, sehingga telah dinyatakan lulus uji *discriminant validity* dikarenakan nilai *cross loading* setiap variabel bernilai >0,70. Selain itu, *discriminant validity* juga dapat diukur dengan melihat nilai *Average Variant Extracted* (AVE) dengan

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE	Ket
X1	0,668	Valid
X2	0,882	Valid
X3	0,632	Valid
Y	0,698	Valid
Z	0,609	Valid

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE dari seluruh variabel sudah >0,50, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi *rule of thumb* dan juga dinyatakan lulus uji *discriminant validity*.

c) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan besaran nilai >0,70, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket
Sosialisasi Antisipatif (X1)	0,755	0,753	Reliable
Personal Cost (X2)	0,866	0,866	Reliable
Komitmen Profesional (X3)	0,854	0,868	Reliable
Whistleblowing Intention (Y)	0,892	0,906	Reliable
Locus of Control (Z)	0,839	0,845	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 3 tersebut, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dengan nilai >0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi *rule of thumb* dari uji reliabilitas dan dianggap telah *reliable*, karena dapat menunjukkan tingkat konsistensi dan keakuratan yang tinggi.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

a) Koefisien Determinasi (*R-Square* / R^2)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

	R^2	Adjusted R^2
Whistleblowing Intention	0,768	0,748

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0

Tabel 4 tersebut menunjukkan bahwa nilai dari R^2 sebesar 0,768. Nilai sebesar 0,768 mengindikasikan bahwa variabel sosialisasi antisipatif, *personal cost*, komitmen profesional, serta hubungan yang dimoderasi oleh *locus of control* mempengaruhi *whistleblowing intention* dalam model struktural. Nilai sebesar 0,768 tersebut mengindikasikan bahwa model substansial. Dengan demikian, nilai kecocokan model yang dapat dijelaskan oleh hubungan terhadap variabel *whistleblowing intention* sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

b) Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *t-value* dan nilai *p-value*. Nilai signifikansi yang digunakan yaitu *two tailed*, dengan *T-statistic* >1,96 untuk *significance level* = 5% atau 0,05. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* <0,05.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	<i>T statistics</i> (<i> O/STDEV </i>)	<i>P Values</i>	Ket
Sosialisasi Antisipatif (X1) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	2,609	0,009	Diterima
<i>Personal Cost</i> (X2) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	6,948	0,000	Diterima
Komitmen Profesional (X3) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	0,515	0,607	Ditolak
<i>Locus of Control</i> (Z) x Sosialisasi Antisipatif (X1) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	0,593	0,553	Ditolak
<i>Locus of Control</i> (Z) x <i>Personal Cost</i> (X2) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	2,234	0,026	Diterima
<i>Locus of Control</i> (Z) x Komitmen Profesional (X3) -> <i>Whistleblowing Intention</i> (Y)	0,123	0,902	Ditolak

Sumber: Data Primer, diolah SmartPLS 4.0

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, berikut disajikan pembahasan dari seluruh variabel yang terdapat dalam penelitian ini.

1. Sosialisasi Antisipatif Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel sosialisasi antisipatif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi sosialisasi antisipatif mahasiswa, maka semakin tinggi pula niat mahasiswa untuk dapat melakukan *whistleblowing*. Adanya pengaruh signifikan positif sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing intention* mengindikasikan bahwa mahasiswa mampu beradaptasi dengan etika yang ada serta mampu memahami peraturan yang telah ditetapkan di dalam organisasi maupun profesinya, sehingga ketika mereka menemui tindakan kecurangan yang melanggar kode etik maka cenderung memiliki niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Didukung dengan penelitian terdahulu oleh Yusril, dkk. (2021), Satrya, dkk. (2019), dan Wahyu & Mahmudah (2018) dengan menggunakan *Theory of Planned Behavior* dan *Theory Prosocial Organizational Behavior* yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini memberikan hasil yang memperkuat penelitian sebelumnya mengenai sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*. Dalam *Theory of Planned Behavior* dikatakan bahwa suatu tindakan dapat terbentuk karena didasari oleh adanya niat dari individu tersebut. Adanya sosialisasi antisipatif dapat menjadikan individu untuk dapat memahami bagaimana cara menempatkan dirinya pada suatu organisasi atau profesi, serta bagaimana mereka bersikap untuk melakukan pengungkapan kecurangan yang ditemukannya. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zalmi, dkk. (2019) dan Satrya, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa sosialisasi antisipatif tidak berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

