

PERAN IKLIM ETIS ORGANISASI DALAM MEMODERASI PENGARUH PERSEPSI FRAUD TERHADAP INTENSI WHISTLEBLOWING AKADEMIK

Fitriani Prastiawati^{1*}, Nelliraharti², Juanda Surya³, Muhammad Ali⁴

^{1,2}Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Indonesia

³Universitas Syiah Kuala, Indonesia

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Al Hilal Sigli, Indonesia

fitriani.prastiawati@ar-raniry.ac.id

ABSTRAK

Abstrak: Tujuan penelitian adalah untuk mengkaji pengaruh persepsi fraud akademik terhadap intensi melakukan whistleblowing serta menguji apakah iklim etis dapat memoderasi hubungan tersebut. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengujian hipotesis sebab akibat dengan sampel sebanyak 200 mahasiswa yang telah memahami konsep fraud akademik. Data dikumpulkan melalui kuesioner online. Data dianalisis menggunakan SmartPLS untuk pengujian hipotesis penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian hipotesis menyatakan bahwa persepsi mahasiswa terhadap fraud akademik mampu mempengaruhi intensi whistleblowing akademik. Akan tetapi, iklim etis belum mampu memoderasi hubungan tersebut karena terdapat faktor lain yang lebih kuat dalam mempengaruhi hubungan tersebut, seperti sanksi sosial, jaminan keamanan psikologis pelapor, dan rendahnya perlindungan bagi pelapor tindakan kecurangan. Kontribusi penelitian ini memperluas literatur mengenai whistleblowing akademik dengan menguji hubungan antara persepsi fraud akademik dan intensi whistleblowing dalam konteks pendidikan tinggi. Kontribusi pada kebijakan yakni organisasi perlu menciptakan budaya yang baik atau perlindungan kepada pelapor tindakan kecurangan agar dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan di lingkungan akademik yang dapat menurunkan integritas lembaga pendidikan. Keterbatasan penelitian ini hanya menganalisis faktor persepsi fraud dan iklim etis terhadap intensi whistleblowing akademik, sehingga memperoleh hasil yang kurang mendalam. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangan kondisi psikis pelapor dan media pelaporan yang dapat digunakan untuk melaporkan tindakan kecurangan.

Kata Kunci: Persepsi Fraud, Iklim Etis, Intensi Whistleblowing, Institusi Pendidikan Tinggi.

Abstract: The purpose of this study was to examine the influence of perceptions of academic fraud on whistleblowing intentions and to test whether ethical climate can moderate this relationship. This research method used a quantitative method with a causal hypothesis test on a sample of 200 students who understood the concept of academic fraud. Data were collected through an online questionnaire. Data were analyzed using SmartPLS to test the research hypotheses. The results of this study indicate that the hypothesis test states that students' perceptions of academic fraud can influence whistleblowing intentions. However, the ethical climate has not been able to moderate this relationship because there are other, stronger factors influencing it, such as social sanctions, assurance of psychological safety for whistleblowers, and low protection for whistleblowers of fraud. Contribution of this research expands the literature on academic whistleblowing by examining the relationship between perceptions of academic fraud and whistleblowing intentions in the context of higher education. Contribution to policy, namely organizations need to create a good culture or protection for whistleblowers of fraudulent acts to minimize the occurrence of fraudulent acts in the academic environment which can reduce the integrity of educational institutions. Limitations of This study only analyzed the factors of fraud perception and ethical climate on academic whistleblowing intentions, resulting in in-depth results. Future research is expected to consider the psychological state of the whistleblower and the reporting media that can be used to report fraudulent acts.

Keywords: Fraud Perception, Ethical Climate, Whistleblowing Intention, Higher Education Institutions.

Article History:

Received: 01-03-2026

Revised : 01-04-2026

Accepted: 15-05-2026

Online : 30-05-2026

A. LATAR BELAKANG

Kecurangan (*fraud*) merupakan fenomena yang masih banyak terjadi baik di sektor organisasi bisnis, pemerintahan, maupun lingkungan pendidikan. Pada lingkungan pendidikan, kecurangan seperti plagiarisme, manipulasi data, dan tindakan tidak etis lainnya menjadi ancaman serius terhadap integritas pendidikan tinggi (Fajt & Schiller, 2025). Menurut (Anggreani & Falikhatun, 2024) menjelaskan bahwa kecurangan akademik telah terjadi pada dunia pendidikan secara berkelanjutan. Permasalahan ketidakjujuran akademik memerlukan perhatian segera dalam ranah pendidikan, khususnya ketika mahasiswa dituntut untuk bekerja secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari dosen.

