



Website:

ejournal.umm.ac.id/index.php/jaa

Afiliasi:

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Trunojoyo Madura,
Bangkalan, Indonesia

***Correspondence:**

tito.rhakim@trunojoyo.ac.id

DOI: [10.22219/jaa.v7i3.33135](https://doi.org/10.22219/jaa.v7i3.33135)

Sitasi:

Saleh, R. A., Hakim, T, I, R.,
Prasetyono. (2024). "Wavering
Conviction": Interaksi Moral
Approbation Dan Group Cohesion
Dalam Konteks Whistleblowing
Mahasiswa. Jurnal Akademi
Akuntansi, 7(3), 355-381.

Proses Artikel

Diajukan:

22 Mei 2024

Direviu:

14 Juni 2024

Direvisi:

14 Juni 2024

Diterima:

14 Juni 2024

Diterbitkan:

2 Agustus 2024

Alamat Kantor:

Jurusan Akuntansi Universitas
Muhammadiyah Malang
Gedung Kuliah Bersama 2
Lantai 3.
Jalan Raya Tlogomas 246,
Malang, Jawa Timur,
Indonesia

P-ISSN: 2715-1964

E-ISSN: 2654-8321

Tipe Artikel: Paper Penelitian

**“WAVERING CONVICTION”:
INTERAKSI MORAL
APPROBATION DAN GROUP
COHESION DALAM KONTEKS
WHISTLEBLOWING MAHASISWA**

Rifki Aprillah Saleh¹, Tito IM. Rahman Hakim^{2*},
Prasetyono³

ABSTRACT

Purpose: *This study aims to provide empirical evidence regarding the effect of anger and moral approbation on whistleblowing intention with microsocial ethical environment and group cohesion as moderating variables.*

Methodology/approach: *This paper is an empirical study that delves into behavioral patterns of accounting students from public universities in Madura regarding their intentions to blow the whistle. By using incidental sampling, this study obtains 164 responses. WarpPLS 4.0 is employed to run and test the hypotheses.*

Findings: *From testing four different models, we find that moral approbation and anger significantly promote whistleblowing among students. However, we find no significant relationship for interaction between anger and moral approbation with microsocial ethical environment on whistleblowing intentions. Further, we find the interaction between group cohesion and moral approbation reduces the student's willingness to report fraud in cases when they have strong self-interest and discretionary grading policy.*

Practical and Theoretical contribution/Originality: *Our findings suggest that public universities in Madura need to take into account the closeness of potential whistleblowers with fraud perpetrators even more in the context of students with low self-interest when developing and implementing whistleblowing systems. These findings suggest the wavering state of students' convictions of fraud done by their peers.*

Research Limitation: *The results of this study need to be interpreted carefully due to the dominance of small observations in our sample. Our study obtained 164 responses that can be considered sufficient by the analytical tools. However, these numbers are inadequate to generalize our findings, especially when our scope is only three public universities in Madura.*

KEYWORDS: *Anger; Microsocial Ethical Environment; Prosocial Behavior; Social Information Processing; Whistleblowing Intention.*



© 2024

Jurnal Akademi Akuntansi is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

ABSTRAK

Tujuan penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris pengaruh *anger* dan *moral approbation* terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan *microsocial ethical environment* dan *group cohesion* sebagai variabel moderasi.

Metode/pendekatan: Penelitian ini merupakan studi empiris yang menggali pola perilaku mahasiswa akuntansi perguruan tinggi negeri di Madura mengenai niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan menggunakan *incidental sampling*, penelitian ini memperoleh 164 respon. WarpPLS 4.0 digunakan untuk mengolah dan menguji hipotesis.

Hasil: Dari pengujian empat model yang berbeda, ditemukan bahwa *moral approbation* dan *anger* secara signifikan mendorong terjadinya *whistleblowing* di kalangan siswa. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara interaksi *moral approbation* dan *anger* dengan *microsocial ethical environment* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Lebih lanjut, ditemukan interaksi antara *group cohesion* dan *moral approbation* memperlemah intensi mahasiswa untuk melaporkan kecurangan jika mereka memiliki kepentingan pribadi yang kuat dan kebijakan penilaian yang bersifat diskresioner.

Kontribusi Praktik dan Teoretis/Orisinalitas: Temuan studi ini menunjukkan bahwa perguruan tinggi negeri di Madura perlu lebih mempertimbangkan kedekatan calon *whistleblower* dengan pelaku kecurangan, terlebih dalam konteks mahasiswa yang memiliki kepentingan pribadi yang rendah, ketika mengembangkan dan menerapkan sistem pelaporan pelanggaran. Temuan ini menunjukkan betapa goyahnya keyakinan siswa atas kecurangan yang dilakukan oleh teman sebayanya.

Keterbatasan Penelitian: Hasil penelitian ini perlu ditafsirkan secara hati-hati karena adanya observasi yang kecil dalam sampel studi ini. Penelitian ini memperoleh 164 respon yang dianggap cukup oleh alat analisis. Namun angka-angka tersebut belum cukup untuk menggeneralisasi temuan pada penelitian ini, apalagi cakupan penelitian ini hanya tiga universitas negeri di Madura.

KATA KUNCI: *Anger; Microsocial Ethical Environment; Niat Melakukan Whistleblowing Perilaku Prosocial; Social Information Processing.*

PENDAHULUAN

357

Penyebab timbulnya kerugian yang besar bagi organisasi dan masyarakat adalah rangkaian kecurangan dan skandal yang menyebar luas seperti Enron, Ranbaxy, Satyam, dan Worldcom ([Gupta & Bhal, 2021b](#)). Kecurangan juga terjadi di Indonesia, seperti kasus salah saji PT. Garuda pada tahun 2018 ([Thifanny et al., 2023](#)). Kecurangan ini telah menjadi ancaman global dan nasional dikarenakan tidak adanya integritas dalam membatasi kemampuan organisasi sehingga dapat menambah persentase risiko kecurangan ([Hechanova & Manaiois, 2020](#); [Triantoro et al., 2020](#)). Survei *fraud* yang dilakukan oleh ACFE International pada tahun 2022 menemukan bahwa terdapat 2.110 kasus dari 133 negara yang menyebabkan total kerugian lebih dari \$3.6 milyar. Khusus untuk Indonesia, korupsi sudah menjadi kecurangan yang umum terjadi, terbukti Indeks Persepsi Korupsi 2022 yang dilaporkan oleh *Transparency International* menempatkan Indonesia di posisi 110 dari 180 negara, dengan skor 34 dari skala 0 (sangat korup) hingga 100 (sangat bersih). Banyaknya kasus penipuan, penggelapan dan kejahatan keuangan yang terjadi di masyarakat ini mengungkapkan bahwa dibutuhkan mekanisme khusus untuk memitigasi, seperti *whistleblowing* ([Ebaid, 2023](#); [Namazi et al., 2023](#)).

Whistleblowing diakui oleh para ahli sebagai tindakan yang dilakukan oleh anggota organisasi dalam mengungkap praktik-praktik yang tidak etis ([Fredin et al., 2019](#); [Near & Miceli, 1985](#)). Eksistensi pelaporan pelanggaran ini sangat efektif dibandingkan auditor eksternal dan internal dalam mencegah terjadinya *fraud* ([Pittroff \(2014\)](#); [Smaili & Arroyo \(2019\)](#)), namun *fraud* tidak hanya terjadi di dunia kerja, tetapi juga di dunia pendidikan ([Brody et al., 2021](#); [Joseph et al., 2021](#)). [Kaur et al. \(2023\)](#) menambahkan bahwa sistem *whistleblowing* juga dibutuhkan untuk meningkatkan mekanisme pencegahan *fraud*, terutama di sektor pendidikan. Minimnya *whistleblower* dalam sektor akademik merupakan masalah inheren, karena itu pihak perguruan tinggi harus berusaha mendorong minat mahasiswa dalam mencegah kecurangan sebelum hal tersebut berlanjut hingga ke dunia kerja ([Alpkan et al., 2020](#); [Gupta & Bhal, 2021a, 2021b](#)).

[Brody et al. \(2020\)](#) menyatakan bahwa penerapan *whistleblowing* dapat dikatakan sulit karena *whistleblower* akan mendapatkan ancaman retaliasi dari pelaku kecurangan itu sendiri. Konsekuensi dari keputusan tersebut akan membuat para pelapor mengalami stres dan membuat para mahasiswa memilih untuk diam apabila ada kecurangan akademis di sekitarnya ([Tuan Mansor et al., 2020](#)). Alasan lain kenapa calon *whistleblower* memilih diam adalah dikarenakan adanya loyalitas dan solidaritas terhadap sesama mahasiswa ([Andrade, 2015](#); [Loyens, 2013](#)). Studi terkait faktor yang memicu mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* karenanya penting untuk dilakukan. [Kanojia et al. \(2020\)](#) menemukan bahwa faktor-faktor seperti komitmen organisasi dan iklim organisasi yang berpusat pada anggota organisasi merupakan bagian penting dari perilaku *whistleblowing*. [Alpkan et al. \(2020\)](#) menunjukkan bahwa persepsi tentang keadilan distributif dan kepemimpinan etis berhubungan positif dengan *whistleblowing*. [Gupta & Bhal \(2021a\)](#) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berbasis nilai seperti etika dan kepemimpinan pelayan mengarah pada perilaku prososial seperti *whistleblowing*. [Hechanova & Manaiois \(2020\)](#) menemukan bahwa kepemimpinan etis memiliki pengaruh langsung terhadap norma dan kontrol organisasi. [Tuan Mansor et al. \(2020\)](#) menemukan bahwa tingkat komitmen independensi dan komitmen profesional dapat memengaruhi auditor untuk melakukan *whistleblowing*.