2. *Personal Cost* Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel *personal cost* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan

pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki niat dan keberanian yang tinggi untuk melakukan pengungkapan tindak kecurangan, sehingga dapat dikatakan mereka memiliki *personal cost* yang rendah terhadap *whistleblowing intention*. Adanya pengaruh signifikan positif *personal cost* terhadap *whistleblowing intention* tersebut ditunjukkan melalui sikap yang akan diambil oleh responden ketika menjumpai tindakan kecurangan. Hal tersebut sepadan dengan Theory Prosocial Organizational Behavior (POB), karena individu tersebut melakukan tindakan yang mampu memberikan manfaat bagi orang lain maupun organisasi yang berupa penyehatan organisasi dari tindakan tidak etis.

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi *personal cost* maka semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sebagian besar mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki *personal cost* yang rendah dikarenakan mereka tidak merasa khawatir yang berlebihan atas konsekuensi yang akan diterimanya ketika melakukan pengungkapan kecurangan yang terjadi, sehingga mereka lebih berani mengambil risiko dengan melakukan *whistleblowing*. Tingkat *personal cost* yang tinggi tersebut juga disebabkan karena mereka merasa aman untuk melakukan *whistleblowing*, yang mana keamanan dari *whistleblower* telah dijamin di dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dengan demikian, seorang *whistleblower* tidak perlu merasa khawatir terhadap risiko yang akan diterima, karena posisinya telah dilindungi oleh peraturan hukum. Dalam *Theory of Planned Behavior* dikemukakan bahwa tindakan seseorang didasari oleh adanya niat yang dimilikinya. Dengan demikian, untuk melakukan *whistleblowing* diperlukan niat yang tinggi dan berani untuk menerima risiko yang mungkin dihadapi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Wahyuningsih, dkk. (2021), Usman & Rura (2021), Amir & Priono (2021), dan Muslim, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa *personal cost*

berpengaruh positif signifikan terhadap *whistleblowing intention*.

3. Komitmen Profesional Berpengaruh Terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel komitmen profesional tidak memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen profesional tidak menjadi tolak ukur *whistleblowing intention* mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Koefisien jalur dari variabel komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention* adalah negatif dan mengindikasikan bahwa jika responden memiliki komitmen profesional yang tinggi maka akan meningkatkan pula niat untuk melakukan *whistleblowing*, namun komitmen profesional dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Rendahnya tingkat komitmen profesional mahasiswa menyebabkan kurangnya pengaruh juga terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut dikarenakan terdapat beberapa jawaban kuesioner yang menyatakan jawaban netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Adanya persepsi yang menyatakan bahwa ketika individu memiliki komitmen profesional yang tinggi maka akan meningkatkan *whistleblowing intention*, namun hal ini tidak didukung dengan keberadaan bahwa komitmen profesional tidak memiliki pengaruh signifikan dan berkorelasi negatif terhadap niat individu untuk melakukan *whistleblowing*. *Theory of Planned Behavior* menyatakan bahwa niat mendasari perilaku individu. Dengan adanya niat dari dalam diri individu maka ia dapat melakukan suatu tindakan, seperti halnya melakukan *whistleblowing*. Akan tetapi, komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap *whistleblowing intention*, karena meskipun seseorang memiliki komitmen profesional yang tinggi terhadap profesinya namun masih terdapat beberapa individu yang enggan untuk melakukan *whistleblowing* demi menjaga profesi dan instansinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizkyta & Widajantie (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Putri &

Zahroh (2022) yang menyatakan bahwa komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

4. Locus of Control Memoderasi Pengaruh Sosialisasi Antisipatif Terhadap Whistleblowing Intention

Hasil dari hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel *locus of control* internal tidak mampu memoderasi pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing intention*. Berdasarkan hasil tabulasi jawaban responden, dapat diketahui bahwa mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi dibandingkan *external locus of control*. Hal tersebut berarti bahwa mereka meyakini segala sikap dan perilaku, serta hasil yang diperoleh berasal dari diri mereka sendiri. Apabila hal tersebut didukung dengan sosialisasi antisipatif yang tinggi, tentunya akan meningkatkan *whistleblowing intention*. Akan tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa faktor eksternal dapat membuat mereka mengurungkan niatnya untuk melakukan *whistleblowing*.