Persepsi *fraud* diartikan sebagai cara individu memandang dan mengevaluasi adanya praktik kecurangan maupun pelanggaran etika yang terjadi di dalam organisasi (Agustina et al, 2019). Adapun *fraud* merupakan tindakan yang disengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi melalui cara yang tidak jujur. Dalam lingkungan akademik, *fraud* dapat berupa plagiarisme, manipulasi nilai, pemalsuan data penelitian, maupun bentuk pelanggaran akademik lainnya (Fajt & Schiller, 2025). Persepsi *fraud* menggambarkan sejauh mana individu memahami adanya tindakan kecurangan dalam lingkungan akademik. Ketika seseorang menyadari bahwa suatu tindakan merupakan bentuk pelanggaran serius terhadap integritas akademik, maka muncul dorongan moral untuk melaporkannya.

Menurut *Theory of Planned Behavior*, niat perilaku dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap konsekuensi tindakan tertentu. Persepsi tinggi terhadap *fraud* akademik dapat meningkatkan sikap positif terhadap *whistleblowing* karena individu merasa bahwa pelaporan merupakan tindakan yang diperlukan untuk menjaga integritas akademik (Kurniawati dan Djasuli, 2022). *Whistleblowing* akademik merupakan tindakan melaporkan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi di lingkungan pendidikan kepada pihak berwenang. Niat *whistleblowing* akademik menggambarkan keinginan atau kecenderungan individu untuk melaporkan *fraud* akademik yang diketahuinya (Anggreani & Falikhatun, 2024). Dalam dunia pendidikan tinggi, *whistleblowing* menjadi bagian penting dalam menjaga integritas akademik dan budaya anti-*fraud*. Faktor-faktor yang memengaruhi niat *whistleblowing* meliputi sikap individu, norma sosial, persepsi kontrol perilaku, komitmen organisasi, serta iklim etis organisasi.

Pada dasarnya, mahasiswa melakukan kecurangan akademik dengan tujuan untuk mendapatkan hasil pembelajaran yang baik, kurangnya pemahaman mengenai etika akademik, dan menghindari kegagalan selama proses pembelajaran (Dianti & Handayani, 2024). Penelitian menemukan bahwa persepsi individu terhadap pelanggaran dan tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh terhadap niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Menurut (Christy & Utami, 2020) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan terhadap kecurangan dan persepsi *fraud* mempunyai pengaruh positif terhadap intensi melakukan Tindakan *whistleblowing*. Namun, (Puspita et al, 2024) menyatakan bahwa kesadaran individu terhadap adanya tindakan *fraud*, belum tentu dapat mendorong mereka untuk melakukan *whistleblowing*.

Fraud akademik menjadi permasalahan serius di lingkungan perguruan tinggi. Berbagai bentuk pelanggaran seperti plagiarisme, kolusi, *contract cheating*, manipulasi data penelitian, hingga penggunaan kecerdasan buatan (AI) secara tidak etis terus

ditemukan di lingkungan akademik. Penelitian terhadap mahasiswa di Australia menunjukkan bahwa praktik kecurangan akademik seperti berbagi jawaban, kolusi, dan plagiarisme masih dianggap normal terjadi oleh mahasiswa di lingkungan pendidikan tinggi (Harper & Prentice, 2024).

Berkembangnya industri *essay mills* memungkinkan mahasiswa memperoleh tugas atau karya ilmiah dari pihak ketiga sehingga memunculkan fenomena contract cheating yang semakin sulit dideteksi (Park et al, 2008). Dalam konteks penelitian akademik, praktik manipulasi data dan fabrikasi hasil penelitian juga dilaporkan sebagai ancaman serius terhadap integritas ilmiah (Harding et al, 2015). Perkembangan Generative AI seperti Chat GPT semakin memperumit persoalan integritas akademik karena memungkinkan mahasiswa menghasilkan tugas secara otomatis tanpa keterlibatan intelektual yang memadai (Abbas et al, 2024).