JAA
7.3

Mayoritas faktor yang diteliti pada studi sebelumnya adalah campuran terkait individual dan situasional, tetapi tidak fokus terhadap satu faktor ([Akhtar et al., 2021](#); [Ebaid, 2023](#); [Gupta & Bhal, 2021a](#); [Hechanova & Manaiois, 2020](#); [Iwai et al., 2021](#); [Latan et al., 2021](#); [Matthew et al., 2020](#); [Namazi et al., 2023](#); [Su & Ni, 2018](#); [Tuan Mansor et al., 2020](#); [Tudu, 2021](#); [Wilson](#)

[et al., 2018](#)) Mayoritas studi juga berfokus meneliti intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing* ([Alpkan et al., 2020](#); [Anita et al., 2021](#); [Kanojia et al., 2020](#); [Latan et al., 2019a, 2019b](#); [May-amy et al., 2020](#); [Park & Lewis, 2019](#); [Said et al., 2018](#); [Valentine & Godkin, 2019](#); [Yang & Xu, 2020](#)). Penelitian saat ini karenanya menguji persepsi *whistleblowing* responden yang jarang diteliti, yaitu mahasiswa dan menguji faktor individu apa saja yang dapat memengaruhi mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini selaras dengan pernyataan [Alleyne et al. \(2019\)](#) dan [Aslam et al. \(2021\)](#) yang menyatakan bahwa faktor individual merupakan pemicu utama dalam melakukan *whistleblowing*.

Studi kali ini juga mencoba mengurangi *gap* studi sebelumnya dengan menggunakan variabel *moral approbation* dan *anger* yang mewakili variabel faktor individual yang jarang diteliti. Penelitian ini menggunakan dua sudut pandang teori untuk menjelaskan fenomena *whistleblowing* mahasiswa dalam melaporkan kecurangan akademik. Pertama, penelitian saat ini menggunakan teori perilaku prososial yang dikemukakan oleh [Gouldner \(1960\)](#) bahwa perilaku seperti *moral approbation* ([Alleyne et al., 2019](#)) & *anger* ([Lindebaum & Geddes, 2016](#); [Mason & Simmons, 2019](#)) akan mendorong tindakan untuk menolong orang lain. Kedua, peneliti menggunakan *social information processing theory* (SIP), yang menjelaskan bahwa dalam membangun dan menginterpretasikan suatu peristiwa, individu akan mendapatkan informasi dari lingkungan sosial mereka tentang apa sikap dan pendapat seseorang (faktor situasional) ([Salancik & Pfeffer, 1978](#)). Hal ini didukung oleh studi [Ebaid \(2023\)](#) yang menjelaskan bahwa pengaruh kognisi etis terhadap keputusan melakukan *whistleblowing* tergantung pada beberapa faktor situasional.

Studi ini karenanya menambahkan variabel moderasi untuk mengurangi inkonsistensi temuan studi sebelumnya. Peneliti menggunakan *group cohesion* dan *microsocial ethical environment* sebagai pemoderasi, karena kedua variabel tersebut mewakili aspek situasional pada pembuatan keputusan etis, seperti *whistleblowing*. Peneliti juga berpendapat bahwa sikap mahasiswa yang akan menginformasikan sebuah kesalahan bergantung kepada lingkungan pertemanan mereka dan kesadaran mereka terhadap pelanggaran yang terjadi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *moral approbation* dan *anger* secara signifikan memengaruhi niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Pada *vignette* dengan motivasi diri tinggi dan kebijakan penilaian diskresioner, keberadaan *group cohesion* memperlemah secara signifikan pengaruh *moral approbation* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Keseluruhan hipotesis yang tersisa, yaitu interaksi antara *moral approbation* dan *anger* dengan *microsocial ethical environment* serta interaksi *anger* dengan *group cohesion* pada *vignette* dengan motivasi diri rendah dan kebijakan penilaian rata-rata, tidak terbukti secara signifikan.

Paper ini memberikan kontribusi pada konsep *whistleblowing* dalam tiga hal. Pertama, dengan meneliti variabel *moral approbation* dan *anger*, studi ini mengembangkan konsep *whistleblowing* dengan meneliti variabel yang jarang diteliti oleh studi-studi sebelumnya. Kedua, dengan menambahkan dua variabel moderasi, studi ini mencoba untuk mengurangi inkonsistensi temuan dari studi sebelumnya. Namun, hanya interaksi antara *group cohesion* dan *moral approbation* yang secara signifikan memoderasi *whistleblowing intention* pada *setting* motivasi diri tinggi dan kebijakan penilaian diskresioner. Ketiga, pihak perguruan tinggi dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dapat mengacu pada temuan penelitian ini untuk mengembangkan dan mengimplementasikan sistem *whistleblowing* yang lebih *powerful*. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertimbangkan aspek kognitif calon *whistleblower* dan kondisi situasional pada situs yang mana sistem *whistleblowing* akan diterapkan serta sosialisasi pada calon *whistleblower*.

Perilaku prososial dapat diartikan sebagai perilaku altruistik, hal ini mengacu pada harapan sosial yang dimana pelaku secara sukarela memberikan manfaat kepada orang lain namun tidak memiliki manfaat yang jelas bagi pelaku, seperti menolong, berbagi, donasi, gotong royong, kerjasama dan kegiatan sukarela ([Batson & Powell, 2003](#); [Brief & Motowidlo, 1986](#); [Penner et al., 2005](#)). [van der Linden \(2011\)](#) juga menunjukkan bahwa individu dengan perilaku prososial yang tinggi cenderung untuk meningkatkan citra diri mereka di depan umum. Mahasiswa dengan perilaku prososial yang tinggi memiliki intensif yang berfungsi untuk menyelaraskan diri sendiri dengan tujuan memberi manfaat bagi orang lain seperti melakukan *whistleblowing*. Mahasiswa namun perlu untuk melihat bagaimana reaksi kelompok atau sejawat sebelum melakukan tindakan *whistleblowing* ([Iwai et al., 2021](#)). Kelompok dapat menjadi sumber-sumber persetujuan bagi rujukan moral individu, yang terdiri dari diri sendiri, orang lain, atau dengan kombinasi keduanya ([Ryan & Riordan, 2000](#)). *Moral approbation* merupakan gambaran yang dibutuhkan bagi mahasiswa atau orang lain agar pada saat mengungkapkan tindakan moral tidak muncul rasa penyesalan ([Fredin et al., 2019](#); [Jones & Ryan, 1997](#)). Mahasiswa yang proaktif juga didorong untuk mengalihkan perhatian mereka dari kepedulian diri sendiri ke kepedulian bersama guna mendorong perilaku prososial, seperti *whistleblowing* ([Manesi et al., 2020](#)). Dengan interaksinya terhadap anggota lain dalam kelas, mahasiswa akan belajar untuk menilai persepsi teman sebayanya ketika dia melakukan pelaporan atas perilaku yang tidak etis, seperti kecurangan akademik ([Greenberger et al., 1987](#)). [Ryan & Ciavarella \(2002\)](#) menjelaskan bahwa perempuan cenderung memiliki *moral approbation* yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. [Alleyne et al. \(2019\)](#) sebaliknya menemukan bahwa *moral approbation* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Mengacu pada penjelasan sebelumnya, maka hipotesis penelitian dihipotesiskan sebagai berikut:

H₁: *Moral approbation* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Anger dapat dianggap sebagai gangguan psikologis bagi individu dan memicu gangguan sosial ([Lindebaum & Gabriel, 2016](#)). Pada konteks tertentu, *anger* dianggap emosi yang baik di dalam organisasi ([van Kleef, 2014](#)). *Moral anger* contohnya dapat dipandang sebagai emosi moral yang bermanfaat bagi orang lain ([Haidt, 2003](#)). [Jones et al. \(2014\)](#) menambahkan bahwa individu cenderung berperilaku prososial (seperti *whistleblowing*) dengan menunggangi emosi *anger* guna mencari pemuasan atas ketidakadilan yang mereka alami. Hal ini dapat terjadi apabila individu terdorong untuk berperilaku prososial karena pemenuhan pribadi secara khusus seperti ketika mereka mencari kesenangan, minat, kepuasan, keingintahuan, ekspresi diri, atau pribadi ([Cho & Perry, 2011](#)). Menurut [Dozier & Miceli \(1985\)](#) dan [Gouldner \(1960\)](#) altruisme dipandang sebagai perilaku “prososial” yang melibatkan baik yang (egois) maupun tidak egois (altruistik), dan mereka mengusulkan bahwa karakteristik kepribadian tertentu yang stabil dari individu dapat berinteraksi dengan persepsi mereka tentang situasi organisasi dan mungkin mengarah pada perilaku *whistleblowing*. [Penner et al. \(2005\)](#) menjelaskan bahwa perilaku prososial ini secara tradisional dipasangkan dengan ciri-ciri kepribadian umum seperti kejujuran, kerendahan hati, mudah bergaul, berempati dan berorientasi pada orang lain. Mahasiswa yang mengalami emosi ekstrem seperti kemarahan dan penyesalan cenderung lebih berani untuk melakukan *whistleblowing* ([Fredin et al., 2019](#); [Gupta & Bhal, 2021b](#); [Park & Lewis, 2019](#)). Mahasiswa memiliki tiga modus ekspresi *anger* ([Mason & Simmons, 2019](#)). Pertama, mahasiswa dalam keadaan tertekan akan memilih untuk diam dikarenakan situasi yang bermasalah dengan etika, seperti diskriminasi yang akan dilakukan teman sebayanya kepada dirinya ([Burkitt, 2012](#)). Kedua, mahasiswa yang menerapkan persepsi “*holier than-thou*” akan menganggap bahwa rekan-rekannya berperilaku kurang etis dibandingkan dirinya ketika dihadapkan dengan perilaku yang tidak etis dalam hal akademis ([Patel & Millanta, 2011](#)). Sebagai implikasinya, mahasiswa akan mengekspresikan kemarahannya dengan cara

mengungkapkan perasaan mereka kepada publik. Ketiga, hasil dari kemarahan yang diekspresikan mahasiswa akan dinilai oleh teman sebayanya dan akan diputuskan apakah hal tersebut termasuk hal yang menyimpang atau tidak. Dari penjelasan diatas, diajukan hipotesis kedua:

H₂: Anger berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

[Husser et al. \(2019\)](#) mendefinisikan *microsocial ethical environment* sebagai bagian kecil dari etika pada lingkungan yang dapat memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Faktor-faktor yang baik (seperti, perilaku pemimpin yang positif) dalam kelas akan memainkan peran yang penting dalam mendorong mahasiswanya untuk menjadi *whistleblower* dan melakukan *whistleblowing* untuk mencegah praktik-praktik yang tidak etis ([Anita et al., 2021](#); [Cheng et al., 2019](#); [Liu et al., 2015](#)). Lingkungan ini akan menjadi acuan bagi calon *whistleblower* untuk menyuarakan *fraud* yang mereka temui atau tidak ([Gibbs, 2020](#); [Hakami et al., 2024](#); [Laili et al., 2022](#)). Sejalan dengan teori *social information processing*, lingkungan yang dipercaya merupakan lingkungan yang sangat memperhatikan para mahasiswa dan mencoba untuk memenuhi kebutuhan mereka ([Salancik & Pfeffer, 1978](#)). Teori ini merepresentasikan interaksi antara aspek kognitif, emosional dan situasional dalam diri individu sebelum melakukan hal tertentu seperti *whistleblowing* ([Laili et al., 2022](#)). Hal ini akan mengakibatkan nilai-nilai dan tujuan mahasiswa menjadi serupa dengan kondisi kesesuaian orang-lingkungan akademik ([Aslam et al., 2021](#); [Voegtlin et al., 2020](#)). Ketika lingkungan dalam akademik menjadi lebih kuat, maka keyakinan mahasiswa dan teman sebayanya di lingkungan akademik akan mengarah kepada peningkatan kinerja individu ([Hough et al., 2020](#)). Artinya mahasiswa yang berada pada lingkungan kelompok yang etis, maka intensi mereka untuk melakukan *whistleblowing* akan diperkuat dan begitupun sebaliknya. Implikasi dari lingkungan etis yang mendukung diharapkan mampu memperkuat *moral approbation* dan *anger* dalam melakukan pelaporan kecurangan di lingkungan perguruan tinggi. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, maka diajukan hipotesis yaitu:

H_{3a}: *Microsocial ethical environment* memoderasi pengaruh antara *moral approbation* dengan *whistleblowing intention*.

H_{3b}: *Microsocial ethical environment* memoderasi pengaruh antara *anger* dengan *whistleblowing intention*.

Moderasi *Group Cohesion* pada *Moral Approbation* dan *Anger* terhadap *Whistleblowing Intention*

Group cohesion adalah hubungan antar anggota sebuah kelompok, namun *group cohesion* ini lebih dari sekedar hubungan ([Yalom & Leszcz, 2005](#)). *Group cohesion* didefinisikan sebagai proses dinamis yang tercermin dalam kecenderungan suatu kelompok untuk tetap bersatu dalam mengejar tujuan instrumental dan untuk memenuhi kebutuhan afektif anggota ([Carron et al., 1998](#)). [Paulus et al. \(2011\)](#) sebaliknya, menambahkan bahwa *group cohesion* mungkin membutuhkan waktu untuk berkembang, sehingga efek positif mungkin tidak terlihat sampai kelompok mereka telah bersama selama beberapa waktu. [Christensen et al. \(2021\)](#) menjelaskan bahwa *group cohesion* dikembangkan melalui berbagai proses yang berhubungan dengan normalisasi, anti-stigmatisasi, pencerminan, dukungan, dorongan dan pemahaman. Rasa memiliki kelompok dan saling mendukung satu sama lain menyebabkan motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan. [Alleyne et al. \(2019\)](#) menunjukkan bahwa ketika *group cohesion* kuat maka ada hubungan negatif dan signifikan antara karakteristik individu dan *personal cost* akan meningkat secara signifikan dalam kondisi *group cohesion* yang kuat. Mahasiswa yang berada pada kondisi *group cohesion* yang tinggi dianggap lebih cenderung untuk tidak melaporkan kecurangan yang dia temukan karena adanya ikatan antara dirinya

dan kelompok yang mungkin melakukan kecurangan meskipun mereka memiliki karakteristik individu yang baik dan mendukung *whistleblowing*. Mahasiswa karenanya akan melihat bagaimana hubungan yang dimiliki dengan kelompok serta memprediksi bagaimana kelompok tersebut akan bereaksi atas *whistleblowing* yang dilakukan ([Hakami et al., 2024](#); [Laili et al., 2022](#)). Kondisi ini selaras dengan konsep *social information processing* ([Salancik & Pfeffer, 1978](#)). *Social information processing* didefinisikan oleh [Salancik & Pfeffer \(1978\)](#) sebagai hal yang berasal dari premis dasar bahwa individu sebagai organisme yang adaptif, menyesuaikan sikap, perilaku, dan keyakinan dengan konteks sosial mereka dalam realitas masa lalu dan masa kini. Model ini menurut [Zalesny & Ford \(1990\)](#) terlihat sederhana namun dapat mewujudkan proses sosial dan kognitif yang kompleks. Dari kesimpulan tersebut, diajukan hipotesis keempat:

H_{4a}: *Group cohesion* memoderasi pengaruh antara *moral approbation* dengan *whistleblowing intention*.

H_{4b}: *Group cohesion* memoderasi hubungan antara *anger* dengan *whistleblowing intention*.

METODE

Penelitian ini menguji hipotesis dalam konteks bagaimana keputusan mahasiswa untuk menjadi *whistleblower* ketika mereka menemukan praktik-praktik yang tidak etis dalam kelas. Mahasiswa akuntansi yang menempuh pendidikan di Madura yang dipilih sebagai partisipan dianggap tepat karena mereka sering menyaksikan praktik tidak etis dalam pembelajaran sehari-hari dan mungkin berkeinginan untuk menjadi *whistleblower* ([Ramadhan & Rubiyat, 2020](#)). Sampel resmi dari penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang menempuh pendidikan di Madura. Kuisisioner dikirim secara daring kepada mahasiswa melalui grup Whatsapp dan chat pribadi. Proses pengumpulan data kuisisioner untuk sampel resmi berlangsung selama 3 bulan.

Moral approbation diukur menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh [Alleyne et al \(2019\)](#) yang terdiri dari tiga indikator, yaitu persetujuan moral yang diinginkan – pujian/sanjungan (*praise*), persetujuan moral yang diinginkan dari diri sendiri, dan persetujuan moral yang diinginkan – mencela (*blame*), yang direpresentasikan melalui 17 item pertanyaan. Para mahasiswa ditanyakan tentang bagaimana mereka mencari persetujuan dari diri mereka sendiri dan/atau orang lain untuk mendapatkan persetujuan ketika membuat keputusan etis. *Anger* diukur menggunakan kasus yang terdiri dari 1 item pertanyaan. Instrumen *group cohesion* diadopsi dari [Alleyne et al. \(2019\)](#) yang terdiri dari 5 item yang merepresentasikan indikator terkait ikatan mahasiswa dengan sejawatnya terkait kepercayaan, pertolongan dan ketertarikan. Item ini menanyakan bagaimana teman teman kelas akan membentuk kepribadian seorang mahasiswa. *Microsocial ethical environment* diukur menggunakan kuisisioner *microsocial ethical environment* milik [Husser et al. \(2019\)](#) yang kemudian dimodifikasi oleh [Laili et al. \(2022\)](#) menjadi 8 item. Item ini menanyakan bagaimana keputusan mahasiswa terhadap kecurangan yang terjadi di lingkungan sekitarnya. Untuk instrumen *whistleblowing intentions* peneliti menggabungkan kasus hipotetis (*vignette*) dari [Jones et al. \(2014\)](#) dengan kuisisioner [Park et al. \(2008\)](#) terkait *whistleblowing intentions* menggunakan saluran internal, eksternal dan anonim yang berisi 7 item pertanyaan.

Peneliti juga melakukan perhitungan jumlah minimal sampel yang dibutuhkan pada studi ini dengan menggunakan *G*power* dari [Faul et al. \(2007\)](#). *G*power* dianggap mampu untuk menentukan sampel minimal dan cukup banyak digunakan pada beberapa publikasi internasional yang bereputasi ([Sofyani, 2023](#)). Dari hasil perhitungan menggunakan *G*power*

didapatkan minimal sampel sebesar 160. Total respon yang didapatkan pada studi ini adalah sebesar 164, sehingga sampel untuk studi ini sudah memenuhi. Untuk pengukuran setiap instrumen diukur menggunakan skala Likert tujuh poin mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju). Untuk *anger* sendiri diukur menggunakan skala Likert tujuh poin mulai dari 1 (Sangat Tidak Marah) hingga 7 (Sangat Marah).