Hal tersebut didukung oleh *Theory of Planned Behavior* yang menyebutkan bahwa perilaku seseorang didasari oleh adanya niat yang timbul dalam diri individu tersebut. Namun, dalam penelitian ini *locus of control* internal tidak mampu menstimulus pengaruh sosialisasi antisipatif terhadap *whistleblowing intention* dikarenakan meskipun seseorang memiliki sosialisasi antisipatif yang tinggi tetapi *locus of control* internal yang rendah, maka individu tersebut tidak akan mampu mengendalikan dirinya untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusril, dkk. (2021) yang mengungkapkan bahwa *locus of control* memoderasi hubungan antara sosialisasi antisipatif terhadap minat mahasiswa untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

5. Locus of Control Memoderasi Pengaruh Personal Cost Terhadap Whistleblowing Intention

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *locus of*

control mampu memoderasi *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*. *Locus of control* internal mampu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hipotesis kelima diterima, hal ini berarti bahwa *locus of control* internal maupun eksternal dapat memoderasi secara langsung dan berpengaruh positif signifikan atas *personal cost* terhadap *whistleblowing intention* sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Amin (2021), Alwi & Helmayunita (2020) dan Utami, dkk. (2020). Hal ini sejalan dengan TPB dan POB yang mana peranan *whistleblower* dalam suatu organisasi sangatlah penting. Jika *whistleblower* tersebut memiliki *personal cost* tinggi, maka mereka akan cenderung melakukan *whistleblowing*. Adanya keinginan yang kuat serta keberanian yang tinggi dari *whistleblower* untuk dapat melakukan pengungkapan kecurangan merupakan suatu hal yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi maupun profesinya. Seorang *whistleblower* tidak perlu merasa khawatir dengan adanya retaliasi maupun dampak negatif lainnya karena keberadaan mereka telah dilindungi di dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban, sehingga keamanan untuk melakukan *whistleblowing* menjadi lebih terjamin.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian besar mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki *personal cost* yang tinggi dan cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi. Oleh karena itu, mereka cenderung berani untuk melakukan pengungkapan atas tindakan kecurangan yang diketahuinya meskipun hal tersebut memiliki dampak negatif terhadap lingkungan profesi dan lingkungan sosialnya. Mereka memahami tindakan apa yang akan dilakukan dan apa dampak yang akan diterimanya, karena mereka meyakini bahwa semua perilaku serta konsekuensinya adalah hasil dari kontrol dalam diri individu itu sendiri. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *locus of control* internal mampu memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*.

6. *Locus of Control* Memoderasi Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Whistleblowing Intention*

Hasil dari hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*. Dalam penelitian ini, mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya cenderung memiliki *internal locus of control* yang tinggi dibandingkan *external locus of control*. Sebagian besar dari mereka juga memiliki komitmen profesional yang tinggi. Akan tetapi, dalam penelitian ini masih terdapat beberapa mahasiswa yang memiliki komitmen profesional rendah serta cenderung memiliki *external locus of control*, sehingga niat untuk melakukan *whistleblowing* cenderung berkurang. Hal tersebut dikarenakan mereka merasa khawatir terhadap retaliasi yang akan diterimanya ketika melakukan *whistleblowing* serta dampak lain di luar kendali mereka.

Hal tersebut didukung oleh *Theory of Planned Behavior* yang menyebutkan bahwa perilaku seseorang didasari oleh adanya niat yang timbul dalam diri individu tersebut. Namun, dalam penelitian ini *locus of control* internal tidak mampu menstimulus pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention* dikarenakan meskipun seseorang memiliki komitmen profesional yang tinggi tetapi *locus of control* internal yang rendah, maka individu tersebut tidak akan mampu mengendalikan dirinya untuk melakukan tindakan pengungkapan kecurangan sebab khawatir terhadap dampak di luar kendali mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baptista, dkk. (2021) dan penelitian yang dilakukan oleh Meutia, dkk. (2018) yang menyatakan bahwa *locus of control* tidak memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Shonhadji (2021) yang menyatakan bahwa *locus of control* memoderasi (memperkuat) hubungan komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa *whistleblowing intention* mahasiswa Akuntansi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya mampu dipengaruhi oleh sosialisasi antisipatif dan *personal cost* yang dimiliki oleh seluruh mahasiswa. Ketika sosialisasi antisipatif mahasiswa semakin tinggi, maka semakin tinggi *whistleblowing intention* mereka. Hal tersebut juga didukung dengan tingkat *personal cost* yang tinggi, maka *whistleblowing intention* mahasiswa akan meningkat. Akan tetapi, komitmen profesional belum mampu berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Locus of control sebagai variabel pemoderasi terbukti mampu untuk dapat memperkuat hubungan *personal cost* terhadap *whistleblowing intention*. Individu yang memiliki tingkat keberanian tinggi dan memiliki *personal cost* yang tinggi serta didukung dengan *internal locus of control* yang tinggi cenderung akan melakukan *whistleblowing*, dikarenakan mereka memahami bahwa segala tindakan yang mereka lakukan serta dampaknya berasal dari kontrol diri masing-masing. Namun, *locus of control* belum mampu memoderasi hubungan sosialisasi antisipatif dan juga komitmen profesional terhadap *whistleblowing intention*. Hal tersebut diduga karena secara langsung komitmen profesional belum mampu berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, sedangkan sosialisasi antisipatif mampu meningkatkan *whistleblowing intention* tanpa adanya stimulus dari *locus of control*.