Persepsi individu terhadap *fraud* memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang menyikapi tindakan tersebut, seperti keputusan individu tersebut untuk melaporkan (*whistleblowing*) atau justru membiarkan kecurangan tersebut tetap terjadi. *Whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan oleh individu dalam organisasi terhadap pelanggaran yang terjadi, baik melalui saluran internal maupun eksternal, dengan tujuan untuk mencegah dan menghentikan tindakan yang merugikan organisasi (Park et al, 2008). Penelitian menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap fraud dapat memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam menghadapi kasus pelanggaran etika (Agustina et al, 2019).

Menurut Ajzen dikutip (Ulfah, 2025) menjelaskan bahwa *Theory of planned behavior* mengemukakan jika perilaku seseorang dipengaruhi oleh niat (*intention*), sikap terhadap perilaku (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Civitas akademika akan memiliki niat melakukan tindakan *whistleblowing* ketika mereka memandang pelaporan kecurangan sebagai tindakan yang benar, didukung oleh lingkungan akademik, dan merasa mampu melaporkan tindakan pelanggaran tersebut. *Whistleblowing* merupakan salah satu mekanisme penting dalam mendeteksi kecurangan atau pelanggaran etika dalam lembaga pendidikan.

Whistleblowing Adalah salah satu mekanisme yang efektif dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya kecurangan dalam organisasi. Tindakan tersebut mencerminkan perilaku yang mendukung norma sosial yang bertujuan untuk menjaga integritas organisasi atau institusi dengan melaporkan tindakan yang tidak etis (Agustina et al, 2019); (Hayati & Wulanditya, 2018). Dalam konteks akademik, keberanian peserta didik untuk melakukan *whistleblowing* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga faktor lingkungan sosial dan organisasi turut mempengaruhi intensi untuk melakukan Tindakan tersebut (Christy & Utami, 2020).

Menurut (Pangestuti & Atmini, 2025) menyatakan bahwa kepedulian individu terhadap tindakan kecurangan berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* pada pegawai pemerintah. Pegawai yang memiliki kesadaran tinggi terhadap fraud lebih terdorong untuk melakukan *whistleblowing*. Namun demikian, menurut (Puspita et al, 2024) menjelaskan bahwa tidak semua individu menyadari adanya kecurangan dan memiliki niat untuk melaporkannya, dikarenakan adanya berbagai risiko seperti tekanan sosial, rasa takut terhadap pembalasan, dan norma yang berlaku dalam

suatu lingkungan. Sehingga, faktor internal organisasi turut mempengaruhi keputusan anggota organisasi untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Definisi iklim organisasi setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Malayu dikutip (Awaludin, 2024) menjelaskan bahwa iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagaimana mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Tagiuri dan Litwin dikutip (Sofyan, 2020) mengungkapkan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara itu, Stringer dikutip (Febrianty, 2020) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “*collection and pattern of enviromental determinant of aroused motivation.*” Artinya iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi.

Lebih lanjut Simamora sebagaimana dikutip (Mayasari, 2024) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM (Sumber Daya Manusia) yang diterima oleh anggota organisasi.

Dari seluruh definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan kondisi lingkungan dari anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi terutama organisasi pendidikan.

Iklim etis adalah persepsi bersama mengenai nilai, norma, dan praktik etika yang berlaku dalam organisasi. Iklim etis mencerminkan bagaimana organisasi mendorong perilaku etis dan menangani pelanggaran. dukungan yang kuat terhadap pengaruh iklim etis terhadap hasil afektif seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja, serta terhadap perilaku disfungsional, misalnya keterlibatan dalam tindakan yang secara umum diakui sebagai tidak etis (Parboteeah & Kapp, 2008). Lingkungan akademik yang memiliki iklim etis tinggi akan mendorong individu untuk bertindak sesuai norma moral, termasuk melaporkan kecurangan yang terjadi. Sebaliknya, lingkungan yang kurang peduli terhadap kecurangan dapat menurunkan niat whistleblowing. Terdapat faktor internal dan eksternal yang menyebabkan tindakan kecurangan akademik.