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
<i>Microsocial Ethical Environment</i>	<i>Microsocial ethical environment</i> merupakan bagian kecil dari lingkungan etis yang dapat memengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan (Husser <i>et al.</i> , 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di kelas yang saya ikuti, ada peraturan secara tertulis 2. Saya sering dilibatkan dalam tugas yang berhubungan dengan kelas 3. Saya sering mengikuti pelatihan terkait etika di luar kelas 4. Saya bersedia menanggung risiko atas tindakan etika yang dilanggar 5. Jika saya melanggar peraturan tertulis, maka hukuman akan diberikan oleh teman/dosen kepada saya 6. Jika saya melanggar peraturan kelas, maka saya akan menyalahkan mahasiswa lainnya. 7. Keberadaan saya berpengaruh dalam pelaksanaan tugas/kegiatan dalam kelas ini 8. Saya ditugaskan untuk melaksanakan tugas yang penting di kelas ini 	Husser <i>et al.</i> , (2019); Laili <i>et al.</i> , (2022)
<i>Moral Approbation</i>	<i>Moral approbation</i> merupakan kelompok rujukan moral individu yang dapat terdiri dari diri sendiri, orang lain, atau kemungkinan besar kombinasi keduanya (Ryan & Riordan, 2000; Alleyne <i>et al.</i> , 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya ingin orang lain berpikir bahwa keputusan saya etis 2. Saya ingin orang lain memandang saya sebagai orang yang bermoral 3. Saya berharap orang lain memandang perilaku saya sebagai perilaku yang etis 4. Saya ingin orang lain mendukung keputusan saya terkait isu-isu moral 5. Saya ingin orang lain memuji pilihan saya dalam situasi yang etis 6. Saya merasa tidak nyaman ketika orang lain menyalahkan saya karena pilihan saya dalam situasi yang etis 7. Saya tidak suka jika orang lain berpikir bahwa saya telah melakukan sesuatu yang salah 8. Saya khawatir apakah orang lain memandang keputusan dan tindakan saya sebagai sesuatu yang bermoral 9. Penting bagi saya untuk mendapatkan pujian karena telah melakukan hal yang benar 10. Saya tidak ingin dikritik ketika saya tidak melakukan hal yang benar 11. Saya tidak suka orang lain menyalahkan saya bahkan ketika saya melakukan kesalahan 12. Saya tidak suka dikritik karena melakukan sesuatu yang salah 13. Saya cenderung marah ketika orang lain mengkritik pilihan saya dalam situasi yang etis 	Ryan & Riordan (2000) dan Alleyne <i>et al</i> (2019)

14. Saya merasa kesal ketika orang lain berpikir bahwa saya telah melakukan hal yang salah
15. Saya tidak suka disalahkan atas pilihan yang saya buat dalam situasi yang etis
16. Saya tidak ingin orang lain berpikiran negatif tentang saya karena saya telah membuat pilihan etis yang salah
17. Saya khawatir tentang apa yang mungkin dipikirkan orang lain ketika saya dihadapkan pada keputusan etis

<i>Group Cohesion</i>	<p><i>Group cohesion</i> didefinisikan sebagai proses dinamis yang tercermin dalam kecenderungan suatu kelompok untuk tetap bersatu dalam mengejar tujuan instrumental dan untuk memenuhi kebutuhan afektif anggota (Carron et al., 1998).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejauh mana anda mempercayai teman-teman di kelas anda 2. Sejauh mana teman-teman di kelas anda membantu menyelesaikan tugas anda 3. Sejauh mana teman-teman kelas anda merupakan teman kelas yang ramah 4. Sejauh mana teman-teman dalam kelas anda mengambil ketertarikan pribadi terhadap anda 5. Sejauh mana anda menantikan kebersamaan dengan teman-teman kelas anda setiap hari 	<p>Alleyne et al. (2019)</p>
<i>Anger</i>	<p><i>Anger</i> pada awalnya dianggap sebagai gangguan psikologis bagi individu dan memicu gangguan social (Lindebaum & Gabriel, 2016). Namun pada konteks tertentu, <i>anger</i> dianggap emosi yang baik di dalam organisasi (van Kleef, 2014). Yaitu <i>moral anger</i>, <i>moral anger</i> sendiri dapat dipandang sebagai emosi moral yang bermanfaat bagi orang lain (Haidt, 2003; Jones et al., 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika anda Rudi/Lilur, bagaimana perasaanmu tentang tindakan Pak Hadi Purnomo yang memberikan jawaban ujian kepada muridnya 	<p>Jones et al. (2014)</p>

<p><i>Whistleblowing Intention</i></p>	<p><i>Whistleblowing intention</i> adalah niat individu untuk melaporkan kecurangan kepada pihak tertentu melalui beragam cara (Park et al., 2008)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rudi/Lilur akan melaporkan kesalahan Pak Hadi Purnomo kepada orang yang tepat di dalam kelas 2. Rudi/Lilur akan memberitahu dosen atas tindakan yang dilakukan Pak Hadi Purnomo 3. Rudi/Lilur akan memberikan informasi terkait apa yang dilakukan Pak hadi Purnomo kepada pihak luar 4. Rudi/Lilur akan menginformasikan hal terkait apa yang dilakukan Pak Hadi Purnomo kepada publik 5. Rudi/Lilur akan melaporkan tindakan Pak Hadi Purnomo kepada pihak yang berwenang di luar kampus 6. Rudi/Lilur akan melaporkan tindakan Pak Hadi Purnomo menggunakan nama samaran 7. Rudi/Lilur akan melaporkan Pak Hadi Purnomo tanpa memberikan informasi tentang dirinya sendiri 	<p>Jones et al. (2014) & Park et al. (2008)</p>
--	--	--	---

Tabel 1.
Definisi
Operasional
Variabel

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk mencari hubungan sebab akibat ([Anita et al., 2021](#)). Berdasarkan metode survei *cross-sectional*, penelitian ini menggunakan analisis *partial least square* karena memungkinkan para peneliti untuk mengestimasi model yang kompleks dengan banyak konstruk, indikator variabel dan jalur struktural tanpa memaksakan asumsi distribusi pada data ([Hair et al., 2019](#)).

[Hair et al. \(2019\)](#) juga mengatakan bahwa teknik ini mengatasi dikotomi yang jelas antara penjelasan seperti yang biasanya ditekankan dalam penelitian akademis dan prediksi, dimana hal ini merupakan dasar untuk mengembangkan implikasi manajerial. PLS-SEM memiliki 4 tahapan, pertama melibatkan pemeriksaan pengukuran model dengan nilai di atas 0,70 yang direkomendasikan. Langkah kedua adalah menilai reabilitas konsistensi internal dimana nilai yang lebih tinggi umumnya menunjukkan tingkat keandalan yang lebih tinggi. Langkah ketiga adalah pembahasan validitas konvergen dari setiap ukuran konstruk menggunakan matrik rata-rata varians yang diekstraksi (AVE). Langkah terakhir adalah menilai validitas diskriminan menggunakan HTMT yang diusulkan oleh ([Henseler et al., 2015](#)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pada studi ini mengacu kepada [Taylor & Curtis \(2010\)](#), [Ahmad \(2011\)](#), [Erkmen et al \(2014\)](#) dan [Chaudhary et al \(2019\)](#) yang menguji hipotesis per *vignette*. Terdapat 2 *vignette* pada studi ini, yaitu *vignette* dengan motivasi tinggi x penilaian diskresioner (Lilur) dan motivasi rendah x penilaian rata-rata (Rudi). Kemudian *vignette* ini dibagi kembali berdasarkan saluran pelaporan, yaitu internal-anonim dan eksternal-anonim, maka terdapat 4 model yang diuji. Model 1 menjelaskan Lilur yang memiliki motivasi tinggi x penilaian diskresioner pada saluran internal-anonim, Model 2 menjelaskan Lilur yang memiliki motivasi tinggi x penilaian diskresioner pada saluran eksternal-anonim, Model 3 menjelaskan Rudi yang memiliki motivasi rendah x penilaian rata-rata pada saluran internal-anonim, Model 4 menjelaskan Rudi yang memiliki motivasi rendah x penilaian rata-rata pada saluran eksternal-anonim. Sebelum menguji hipotesis diperlukan uji *outer model*. Uji validitas dilakukan dengan melihat validitas diskriminan dan konvergen. Pengujian ini didasarkan pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Hasil uji konvergen

akan disajikan pada Tabel 2 yang dicantumkan pada *Appendix*. Setelah melakukan uji validitas konvergen, maka selanjutnya akan dilakukan uji validitas diskriminan yang disajikan pada Tabel 3 dalam *Appendix*. Hasil uji reliabilitas juga disajikan pada Tabel 4 dalam *Appendix*, dan melalui hasil yang ditampilkan pada Tabel 2, 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini telah lolos uji *outer model* dan dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis. Tabel 5 menampilkan hasil uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Model 1 (Kasus 1: Internal +Anonim)				
Hipotesis		<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>	Simpulan
MA→WI	H1	0,212	0,004	Terdukung
Anger→WI	H2	0,416	0,000	Terdukung
MEE x MA→WI	H3 _a	0,094	0,331	Tidak Terdukung
MEE x Anger→WI	H3 _b	0,073	0,407	Tidak Terdukung
GC x MA→WI	H4 _a	-0,204	0,003	Terdukung
GC x Anger→WI	H4 _b	-0,082	0,329	Tidak Terdukung
<i>Adjusted R-Square</i>			0,320	
Model 2 (Kasus 1: Eksternal +Anonim)				
Hipotesis		<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>	Simpulan
MA→WI	H1	0,262	0,000	Terdukung
Anger→WI	H2	0,344	0,000	Terdukung
MEE x MA→WI	H3 _a	0,090	0,306	Tidak Terdukung
MEE x Anger→WI	H3 _b	0,204	0,051	Tidak Terdukung
GC x MA→WI	H4 _a	-0,175	0,024	Terdukung
GC x Anger→WI	H4 _b	-0,077	0,289	Tidak Terdukung
<i>Adjusted R-Square</i>			0,257	
Model 3 (Kasus 2: Internal + Anonim)				
Hipotesis		<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>	Simpulan
MA→WI	H1	0,215	0,001	Terdukung
Anger→WI	H2	0,335	0,000	Terdukung
MEE x MA→WI	H3 _a	0,022	0,714	Tidak Terdukung
MEE x Anger→WI	H3 _b	-0,024	0,766	Tidak Terdukung
GC x MA→WI	H4 _a	-0,046	0,503	Tidak Terdukung
GC x Anger→WI	H4 _b	-0,004	0,961	Tidak Terdukung
<i>Adjusted R-Square</i>			0,354	
Model 4 (Kasus 2: Eksternal + Anonim)				

Hipotesis		<i>Original Sample</i>	<i>P Value</i>	Simpulan
MA→WI	H1	0,249	0,001	Terdukung
<i>Anger</i> →WI	H2	0,300	0,001	Terdukung
MEE x MA→WI	H3 _a	0,014	0,833	Tidak Terdukung
MEE x <i>Anger</i> →WI	H3 _b	-0,052	0,588	Tidak Terdukung
GC x MA→WI	H4 _a	-0,086	0,260	Tidak Terdukung
GC x <i>Anger</i> →WI	H4 _b	0,064	0,485	Tidak Terdukung
<i>Adjusted R-Square</i>			0,322	

Tabel 5.
Uji Hipotesis
dan Koefisien
Determinasi

H1. *Moral approbation* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat Model ditemukan sebesar 0,004, 0,000, 0,001, 0,001 < 0,05 dan *original sample* sebesar 0,212, 0,262, 0,215, 0,249 sehingga H1 diterima.