Dalam penelitian ini juga mengandung implikasi bahwa hubungan antara *locus of control* dan sosialisasi antisipatif belum tentu dapat memberikan pengaruh terhadap *whistleblowing intention*. sosialisasi antisipatif serta *locus of control* mahasiswa harus lebih ditingkatkan karena hal tersebut dapat berdampak pada *whistleblowing* mahasiswa. Selain itu, komitmen profesional juga belum tentu memberikan pengaruh terhadap *whistleblowing intention* karena adanya ketakutan pada diri individu tersebut terhadap dampak yang mungkin diterima dan berpengaruh terhadap profesinya. Dengan demikian, mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya harus memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi lagi agar dapat

mengerti bagaimana bentuk loyalitas serta tindakan mereka yang dapat bermanfaat bagi institusi khususnya dalam hal *whistleblowing*. Namun demikian, penelitian ini juga mengandung implikasi bahwa *whistleblowing intention* akan lebih optimal apabila faktor *personal cost* diiringi dengan *locus of control* yang tinggi. Oleh karena itu, mahasiswa harus tetap memiliki keberanian yang tinggi serta memiliki kontrol diri agar mampu melakukan tindakan *whistleblowing*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut.

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti variabel lainnya seperti lingkungan etika, *financial reward*, *self efficacy*, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi *whistleblowing intention* maupun mengganti variabel moderasi lainnya, sehingga hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih baik.
2. Diharapkan dapat menambah jumlah sampel minimal sehingga pengaruh antar variabelnya menjadi *robust*.
3. Diharapkan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk dapat memperkuat kesimpulan dikarenakan instrumen penelitian ini sangatlah rentan terhadap persepsi responden yang tidak sesuai dengan situasi dan kondisi sebenarnya dalam diri masing-masing. Dengan demikian dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih jelas dan dapat memperkuat pembahasan, serta bermanfaat bagi publik.
4. Perlu dilakukan peningkatan terhadap moralitas mahasiswa khususnya terkait dengan etika profesi dan *whistleblowing* dengan internalisasi nilai-nilai karakter dan budaya organisasi yang baik.

Di samping saran tersebut, peneliti selanjutnya juga perlu memperhatikan beberapa hal apabila akan melakukan penelitian serupa, karena penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya yaitu model penelitian ini belum mampu memoderat yang memberikan hasil *R-Square* 23,2%. Variabel penelitian ini dapat menjelaskan hubungan terhadap variabel *whistleblowing intention* sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Oleh sebab itu, variabel penelitian yang

digunakan kurang mampu menjelaskan secara rinci mengenai *whistleblowing intention*.

Keterbatasan lainnya dalam penelitian ini yaitu adanya kesulitan dalam menghubungi responden yang dilakukan secara online dalam melakukan penyebaran kuesioner. Pengumpulan data melalui metode penyebaran kuesioner kurang efektif karena tidak jarang responden yang menjawab kuesioner dengan asal-asalan tanpa memperhatikan pernyataan yang ada dan situasi kondisi yang sebenarnya.