Faktor-faktor yang memengaruhi perilaku individu dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup indeks prestasi akademik (IPK), etos kerja, harga diri (*self-esteem*), motivasi atau kompetensi akademik, keterampilan belajar (*study skills*), serta moral individu. Sementara itu, faktor eksternal mencakup pengawasan yang dilakukan oleh dosen atau pengajar, penerapan peraturan yang tegas, penegakan sanksi, serta respons pihak institusi akademik terhadap pelaku kecurangan akademik (Kurniawati & Djasul, 2022).

Ketika mahasiswa merasakan adanya dukungan dari institusi, dosen, maupun sesama mahasiswa terhadap upaya penegakan integritas akademik, mereka akan memiliki keyakinan yang lebih besar bahwa tindakan whistleblowing merupakan perilaku yang diterima dan dihargai. Oleh karena itu, iklim etis dapat memperkuat hubungan antara

persepsi fraud dan niat *whistleblowing*, karena mahasiswa yang menyadari adanya pelanggaran akan lebih terdorong untuk melaporkannya ketika berada dalam lingkungan yang mendukung nilai-nilai etika dan transparansi. Menurut (Anggreani & Falikhatun, 2024) mengungkapkan jika iklim etis berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Individu yang berada dalam lingkungan dengan prinsip etika kuat cenderung memiliki keberanian lebih tinggi untuk melaporkan *fraud*. Iklim etis yang baik dapat memperkuat hubungan antara persepsi *fraud* dan niat *whistleblowing*. Individu yang berada dalam lingkungan akademik dengan norma etika kuat akan merasa lebih aman, didukung, dan terdorong untuk melaporkan pelanggaran akademik. Sebaliknya, pada lingkungan dengan iklim etis rendah, individu cenderung takut terhadap risiko sosial maupun pembalasan sehingga enggan melakukan *whistleblowing* walaupun menyadari adanya *fraud* (Nur et al, 2024).

Penelitian terdahulu menyatakan bahwa iklim etis dapat memperkuat tindakan melakukan *whistleblowing* dan mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung pelaporan pelanggaran (Setiawan et al, 2020). Dengan demikian, semakin baik iklim etis lingkungan akademik, maka pengaruh persepsi fraud terhadap niat *whistleblowing* akademik akan semakin kuat.

Faktor internal organisasi yang turut memengaruhi intensi melakukan tindakan *whistleblowing* adalah iklim etis di lingkungan organisasi tersebut (Nur et al, 2024). Menurut (Tsai & Huang, 2008) menjelaskan bahwa iklim etis merupakan nilai-nilai moral organisasi yang memengaruhi sikap serta perilaku anggotanya dalam menghadapi dilema etika. Penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa iklim etis berpengaruh positif terhadap niat *whistleblowing* pada karyawan bank daerah, di mana lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika akan mendorong individu untuk melaporkan jika terjadi pelanggaran (Nur et al, 2024).

Adapun menurut (Antoh et al, 2024) menemukan bahwa iklim etis organisasi tidak secara konsisten memengaruhi seluruh tahapan pembentukan tindakan *whistleblowing*. Pengaruhnya bergantung faktor internal individu seperti kepedulian terhadap perilaku etis dan penilaian etis. Studi tersebut dilakukan pada auditor internal di Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. Hubungan antara iklim etis dan niat *whistleblowing* tidak selalu kuat atau signifikan, pengaruh iklim etis menjadi lemah ketika individu menghadapi risiko pembalasan (*retaliation*), rendahnya perlindungan terhadap whistleblower, budaya organisasi, atau faktor psikologis individu. Sehingga penelitian ini menguji pengaruh persepsi fraud individu terhadap intensi untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan iklim etis bertindak sebagai variabel moderasi.

Penelitian terdahulu meneliti intensi melakukan tindakan *whistleblowing* pada lembaga publik dan perusahaan, seperti pada perusahaan perbankan (Nur et al, 2024), auditor internal perguruan tinggi (Antoh et al, 2024), pegawai pemerintahan (Indriani et al, 2019), auditor publik (Apriani, 2024), dan pegawai lembaga penegak hukum (Yulianti et al, 2023). Akan tetapi, masih terdapat keterbatasan penelitian yang secara khusus mengkaji peran iklim etis sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara persepsi fraud dan niat *whistleblowing*, terutama dalam konteks akademik. Penelitian sebelumnya lebih berfokus pada faktor individu seperti sikap, self-efficacy, dan norma subjektif, atau menempatkan iklim etis sebagai variabel langsung, bukan sebagai variabel moderasi (Anggreani & Falikhatun, 2024).

Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengkaji bagaimana interaksi antara persepsi fraud dan iklim etis dapat memengaruhi niat *whistleblowing* akademik. Menurut (Nur et al, 2024), faktor internal individu saja belum cukup untuk mendorong individu melakukan tindakan *whistleblowing*, tetapi dibutuhkan dukungan dari pihak eksternal individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, seperti iklim organisasi dimana individu tersebut berada.

Berdasarkan kesenjangan penelitian yang masih terbatas dalam mengkaji *whistleblowing* pada konteks pendidikan tinggi, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah persepsi *fraud* akademik mahasiswa dapat memengaruhi niat melakukan *whistleblowing* serta mengkaji apakah iklim etis dapat memperkuat hubungan tersebut. Temuan penelitian diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan literatur mengenai *whistleblowing* akademik sekaligus menjadi masukan bagi perguruan tinggi dalam membangun lingkungan yang mendukung integritas akademik dan pelaporan pelanggaran secara etis.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2024) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Erfiyana, 2025) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yakni penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis sebab akibat atau kausalitas. Menurut Sahir dikutip (Arifudin, 2025) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif menekankan pada hasil yang objektif serta menggunakan pengolahan data secara statistik, guna menghasilkan informasi berupa angka. Adapun Ridwan dan Tita dikutip (Arifudin, 2023) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskripsi dengan menggunakan angka dan statistik.

Menurut Ghozali dikutip (Arifudin, 2026) menjelaskan bahwa sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Selain itu, menurut Arikunto dikutip (Kartika, 2025) menjelaskan bahwa sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Jadi sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Adapun menurut (Hartono, 2017) menjelaskan bahwa data dikumpulkan melalui metode tidak langsung, yaitu dengan menggunakan survei kuesioner yang dikirimkan secara online kepada responden.

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Ulfah, 2026) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang

membagikan pandangan peran iklim etis organisasi dalam memoderasi pengaruh persepsi fraud terhadap intensi *whistleblowing* akademik.

Responden penelitian ini adalah mahasiswa yang telah menyelesaikan mata kuliah tertentu yang mendukung pemahamannya mengenai fraud akademik. Menurut Sugiyono dikutip (Kartika, 2024) menjelaskan bahwa responden adalah orang yang memberikan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner atau wawancara dalam rangka penelitian. Arikunto dikutip (Kartika, 2026) menjelaskan bahwa responden adalah orang yang dijadikan objek penelitian dan memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Kerlinger dikutip (Kartika, 2023) menjelaskan bahwa responden adalah individu yang memberikan respons terhadap instrumen penelitian yang digunakan oleh peneliti. Dengan demikian, responden sangat penting dalam penelitian karena mereka adalah sumber data utama yang membantu peneliti memahami fenomena yang sedang diteliti secara langsung dari sumbernya. Pendidikan tinggi dipilih karena berdasarkan penelitian terdahulu banyak ditemukan kasus kecurangan akademik yang dapat menurunkan integritas perguruan tinggi (Harper & Prentice, 2024); (Morris, 2023); (Harding et al, 2015); (Abbas et al, 2024).

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang peran iklim etis organisasi dalam memoderasi pengaruh persepsi fraud terhadap intensi *whistleblowing* akademik, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Erfiyana, 2026).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Abdillah, 2026) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan peran iklim etis organisasi dalam memoderasi pengaruh persepsi fraud terhadap intensi *whistleblowing* akademik.

Lebih lanjut Amir Hamzah dalam (Abdillah, 2022) mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Supriatna, 2026) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Persepsi *fraud* merujuk pada kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan menilai tindakan yang mengandung unsur kecurangan atau pelanggaran etika dalam suatu lingkungan organisasi maupun akademik. *Fraud* merupakan perilaku yang dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan tertentu melalui perbuatan yang tidak jujur dan bertentangan dengan prinsip integritas serta aturan yang berlaku (Agustina et al, 2019). Terdapat 8 item pertanyaan dari indikator pengakuan *fraud* dan tingkat keseriusan

fraud yang diadaptasi dari penelitian *fraud* dan persepsi etis (Purnamawati, 2018) yang mencakup indikator dari variabel persepsi *fraud*.