H2. *Anger* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat Model ditemukan sebesar 0,000, 0,000, 0,000, 0,001 < 0,05 dan *original sample* sebesar 0,416, 0,344, 0,335, 0,300 sehingga H2 diterima.

H3_a. *Microsocial ethical environment* memoderasi pengaruh antara *moral approbation* dengan *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat model ditemukan sebesar 0,331, 0,306, 0,714, 0,833 > 0,05 dan *original sample* sebesar 0,094, 0,090, 0,022, 0,014 sehingga disimpulkan bahwa H3_a tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing intention* dan ditolak.

H3_b. *Microsocial ethical environment* memoderasi pengaruh antara *anger* dengan *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat model ditemukan sebesar 0,407, 0,051, 0,766, 0,588 > 0,05 dan *original sample* sebesar 0,073, 0,204, -0,024, -0,052 sehingga disimpulkan bahwa H3_b tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing intention* dan ditolak.

H4_a. *Group cohesion* memoderasi pengaruh antara *moral approbation* dengan *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat model ditemukan sebesar 0,003, 0,024, 0,503, 0,260 < 0,05 untuk Model 1 dan Model 2, > 0,05 untuk Model 3 dan Model 4, *original sample* sebesar -0,204, -0,175, -0,046, -0,086 sehingga disimpulkan bahwa H4_a diterima secara parsial.

H4_b. *Group cohesion* memoderasi hubungan antara *anger* dengan *whistleblowing intention*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa *p-values* untuk keempat model ditemukan sebesar 0,329, 0,289, 0,961, 0,485 > 0,05 dan *original sample* sebesar -0,082, -0,077, -0,004, 0,064 sehingga

disimpulkan bahwa H4_b tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *whistleblowing intention* dan ditolak.

367

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua karakteristik individual pada mahasiswa secara signifikan mendorong dilakukannya *whistleblowing*. *Moral approbation* dan *anger* pada *vignette 1* dan *vignette 2* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention* pada keempat model baik pada kasus dengan saluran internal dan anonim ataupun eksternal dan anonim. *Moral approbation* terbukti berpengaruh positif terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing*. Temuan ini mendukung bukti empiris dari studi [Ryan & Riordan \(2000\)](#) dan bertentangan dengan [Alleyne et al. \(2019\)](#) yang menemukan bahwa *moral approbation* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Artinya, mahasiswa pada perguruan tinggi negeri di Madura memiliki tendensi untuk berusaha terlihat etis di lingkungan sekitarnya. Aspek kognitif ini mendorong mereka untuk berperilaku sesuai norma yang berlaku secara umum dan memengaruhi niat mereka untuk terlibat dalam perilaku *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung teori perilaku prososial yang menyatakan bahwa individu dalam suatu kelompok akan berusaha untuk berperilaku agar masyarakat secara umum diuntungkan. Walaupun dorongan untuk melakukan hal ini dimotivasi oleh dorongan yang bersifat narsistik dan persepsi “*holier-than-thou*”.

Hasil pengujian statistik juga menemukan dukungan atas hipotesis kedua yang menyatakan bahwa *anger* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Pada kedua jenis *vignette* dan kedua jenis saluran pelaporan yang berbeda, secara konsisten, responden yang merasakan kemarahan akan melakukan *whistleblowing*. Pada kondisi motivasi diri tinggi dan kebijakan penilaian diskresioner, mahasiswa merasakan ketidakadilan yang menyebabkan kemarahan kepada dosen yang melakukan kecurangan sehingga melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari [Park & Lewis \(2019\)](#) serta gagasan dari [Gupta & Bhal \(2021b\)](#) yang mengacu pada pendekatan *total interpretive structural modeling* (TISM) bahwa *anger* akan mendorong *moral courage* sehingga *whistleblower* berani untuk mengungkapkan adanya *fraud*. Hal ini juga selaras dengan pernyataan [Jones et al. \(2014\)](#) yang menyatakan bahwa individu yang merasakan ketidakadilan akan melakukan tindakan tertentu guna memuaskan rasa marah yang mereka rasakan, seperti melaporkan pelaku kecurangan kepada pihak yang mampu menyelesaikan kecurangan tersebut. Temuan penelitian ini mendukung aplikasi teori perilaku prososial melalui kondisi motivasi diri rendah dan kebijakan penilaian rata-rata. Hal ini karena dalam *vignette 2*, mahasiswa telah berada dalam kelas dosen yang melakukan kecurangan akademik, sehingga mereka lebih mudah untuk mendapatkan nilai tinggi. Mahasiswa, akan tetapi, memiliki niat *whistleblowing* yang tinggi karena mereka merasakan ketidakadilan yang dirasakan teman sebayanya di kelas lain yang mendorong mereka untuk melakukan pelaporan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *microsocial ethical environment* tidak memoderasi pengaruh *moral approbation* dan *anger* terhadap *whistleblowing intention*. Hipotesis 3_a dan 3_b karenanya tidak terdukung. Hal ini diduga karena adanya persepsi “*holier-than-thou*” yang dimiliki oleh mahasiswa perguruan tinggi negeri di Madura. Mengacu pada [Patel & Millanta \(2011\)](#), individu dengan persepsi “*holier-than-thou*” menganggap bahwa diri mereka lebih etis dan lebih suci dibandingkan orang lain di sekitarnya. Individu dengan persepsi “*holier-than-thou*” jika dihadapkan pada masalah etis tidak akan mempertimbangkan bagaimana pandangan dan pertimbangan orang-orang di sekitarnya. Hal ini disebabkan oleh persepsi mereka yang menyatakan bahwa dirinya lebih beretika dari lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, pertimbangan dirinya sendirilah akan dijadikan acuan dalam menanggapi suatu masalah etis seperti *whistleblowing*. Sebagai konsekuensinya *microsocial ethical environment* tidak akan mampu memoderasi pengaruh variabel yang berasal dari aspek kognitif dan individual

seperti *moral approbation* dan *anger* terhadap masalah etis yang dalam hal ini adalah *whistleblowing*. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa terdapat faktor yang menghambat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* meskipun dia memiliki *moral approbation* yang tinggi. Mahasiswa mungkin menganggap bahwa kelompoknya tidak memiliki penilaian etis yang sama dengan dirinya sehingga dia tidak merasa terdukung untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini didukung oleh Gibbs (2020) yang menjabarkan bahwa kelompok yang dimiliki oleh mahasiswa yang ingin melakukan *whistleblowing* menganggap bahwa *whistleblowing* merupakan perbuatan yang tidak setia kawan sehingga menolak untuk memberikan dukungan atas Tindakan tersebut. Hal ini dapat berakibat pada rasa penyesalan pra bahkan pasca melakukan *whistleblowing* (Fredin et al., 2019), yang muncul akibat adanya perilaku sejawat yang menolak tindakan *whistleblowing* dan melakukan retaliasi atas perilaku tersebut (Iwai et al., 2021). Faktor lain yang mungkin mendemotivasi perilaku *whistleblowing* mahasiswa yang memiliki *moral approbation* dan didukung oleh lingkungan kelompok yang etis adalah saluran atau mekanisme pelaporan yang mungkin kurang tepat bagi mahasiswa (Hakami et al., 2024). Hakami et al (2024) menemukan melalui studinya bahwa terdapat saluran atau mekanisme tertentu yang cenderung lebih dipilih mahasiswa dalam melakukan *whistleblowing*. Hal ini melebihi konsep saluran internal, eksternal dan anonim.

Temuan penelitian ini secara parsial mendukung hipotesis 4_a. Pada model 1 dan 2, yaitu kondisi dengan motivasi diri tinggi dan kebijakan penilaian diskresioner, *group cohesion* secara signifikan memperlemah pengaruh *moral approbation* terhadap *whistleblowing intention*. Sebaliknya, *group cohesion* tidak memoderasi secara signifikan pada kondisi motivasi diri rendah dan kebijakan penilaian rata-rata. Mengacu pada Paulus et al. (2011), lingkungan yang aman secara psikologis kemungkinan besar adalah lingkungan dimana anggota tim memiliki perasaan positif satu sama lain. Hal inilah yang menjadi komponen penting dari *group cohesion*. Selama anggota kelompok memberikan hal yang dapat menguntungkan anggota lainnya, maka semakin kuat juga ikatan mereka. Konsekuensinya, individu yang bersangkutan akan menghindari perilaku yang merugikan anggota tim yang lain seperti *whistleblowing*. Hasil yang berbeda antara dua vignette Lilur (motivasi diri tinggi x kebijakan penilaian diskresioner) dan Rudi (motivasi diri rendah x kebijakan penilaian rata-rata) kemungkinan disebabkan karena perbedaan kebijakan penilaian. Pada kasus kebijakan penilaian diskresioner, nilai setiap akan berbeda tergantung dosen. Jika terjadi *whistleblowing* hal ini akan membuat nilai mahasiswa yang mengambil mata kuliah di kelas dosen yang melakukan kecurangan akademik akan turun, namun kerugian ini tidak signifikan pada kasus kebijakan penilaian rata-rata. Keberadaan ikatan yang kuat (*group cohesion*) dan keinginan untuk dilihat sebagai individu yang etis dan baik (*moral approbation*) akan mengurangi minat individu untuk terlibat dalam *whistleblowing*. Temuan ini mendukung aplikasi *social information processing theory*, karena individu akan mempertimbangkan respon lingkungan atau aspek situasional sebelum melakukan suatu tindakan. Studi Alleyne et al. (2019) juga menemukan bahwa ketika *group cohesion* kuat, maka ada hubungan negatif yang signifikan antara karakteristik individu (*moral approbation*) pada *whistleblowing intention*.