DAFTAR RUJUKAN

- Amir, Y. H., & Priono, H. (2021). Determinan Niat Melaksanakan Whistleblowing Internal Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Gubeng. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 287–310.
- Baptista, S. R., Banda, F. L., & Londa, Y. (2021). Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap Whistleblowing Intention: Locus of Control Sebagai Variabel Moderating (Studi Persepsi Mahasiswa Akuntansi Universitas Flores). *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi (JRIA)*, 1(2), 137–145.
- Biduri, S., Hariyanto, W., Maryanti, E., Nurasik, & Sartika. (2022). Perspektif Theory of Planned Behavior Terhadap Intensi PNS untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Media Mahardika*, 20(2).
- Clyde, V., Hanifah, I. A., & Muchlish, M. (2022). Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: The Moderating Role of Organizational Commitment. *Accounting and Financial Review (AFRE)*, 5(1), 31–40.
- Fathiyah, Mufidah, & Masnun. (2019). Whistleblowing dan Niat Melaksanakannya Mahasiswa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(September), 150–158. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.75>
- Gunadha, R., & Ardiansyah, N. (2021). Ketua Dewan Guru Besar UI: Plagiarisme Dilakukan Mahasiswa Hingga Dosen. *Suara.Com*. <https://www.suara.com/news/2021/02/15/202809/ketua-dewan-guru-besar-ui-plagiarisme-dilakukan-mahasiswa-hingga-dosen>

- Hariyani, E., & Putra, A. A. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Intensitas Moral, Personal Cost Terhadap Internsi Untuk Melakukan Whistleblowing Internal (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 11(2), 17–26.
- Maghribi, R. M. (2021). Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional dan Keseriusan Kecurangan Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing System dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada Perum Bulog Sub Divisi Regional Cirebon). *Jurnal Daya Saing*, 7(1).
- Meutia, I., Adam, M., & Nurpratiwi, T. (2018). The Effect of Professional Commitment and Ethical Consideration on The Desire to do Whistleblowing with Locus of Control as a Moderating Variable (Study on the Banking Sector in Palembang). *Jurnal Perspektif Pembiayaan Dan Pembangunan Daerah*, 6(3), 363–370.
- Muslim, R. Y., Minovia, A. F., Novianti, N., & Rasaki, K. (2022). Profesionalisme, Sensitivitas Etika, Personal Cost dan Intensi Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*, 12(1), 1–11. <https://doi.org/10.37859/jae.v12i1.3550>
- Plue, T. D., Soleiman, I. D., & Sayang, S. (2020). Pengaruh Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif dan Locus of Control Terhadap Whistleblowing Intention (Studi Kasus Pada SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Flores Timur). *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 1(1), 1–10.
- Purwaningtias, W., & Aisyah, M. N. (2018). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Whistleblowing. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 6(5).
- Putri, S. A., & Zahroh, F. (2022). Kontrol Perilaku, Komitmen Profesional, Religiusitas dan Niat Melakukan Whistleblowing. *E-Jurnal Akuntansi*, 32(10), 2991–3004. <https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i10.p07>
- Ridwan, R. A., Novitasari, E., Murni, & Sriwana, I. (2021). Pengaruh Locus of Control dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Auditor Melakukan Whistleblowing. *Journal Pegguruang: Conference Series*, 3(2). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.35329/jp.v3i2.2762>
- Rizkyta, A. F., & Widajantie, T. D. (2022). Pengaruh Etika, Komitmen Profesional, Sosialisasi Antisipatif, dan Locus of Control Mahasiswa Akuntansi Terhadap Perilaku Whistleblowing. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 13(2), 637–646.
- Satrya, I. F., Helmy, H., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Terhadap Niat Whistleblowing dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi di Kota Padang). *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(4), 1863–1880.
- Shonhadji, N. (2021). The Determinant of Whistleblowing Intention in the Case of Bank Fraud. *Binus Business Review*, 12(2), 151–164. <https://doi.org/10.21512/bbr.v12i2.6593>
- Usman, H., & Rura, Y. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Pemberian Reward Terhadap Tindakan Whistleblowing. *Equilibrium*, 10(1), 1–8.
- Utami, N. M. M. A., Irianto, G., & Prihatiningtias, Y. W. (2020). Analyzing The Effect of Financial Reward, Personal Cost and Reporting Channel on Whistleblowing Intention Utilizing an Experimental Study. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(2), 125–132.
- 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.
- Wahyuningsih, P., Alliyah, S., & Nugroho, P. S. (2021). Pengaruh Personal Cost dan Tingkat Kecurangan Terhadap Minat Melakukan Whistleblowing dengan Sikap Terhadap Whistleblowing Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(02).
- 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. *CESJ (Center of Economic Students Journal)*, 12.

Zalmi, W. D., Syofyan, E., & Afriyenti, M. (2019). Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control, dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Terhadap Whistleblowing. *JEA (Jurnal Eksplorasi Akuntansi)*, 1(1), 290-305.