Niat *whistleblowing* akademik mengacu pada keinginan, komitmen, atau kecenderungan individu untuk melaporkan tindakan *fraud* akademik yang diketahuinya guna mendukung terwujudnya integritas dan akuntabilitas dalam institusi pendidikan. Terdapat 8 item pertanyaan dari indikator pelaporan internal yang diadaptasi dari (Park et al, 2008) instrumen dari yang mencakup indikator dari variabel niat *whistleblowing*.

Iklim etis organisasi merefleksikan persepsi anggota organisasi mengenai nilai, norma, dan praktik etika yang diterapkan dalam lingkungan organisasi, termasuk bagaimana organisasi mendorong perilaku etis serta menangani berbagai bentuk pelanggaran (Parboteeah & Kapp, 2008). Terdapat 8 item pertanyaan dari indikator kepedulian, kepatuhan terhadap aturan, dan kode etik yang diadaptasi dari (Tsai & Huang, 2008) yang mencakup indikator dari variabel iklim etis organisasi.

Data dalam penelitian dianalisis menggunakan *Partial Least Squares* (PLS), PLS merupakan salah satu metode analisis statistik yang memiliki tingkat fleksibilitas tinggi dalam pengolahan data. Metode ini sering disebut sebagai *soft modeling* karena tidak mensyaratkan terpenuhinya berbagai asumsi yang umumnya terdapat pada regresi *Ordinary Least Squares* (OLS), seperti distribusi normal multivariat dan tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali & Latan, 2015).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator konstruk pada model pengukuran (Ghozali & Latan, 2015) agar dapat dilakukan untuk proses analisis data penelitian.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen pada model pengukuran dilakukan dengan mengevaluasi besarnya korelasi antara setiap indikator dan konstruk laten. Kriteria validitas konvergen terpenuhi apabila nilai *outer loadings* masing-masing $> 0,70$. Nilai *outer loadings* menunjukkan tingkat kontribusi indikator dalam menjelaskan variabel laten yang diukurnya, sehingga nilai yang semakin tinggi mengindikasikan bahwa indikator tersebut memiliki kemampuan yang semakin baik dalam merepresentasikan konstruk penelitian (Setiabudhi et al, 2024). Nilai *outer loadings* dianggap memenuhi syarat apabila nilainya $> 0,70$. Jika nilai *outer loadings* $< 0,70$ maka akan di eliminasi dari proses analisis karena dianggap tidak mampu merepresentasikan konstruk dengan baik. Nilai *outer loadings* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Nilai Outer Loading Indikator

	Outer loadings
IE x PF -> IE x PF	1.000
IE1 <- IE	0.802
IE2 <- IE	0.718
IE3 <- IE	0.839
IE4 <- IE	0.738
IE5 <- IE	0.780
IE6 <- IE	0.689

IE7 <- IE	0.678
IE8 <- IE	0.269
IW1 <- IW	0.842
IW2 <- IW	0.879
IW3 <- IW	0.851
IW4 <- IW	0.759
IW5 <- IW	0.788
IW6 <- IW	0.837
IW7 <- IW	0.821
IW8 <- IW	0.747
PF1 <- PF	0.772
PF2 <- PF	0.760
PF3 <- PF	-0.139
PF4 <- PF	-0.200
PF5 <- PF	0.702
PF6 <- PF	0.780
PF7 <- PF	0.827
PF8 <- PF	0.840

Sumber: SmartPLS.4 (data diolah 2026)

Berdasar tabel 4.1, menunjukkan bahwa ada beberapa kontsruk dengan nilai outer loading <0,70. Mengacu pada kriteria validitas konvergen, indikator-indikator tersebut tidak memenuhi persyaratan sehingga dikeluarkan dari model. Setelah dilakukan eliminasi, model pengukuran menghasilkan nilai *outer loadings* yang memenuhi kriteria, sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Outer Loading Setelah Menghapus Indikator yang Tidak Valid

	Outer loadings
IE x PF -> IE x PF	1.000
IE1 <- IE	0.832
IE2 <- IE	0.763
IE3 <- IE	0.881
IE4 <- IE	0.768
IE5 <- IE	0.789
IW1 <- IW	0.842
IW2 <- IW	0.880
IW3 <- IW	0.851
IW4 <- IW	0.760
IW5 <- IW	0.788
IW6 <- IW	0.836
IW7 <- IW	0.820
IW8 <- IW	0.746
PF1 <- PF	0.766
PF2 <- PF	0.758
PF5 <- PF	0.709
PF6 <- PF	0.784
PF7 <- PF	0.826
PF8 <- PF	0.839