Hipotesis 4_b tidak terdukung, yang artinya *group cohesion* tidak memoderasi secara signifikan pengaruh *anger* terhadap *whistleblowing intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada kondisi psikologis tidak stabil (*anger*), maka individu tidak akan mampu berpikir secara logis. Dalam kondisi ini, individu akan cenderung membuat keputusan yang gegabah namun berani seperti *whistleblowing*. Di sisi lain, dalam proses pembuatan keputusan etis ini, individu tidak akan mengindahkan kepentingan kelompoknya karena yang menjadi tujuan utamanya adalah pemenuhan dan pencarian keadilan. Temuan penelitian ini secara umum menunjukkan adanya keraguan dan ketakutan dalam diri calon *whistleblower* yang diakibatkan oleh

pandangan lingkungan sekitar (Fredin et al., 2019; Iwai et al., 2021). Artinya secara kognitif dan personal calon *whistleblower* sangat ingin melakukan *whistleblowing* yang pada akhirnya akan terjegal karena aspek situasional seperti ikatan kelompok (*group cohesion*) yang mereka miliki (Alleyne et al., 2019). Hal ini merepresentasikan bahwa meski calon *whistleblower* memiliki niat yang baik, namun mereka mengalami “*wavering conviction*” (goyahnya keyakinan) dalam proses pembuatan keputusan etis seperti *whistleblowing* yang kemungkinan disebabkan oleh perilaku kelompok/sejawat yang menentang *whistleblowing*, rasa penyesalan setelah melakukan *whistleblowing* karena adanya seawat yang dirugikan, atau mekanisme pelaporan yang kurang mengakomodasi niat mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *moral approbation* dan *anger* terhadap *whistleblowing intention* dengan *microsocial ethical environment* dan *group cohesion* sebagai variabel moderasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *moral approbation* dan *anger* pada mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi ataupun rendah pada saluran internal dan anonim atau eksternal dan anonim berpengaruh signifikan terhadap *whistleblowing intention*. Hasil penelitian mengenai efek moderasi menunjukkan bahwa *microsocial ethical environment* tidak memoderasi pengaruh *moral approbation* dan *anger* pada mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi dan rendah terhadap *whistleblowing intention*. Temuan yang berbeda dalam pengujian efek moderasi *group cohesion* memberikan bukti bahwa variabel ini secara signifikan memperlemah pengaruh *moral approbation* dan *anger* pada mahasiswa yang memiliki motivasi tinggi terhadap *whistleblowing intention*.

Studi ini memberikan beberapa kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik terkait topik *whistleblowing* pada institusi pendidikan tinggi. Pertama, studi ini mencoba untuk meneliti kembali variabel yang minim diteliti oleh studi terdahulu, yaitu *moral approbation* dan *anger*. Studi ini memberikan bukti empiris bahwa mahasiswa yang ingin terlihat bermoral oleh orang lain (*moral approbation*) atau merasakan kemarahan atas adanya ketidakadilan (*anger*) akan terdorong untuk melakukan *whistleblowing* kepada pihak yang dianggap mampu mengoreksi suatu kecurangan. Temuan penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keamanan *whistleblower* merupakan salah satu aspek yang sangat dipertimbangkan sebelum melakukan pelaporan. Hal ini terbukti dari signifikannya pengaruh *moral approbation* dan *anger* pada keempat model. Model tersebut merepresentasikan salah satunya alternatif saluran yang bisa dipilih oleh calon *whistleblower*, yaitu internal anonim dan eksternal anonim. Calon *whistleblower* yang merasa bahwa informasi terkait dirinya dirahasiakan akan lebih berani melakukan *whistleblowing* baik kepada resipien internal ataupun eksternal. Kedua, studi ini juga menyajikan temuan bahwa *group cohesion* secara signifikan memperlemah niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* pada keadaan yang mana mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk melapor dan terdapat kebijakan penilaian dosen yang bersifat diskresioner. Temuan studi ini mendukung temuan Alleyne et al. (2019), bahwa pada kondisi terdapat ikatan yang kuat antara teman sebaya, maka mahasiswa akan cenderung untuk mengurungkan niatnya melakukan *whistleblowing*. Ketiga, mengacu pada temuan empiris sebelumnya, pembuat kebijakan di tingkat perguruan tinggi dan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi perlu membuat dan mengimplementasikan sistem pelaporan kecurangan (*whistleblowing*) yang mempertimbangkan aspek emosional calon *whistleblower* seperti kemarahan, keinginan untuk dipandang bermoral dan keamanan. Perlunya juga pengembang kebijakan untuk lingkungan yang kompetitif guna mendorong *whistleblowing* seperti kebijakan penilaian diskresioner oleh dosen. Pembuat kebijakan juga perlu melakukan

sosialisasi terkait pentingnya nilai etis yang berlaku umum lebih penting dibandingkan komitmen terhadap kelompok.

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini tidak memperoleh data yang cukup mengenai mahasiswa di Madura. Data ini hanya diperoleh melalui kuesioner *online* sehingga peneliti tidak mendapat hasil yang optimal. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan survei *online* dan *offline* agar memperoleh data yang lebih maksimal. Kedua, keterbatasan penelitian ini adalah tidak signifikannya efek moderasi *microsocial ethical environment* dan *group cohesion*. Hasil yang tidak berpengaruh secara signifikan ini membatasi peneliti untuk merasionalisasi temuan penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan mengkaji topik yang sama dengan penelitian saat ini untuk memperkuat temuan penelitian saat ini, terutama untuk pengujian efek moderasi. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan teori yang berbeda untuk menjelaskan efek moderasi dari *microsocial ethical environment* dan *group cohesion*. Peneliti selanjutnya juga dapat menyelidiki faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi mahasiswa di perguruan tinggi di Madura dalam hal pelaporan kecurangan. Pada gilirannya, berbagai temuan yang ada pada penelitian ini ataupun selanjutnya dapat membantu perguruan tinggi di Madura dalam membuat kebijakan terkait kecurangan yang akan terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. A. (2011). Internal Auditors and Internal Whistleblowing Intentions: a Study of Organisational, Individual, Situational and Demographic Factors. *Thesis: Individual Retirement Savings Behavior: Evidence from Malaysia*.
- Akhtar, M. W., Javed, M., Syed, F., Aslam, M. K., & Hussain, K. (2021). Say no to Wrongdoing: The Serial Mediation Model of Responsible Leadership and Whistleblowing Intentions. *International Journal of Manpower*, 42(5), 889–903. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2020-0070>
- Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does Group Cohesion Moderate Auditors' Whistleblowing Intentions? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, 69–90. <https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2019.02.004>
- Alpkan, L., Karabay, M., Şener, İ., Elçi, M., & Yıldız, B. (2020). The Mediating Role of Trust in Leader in The Relations of Ethical Leadership and Distributive Justice on Internal Whistleblowing: A Study on Turkish Banking Sector. *Kybernetes*, 50(7), 2073–2092. <https://doi.org/10.1108/K-05-2020-0268>
- Andrade, J. A. (2015). Reconceptualising Whistleblowing in a Complex World. *Journal of Business Ethics*, 128(2), 321–335. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2105-z>
- Anita, R., Abdillah, M. R., & Zakaria, N. B. (2021). Authentic Leader and Internal Whistleblowers: Testing a Dual Mediation Mechanism. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(1), 35–52. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2020-0036>
- Aslam, M. K., Akhtar, M. S., Akhtar, M. W., Asrar-ul-Haq, M., Iqbal, J., & Usman, M. (2021). "Reporting the Wrong to the Right": The Mediated Moderation Model of Whistleblowing Education and the Whistleblowing Intentions. *Kybernetes*, 52(3), 981–996. <https://doi.org/10.1108/K-02-2021-0123>
- Batson, C. D., & Powell, A. A. (2003). Altruism and Prosocial Behavior. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/0471264385.wei0519>

Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). *Prosocial Organizational Behaviors Prosocial Organizational Behaviors*. 11(April), 710–725.

371

Brody, R. G., Gupta, G., & Turner, M. (2021). The Influence of Country of Origin and Espoused National Culture on Whistleblowing Behavior. *International Journal of Accounting and Information Management*, 29(2), 228–246. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-07-2020-0119>

Brody, R. G., Gupta, G., & White, T. (2020). Whistleblowing in India: Evidence from Accounting Students and Professionals. *International Journal of Accounting and Information Management*, 28(1), 126–146. <https://doi.org/10.1108/IJAIM-01-2019-0001>

Burkitt, I. (2012). Emotional Reflexivity: Feeling, Emotion and Imagination in Reflexive Dialogues. *Sociology*, 46(3), 458–472. <https://doi.org/10.1177/0038038511422587>

Carron, A. V, Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The Measurement of Cohesiveness in Sport Groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement*, 213–226.

Chaudhary, N. S., Gupta, K. P., & Phoolka, S. (2019). A Study Whistleblowing Intentions of Teachers Working in Higher Education Sector. *The Electronic Library*, 34(1), 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2017-0253>

Cheng, J., Bai, H., & Yang, X. (2019). Ethical Leadership and Internal Whistleblowing: A Mediated Moderation Model. *Journal of Business Ethics*, 155(1), 115–130. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3517-3>

Cho, Y. J., & Perry, J. L. (2011). Intrinsic Motivation and Employee Attitudes: Role of Managerial Trustworthiness, Goal Directedness, and Extrinsic Reward Expectancy. *Review of Public Personnel Administration*, 32(4), 382–406. <https://doi.org/10.1177/0734371X11421495>

Christensen, A. B., Währén, S., Reinholt, N., Poulsen, S., Hvenegaard, M., Simonsen, E., & Arnfred, S. (2021). “Despite the Differences, We Were All the Same”. Group Cohesion in Diagnosis-Specific and Transdiagnostic CBT Groups for Anxiety and Depression: A Qualitative Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105324>

Dozier, J. B., & Miceli, M. P. (1985). Potential Predictors of Whistle-Blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10(4), 823–836. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279105>

Ebaid, I. E. S. (2023). The Courage of Whistleblowing of Prospective Accountants: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 15(3), 713–730. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2022-0071>

Erkmen, T., Çalişkan, A. Ö., & Esen, E. (2014). An Empirical Research About Whistleblowing Behavior in Accounting Context. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 10(2), 229–243. <https://doi.org/10.1108/JAOC-03-2012-0028>

JAA

7.3

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral and Biomedical Sciences. *Journal of Materials and Environmental Science*, 7(10), 3759–3766.