Sumber: SmartPLS4 (data diolah 2026)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.2, seluruh indikator mempunyai nilai *outer loadings* >0,70. Sehingga, seluruh indikator dinyatakan valid dalam merepresentasikan konstruk penelitian dan dapat digunakan untuk tahap analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Nilai Validitas Diskriminan (*cross loading*)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
IE	0.867	0.876	0.903	0.652
IW	0.928	0.937	0.941	0.667
PF	0.872	0.878	0.904	0.611

Sumber. SmartPLS4 (data diolah 2026)

Pengujian reliabilitas ditujukan untuk memastikan semua indikator yang digunakan pada pengukuran suatu konstruk memiliki tingkat keandalan dan konsistensi yang memadai (Ghozali & Latan, 2015). Reliabilitas konstruk dinilai berdasarkan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika kedua nilai tersebut > 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pada Tabel 4.3 menyajikan bahwa semua konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,70, sehingga seluruh konstruk tersebut reliabel. Di samping itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk adalah >0,50. Temuan tersebut menunjukkan bahwa konstruk penelitian mampu mendeskripsikan varians indikatornya secara memadai, sehingga validitas konvergen model pengukuran dapat dinyatakan terpenuhi (Setiabudhi et al, 2024).

Inner Model

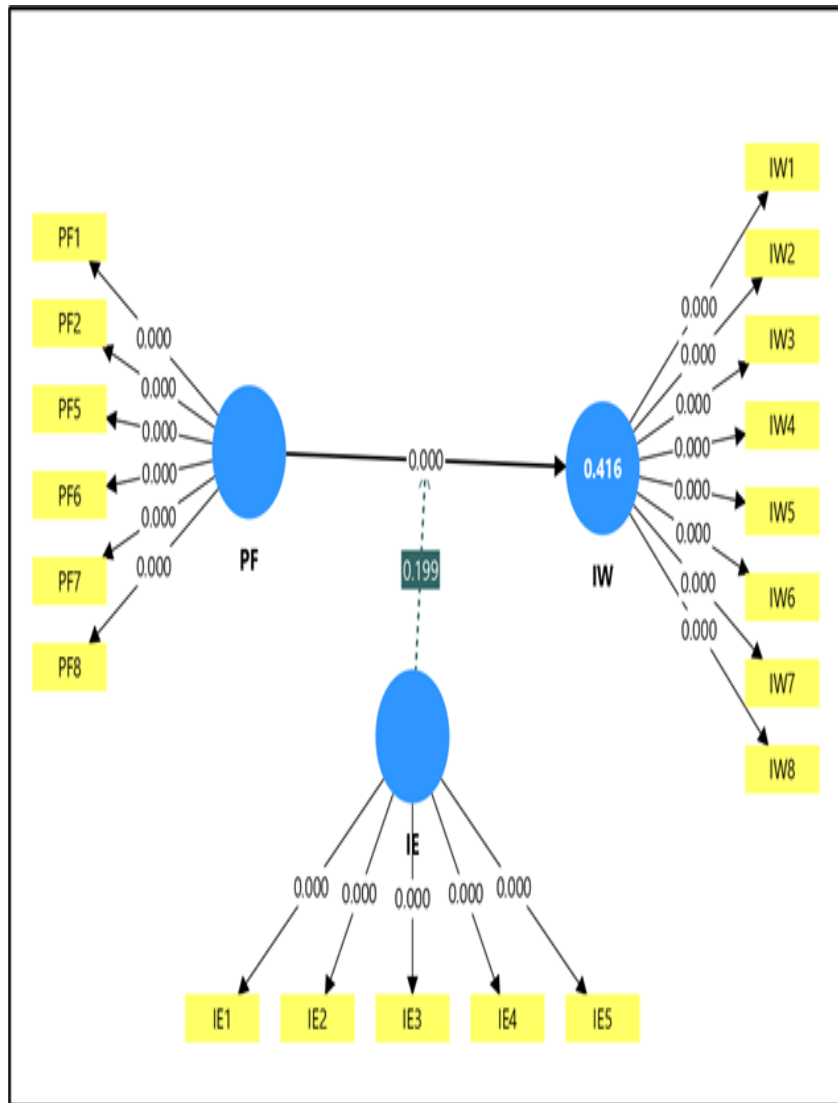
Table 4.4 R-Square

	R-square	R-square adjusted
IW	0.416	0.407

Sumber: SmartPLS4 (data diolah 2026)