Fredin, A., Venkatesh, R., Riley, J., & Eldridge, S. W. (2019). The Road Not Taken: A Study of Moral Intensity, Whistleblowing, and Regret. *Ethics and Behavior*, 29(4), 320–340.

<https://doi.org/10.1080/10508422.2018.1469088>

- Gibbs, T. (2020). *Whistleblowing: Protection or Discouragement*. <https://doi.org/10.1108/JMLC-03-2020-0031>
- Gouldner, A. W. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1763–1766. <https://doi.org/10.1111/joms.12629>
- Greenberger, D. B., Miceli, M. P., & Cohen, D. J. (1987). Oppositionists and Group Norms: The Reciprocal Influence of Whistle-blowers and Co-workers. *Journal of Business Ethics*, 6(7), 527–542. <https://doi.org/10.1007/BF00383744>
- Gupta, S., & Bhal, K. T. (2021a). Leadership Styles, Justice and Whistle-Blowing Intention: Testing a Mediation Model. *European Business Review*, 33(4), 622–641. <https://doi.org/10.1108/EBR-03-2020-0068>
- Gupta, S., & Bhal, K. T. (2021b). Reporting Misdemeanors in the Workplace: Analysing Enablers Using Modified TISM Approach. *TQM Journal*, 33(7), 57–75. <https://doi.org/10.1108/TQM-11-2019-0266>
- Haidt, J. (2003). *The Moral Emotions* (pp. 852–870).
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to Use and How to Report the Results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hakami, A. H., Im, T., Hakim, R., & Muhammad, E. (2024). *Lessening The Cost of Whistleblowing Through Hierarchy Peer-Reporting Type: A Grid-Group Cultural Theory Perspective*. 12(1), 16–32. <https://doi.org/10.24036/wra.v12i1.12>
- Hechanova, M. R. M., & Manaois, J. O. (2020). Blowing the Whistle on Workplace Corruption: The Role of Ethical Leadership. *International Journal of Law and Management*, 62(3), 277–294. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-02-2019-0038>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of Ethics, Trust, and Optimism on Performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135–1155. <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2019-0409>
- Husser, J., Andre, J. M., & Lespinet-Najib, V. (2019). The Impact of Locus of Control, Moral Intensity, and the Microsocial Ethical Environment on Purchasing-Related Ethical Reasoning. *Journal of Business Ethics*, 154(1), 243–261. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3446-1>
- Iwai, T., Yeung, L., & Artes, R. (2021). Voice or Silence: Antecedents of Whistleblowing Intentions. 56(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-06-2020-0126>
- Jones, J. C., Spraakman, G., & Sánchez-Rodríguez, C. (2014). What's in it for Me? An Examination of Accounting Students' Likelihood to Report Faculty Misconduct. *Journal of Business Ethics*, 123(4), 645–667. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-2015-5>
- Jones, T. M., & Ryan, L. V. (1997). The Link Between Ethical Judgment and Action in Organizations: A Moral Approval Approach. *Organization Science*, 8(6).

<https://doi.org/10.1287/orsc.8.6.663>

373

Joseph, C., Omar, N. H., Janang, J. T., Rahmat, M., & Madi, N. (2021). Development of the University Fraud Prevention Disclosure Index. *Journal of Financial Crime*, 28(3), 883–891. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2019-0127>

Kanojia, S., Sachdeva, S., & Sharma, J. P. (2020). Retaliatory Effect on Whistle Blowing Intentions: A Study of Indian Employees. *Journal of Financial Crime*, 27(4), 1221–1237. <https://doi.org/10.1108/JFC-12-2019-0170>

Kaur, B., Sood, K., & Grima, S. (2023). A Systematic Review on Forensic Accounting and its Contribution Towards Fraud Detection and Prevention. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 31(1), 60–95. <https://doi.org/10.1108/JFRC-02-2022-0015>

Laili, A., Hakim, T. I., & Prasetyono. (2022). Whistleblowing Determinants: The Interaction Between Micro Social Ethical Environment And Organizational Ethical Leadership. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 12(3), 626–640. <https://doi.org/10.22219/jrak.v12i3.23531>

Latan, H., Jose, C., Jabbour, C., Beatriz, A., & Sousa, L. De. (2019a). Ethical Awareness , Ethical Judgment and Whistleblowing: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3534-2>

Latan, H., Jose, C., Jabbour, C., Beatriz, A., & Sousa, L. De. (2019b). Whistleblowing Triangle: Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 2016(Acfe 2016). <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>

Latan, H., Jose, C., Jabbour, C., Beatriz, A., & Sousa, L. De. (2021). To Blow or Not to Blow the Whistle : The Role of Rationalization in the Perceived Seriousness of Threats and Wrongdoing. *Journal of Business Ethics*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04287-5>

Lindebaum, D., & Gabriel, Y. (2016). Anger and Organization Studies: From Social Disorder to Moral Order. *Organization Studies*, 37(7), 903–918. <https://doi.org/10.1177/0170840616640848>

Lindebaum, D., & Geddes, D. (2016). The Place and Role of (Moral) Anger in Organizational Behavior Studies. *Journal of Marriage and Family*, 60(1), 5–22. <https://doi.org/10.1002/job>

Liu, S. min, Liao, J. qiao, & Wei, H. (2015). Authentic Leadership and Whistleblowing: Mediating Roles of Psychological Safety and Personal Identification. *Journal of Business Ethics*, 131(1), 107–119. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2271-z>

Loyens, K. (2013). Why Police Officers and Labour inspectors (do not) Blow the Whistle: A Grid Group Cultural Theory Perspective. *Policing*, 36(1), 27–50. <https://doi.org/10.1108/13639511311302461>

Manesi, Z., Lange, P. A. Van, Doesum, N. J. Van, & Pollet, T. V. (2020). What are the Most Powerful Predictors of Charitable Giving to Victims of Typhoon Haiyan: Prosocial Traits, Socio-Demographic Variables, or Eye Cues?

JAA
7.3

Mason, C., & Simmons, J. (2019). Rage Against the Machine: Moral Anger in Whistleblowing. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 14(3), 337–355. <https://doi.org/10.1108/QROM-10-2017-1572>

Matthew, G., Owusu, Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing

- Intentions of Accounting Students an Application of the Theory of Planned Behaviour. *27(2)*, 477–492. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0007>
- May-amy, Y. C., Han-rashwin, L. Y., & Carter, S. (2020). Antecedents of Company Secretaries' Behaviour and Their Relationship and Effect on intended Whistleblowing. *20(5)*, 837–861. <https://doi.org/10.1108/CG-10-2019-0308>
- Namazi, M., Ebrahimi, F., & Sarikhani, M. (2023). Effects of Anticipatory Socialization, Professional Commitment, and Moral Intensity on Whistleblowing Intentions by Accounting Students: A Moderated Mediation Analysis. *Journal of Applied Research in Higher Education*, *15(5)*, 1717–1735. <https://doi.org/10.1108/JARHE-06-2022-0177>
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Citation Classics from The Journal of Business Ethics: Celebrating the First Thirty Years of Publication*, *4(1)*, 153–172. https://doi.org/10.1007/978-94-007-4126-3_8
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, *82(4)*, 929–939. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Park, H., & Lewis, D. (2019). The Motivations of External Whistleblowers and Their Impact on the Intention to Blow the Whistle Again. *August 2017*, 1–12. <https://doi.org/10.1111/beer.12224>
- Patel, C., & Millanta, B. R. (2011). "Holier-Than-Thou" Perception Bias Among Professional Accountants: A Cross-Cultural Study. *Advances in Accounting*, *27(2)*, 373–381. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2011.08.010>
- Paulus, P. B., Kohn, N., & Dzindolet, M. (2011). *Teams. Encyclopedia of Creativity (Second Edition)*, 446–452.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review of Psychology*, *56*, 365–392. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141>
- Pittroff, E. (2014). Whistle-Blowing Systems and Legitimacy Theory: A Study of the Motivation to Implement Whistle-Blowing Systems in German Organizations. *Journal of Business Ethics*, *124(3)*, 399–412. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1880-2>
- Ramadhan, A. P., & Ruhayat, E. (2020). Kecurangan Akademik: Fraud Diamond, Perilaku Tidak Jujur, Dan Persepsi Mahasiswa. *JABI (Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia)*, *3(1)*, 13–25. <https://doi.org/10.32493/jabi.v3i1.y2020.p13-25>
- Ryan, L. V., & Ciavarella, M. A. (2002). Tapping the Source of Moral Approval: The Moral Referent Group. *Journal of Business Ethics*, *38(1–2)*, 179–192. <https://doi.org/10.1023/A:1015729231274>
- Ryan, L. V., & Riordan, C. M. (2000). The Development of a Measure of Desired Moral Approval. *Educational and Psychological Measurement*, *60(3)*, 448–462. <https://doi.org/10.1177/00131640021970529>
- Said, J., Omar, N., Rafidi, M., & Yusof, S. N. S. (2018). Does Organizational Factor More Prevailing than Individual Factor in Mitigating Employee Fraud? Finding from Royal Custom Officers.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A Social Information Processing Approach to Job

Attitudes and Task Design. *Administrative Science Quarterly*, 23(2), 224–253.
<https://doi.org/10.2307/2392563>

375

- Smaili, N., & Arroyo, P. (2019). Categorization of Whistleblowers Using the Whistleblowing Triangle. *Journal of Business Ethics*, 157(1), 95–117. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3663-7>
- Sofyani, H. (2023). Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 311–319. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19031>
- Su, X., & Ni, X. (2018). Citizens on Patrol : Understanding Public Whistleblowing Against Government Corruption. 406–422. <https://doi.org/10.1093/jopart/muy011>
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2010). An Examination of the Layers of Workplace Influences in Ethical Judgments: Whistleblowing Likelihood and Perseverance in Public Accounting. *Journal of Business Ethics*, 93(1), 21–37. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0179-9>
- Thifanny, T. A., Kusuma, I. C., & Marsudi, J. (2023). Pengaruh Fraud Diamond dalam Mendeteksi Potensi Kecurangan Laporan Keuangan pada Perusahaan Sub Sektor Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019-2022. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 24361–24370.
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing System, Machiavellian Personality, Fraud Intention: An Experimental Study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003>
- Tuan Mansor, T. M., Mohamad Ariff, A., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by Auditors: The Role of Professional Commitment and Independence Commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2019-2484>
- Tudu, P. N. (2021). Blow whistle , Should I or Shouldn't I : A Study on Moderating Effect of Perceived Organizational Support on Intention to Blow the Whistle Among Indian Government Employees. 218–237. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0028>
- Valentine, S., & Godkin, L. (2019). EMoral Intensity, Ethical Decision Making, and Whistleblowing Intention. *Journal of Business Research*, 98(January), 277–288. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.009>
- van der Linden, S. (2011). How the Illusion of Being Observed can Make You a Better Person. <https://www.scientificamerican.com/article/how-the-illusion-of-being-observed-can-make-you-better-person/>
- van Kleef, G. A. (2014). Understanding the Positive and Negative Effects of Emotional Expressions in Organizations: EASI Does it. *Human Relations*, 67(9), 1145–1164. <https://doi.org/10.1177/0018726713510329>
- Voegtlin, C., Frisch, C., Walther, A., & Schwab, P. (2020). Theoretical Development and Empirical Examination of a Three-Roles Model of Responsible Leadership. *Journal of Business Ethics*, 167(3), 411–431. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04155-2>

JAA

7.3

- Wilson, A. B., Mcnellis, C., & Latham, C. K. (2018). Audit Firm Tenure, Auditor Familiarity, and Trust: Effect on Auditee Whistleblowing Reporting Intentions. April 2014, 1–18. <https://doi.org/10.1111/ijau.12108>

- Yalom, I. D., & Leszcz, M. (2005). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (5th ed.).
- Yang, L., & Xu, R. (2020). The Effects of Retaliation on Whistleblowing Intentions in China Banking Industry. *16*(2), 215–235. <https://doi.org/10.1108/JAOC-05-2019-0049>
- Zalesny, M. D., & Ford, K. J. (1990). Extending the Social Information Processing Perspective: New Links to Attitudes, Behaviors, and Perceptions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *47*, 205–246.

LAMPIRAN

Variabel	Indikator	AVE	Loading Faktor	Keterangan
Model 1 (Kasus 1: Internal +Anonim)				
<i>Whistleblowing Intention</i>	WI3	0,704	0,844	Valid
	WI7		0,858	Valid
	WI8		0,814	Valid
<i>Microsocial Ethical Environment</i>	MEE3	0,610	0,789	Valid
	MEE4		0,783	Valid
	MEE5		0,785	Valid
	MEE6		0,741	Valid
	MEE7		0,815	Valid
	MEE8		0,771	Valid
<i>Moral Approbation</i>	MA5	0,650	0,754	Valid
	MA6		0,784	Valid
	MA7		0,792	Valid
	MA8		0,763	Valid
	MA9		0,755	Valid
	MA10		0,827	Valid
	MA11		0,818	Valid
MA12	0,857	Valid		
MA13	0,842	Valid		
MA14	0,854	Valid		

	MA15		0,817	Valid
	MA16		0,819	Valid
	MA17		0,791	Valid
<i>Group Cohesion</i>	GC3		0,921	Valid
	GC5	0,783	0,848	Valid
Model 2 (Kasus 1: Eksternal +Anonim)				
<i>Whistleblowing Intention</i>	WI4		0,746	Valid
	WI5		0,860	Valid
	WI6	0,688	0,839	Valid
	WI7		0,845	Valid
	WI8		0,851	Valid
<i>Microsocial Ethical Environment</i>	MEE3		0,756	Valid
	MEE4		0,787	Valid
	MEE5	0,608	0,798	Valid
	MEE6		0,768	Valid
	MEE7		0,820	Valid
	MEE8		0,750	Valid
<i>Moral Approbation</i>	MA5		0,744	Valid
	MA6		0,778	Valid
	MA7		0,787	Valid
	MA8		0,763	Valid
	MA9		0,757	Valid
	MA10		0,827	Valid
	MA11	0,651	0,818	Valid
	MA12		0,861	Valid
	MA13		0,846	Valid
	MA14		0,857	Valid
	MA15		0,820	Valid
	MA16		0,824	Valid
	MA17		0,793	Valid

<i>Group Cohesion</i>	GC1		0,706	Valid	
	GC3	0,634	0,862	Valid	
	GC5		0,813	Valid	
Model 3 (Kasus 2: Internal + Anonim)					
<i>Whistleblowing Intention</i>	WII3		0,857	Valid	
	WII7	0,689	0,862	Valid	
	WII8		0,768	Valid	
<i>Microsocial Ethical Environment</i>	MEE3		0,771	Valid	
	MEE4		0,759	Valid	
	MEE5	0,610	0,785	Valid	
	MEE6		0,763	Valid	
	MEE7		0,815	Valid	
	MEE8		0,792	Valid	
	<i>Moral Approbation</i>	MA5		0,739	Valid
		MA6		0,761	Valid
MA7			0,796	Valid	
MA8			0,764	Valid	
MA9			0,764	Valid	
MA10			0,831	Valid	
MA11		0,652	0,834	Valid	
MA12			0,862	Valid	
MA13			0,852	Valid	
MA14			0,850	Valid	
<i>Group Cohesion</i>	GC3		0,820	Valid	
	GC4	0,649	0,823	Valid	
	GC5		0,784	Valid	
	GC3		0,865	Valid	
	GC4		0,710	Valid	
GC5		0,833	Valid		
Model 4 (Kasus 2: Eksternal + Anonim)					

379	<i>Whistleblowing Intention</i>	WII4		0,708	Valid	
		WII5		0,796	Valid	
		WII6	0,594	0,749	Valid	
		WII7		0,831	Valid	
		WII8		0,763	Valid	
	<i>Microsocial Ethical Environment</i>	MEE3		0,757	Valid	
		MEE4		0,743	Valid	
		MEE5	0,609	0,784	Valid	
		MEE6		0,768	Valid	
		MEE7		0,817	Valid	
		MEE8		0,809	Valid	
		<i>Moral Approbation</i>	MA5		0,719	Valid
			MA6		0,756	Valid
	MA7			0,792	Valid	
	MA8			0,744	Valid	
	MA9			0,759	Valid	
	MA10			0,823	Valid	
	MA11		0,651	0,836	Valid	
	MA12			0,869	Valid	
	MA13			0,851	Valid	
MA14			0,858	Valid		
<i>Group Cohesion</i>	MA15		0,832	Valid		
	MA16		0,838	Valid		
	MA17		0,793	Valid		
	GC3		0,849	Valid		
	GC4	0,650	0,724	Valid		
		GC5	0,840	Valid		

Tabel 2.
Uji Validitas
Konvergen

Model 1 (Kasus 1: Internal +Anonim)					
	<i>Anger</i>	GC	MA	MEE	<i>Whistleblowing Intention</i>
<i>Anger</i>	1.000				
GC	0,297	0,885			
MA	0,138	0,010	0,806		
MEE	0,222	0,241	0,228	0,781	
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,478	0,284	0,288	0,220	0,839
Model 2 (Kasus 1: Eksternal +Anonim)					
	<i>Anger</i>	GC	MA	MEE	<i>Whistleblowing Intention</i>
<i>Anger</i>	1.000				
GC	0,339	0,796			
MA	0,136	0,024	0,807		
MEE	0,222	0,243	0,232	0,780	
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,383	0,264	0,320	0,191	0,829
Model 3 (Kasus 2: Internal + Anonim)					
	<i>Anger</i>	GC	MA	MEE	<i>Whistleblowing Intention</i>
<i>Anger</i>	1.000				
GC	0,259	0,806			
MA	0,128	0,016	0,807		
MEE	0,275	0,210	0,229	0,781	
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,475	0,410	0,291	0,323	0,830
Model 4 (Kasus 2: Eksternal + Anonim)					
	<i>Anger</i>	GC	MA	MEE	<i>Whistleblowing Intention</i>
<i>Anger</i>	1.000				
GC	0,258	0,806			
MA	0,122	0,009	0,807		
MEE	0,270	0,201	0,227	0,780	
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,432	0,364	0,320	0,312	0,771

Tabel 3.
Uji Validitas
Diskriminan
(Fornell-
Larcker
Criterion)

Model 1 (Kasus 1: Internal +Anonim)		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
GC	0,729	0,878
MA	0,955	0,960
MEE	0,873	0,904
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,792	0,877
Model 2 (Kasus 1: Eksternal +Anonim)		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
GC	0,710	0,838
MA	0,955	0,960
MEE	0,873	0,903
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,887	0,917
Model 3 (Kasus 2: Internal + Anonim)		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
GC	0,730	0,846
MA	0,955	0,960
MEE	0,873	0,904
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,776	0,869
Model 4 (Kasus 2: Eksternal + Anonim)		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
GC	0,730	0,847
MA	0,955	0,960
MEE	0,873	0,903
<i>Whistleblowing Intention</i>	0,831	0,879

Tabel 4.
Uji Reliabilitas