Nilai R-Square (R^2) pada setiap variabel laten endogen berguna untuk mengukur kemampuan model struktural dalam mendeskripsikan konstruk variabel dependen. Besaran nilai R^2 menunjukkan seberapa besar tingkat daya prediksi model terhadap variabel endogen (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian pada tabel 4.4 menyajikan nilai R-square sebesar 0,416, yang berarti bahwa variabel dependen memberikan kontribusi sebesar 41,6% dalam mendeskripsikan variabel independen, dan 58,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis



Gambar 4.1 Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis

Table 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
IE -> IW	0.181	0.197	0.096	1.895	0.029
IE x PF -> IW	-0.041	-0.032	0.048	0.845	0.199
PF -> IW	0.495	0.492	0.080	6.175	0.000

Sumber: SmartPLS4 (data diolah 2026)

Hipotesis 1 menyatakan bahwa persepsi fraud berpengaruh positif terhadap intensi whistleblowing akademik. Hasil path coefficient menunjukkan bahwa nilai P-value < 0,05, yaitu sebesar 0,000 sehingga H1 dinyatakan diterima. Persepsi fraud mencerminkan tingkat pemahaman individu terhadap keberadaan praktik kecurangan dalam lingkungan akademik. Semakin tinggi kesadaran individu bahwa suatu tindakan merupakan

pelanggaran serius terhadap prinsip integritas akademik, maka semakin besar kecenderungan munculnya tanggung jawab moral untuk mengungkapkan atau melaporkan tindakan tersebut. Hasil penelitian sejalan dengan (Pangestuti & Atmini, 2025) dan (Christy & Utami, 2020). Hal tersebut sesuai dengan pendapat Ajzen dikutip (Supriatna, 2025) menjelaskan bahwa teori of *planned behavior*, yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi secara langsung oleh niat untuk melakukan perilaku tersebut, sedangkan niat terbentuk persepsi individu terhadap suatu perbuatan.

Hipotesis 2 menyatakan bahwa iklim etis organisasi memperkuat pengaruh persepsi fraud terhadap niat whistleblowing akademik. Hasil path coefficient menunjukkan bahwa nilai P-value bukan $<0,05$, tetapi $>0,05$ yaitu sebesar 0,199 sehingga disimpulkan bahwa H2 ditolak. Iklim etis menunjukkan kondisi organisasi yang mendorong penerapan perilaku sesuai prinsip-prinsip etika serta menyediakan pedoman dalam penanganan pelanggaran (Parboteeah & Kapp, 2008).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa iklim etis tidak mampu memperkuat persepsi fraud terhadap intensi whistleblowing akademik. Kondisi tersebut dapat disebabkan oleh adanya kekhawatiran terhadap konsekuensi sosial, rendahnya perlindungan bagi pelapor, atau budaya organisasi yang belum mendukung pelaporan pelanggaran (Zhou et al, 2018). Penelitian menunjukkan bahwa ketakutan terhadap pembalasan merupakan faktor yang dapat menurunkan niat whistleblowing meskipun individu menyadari adanya pelanggaran (Potipiroon & Wongpreedee, 2021). Selain itu, rendahnya persepsi keamanan psikologis dan kurangnya dukungan organisasi terhadap pelapor dapat menghambat efektivitas iklim etis dalam mendorong perilaku pelaporan (Indayani & Yunisdanur, 2020).

Oleh karena itu, meskipun mahasiswa memiliki persepsi yang baik terhadap iklim etis di lingkungan akademik, kekhawatiran terhadap konsekuensi sosial, risiko pembalasan, atau rendahnya rasa aman dalam melakukan pelaporan dapat menyebabkan iklim etis tidak mampu memperkuat pengaruh persepsi fraud terhadap intensi whistleblowing akademik.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan dari penelitian adalah menguji ada atau tidaknya pengaruh persepsi fraud terhadap intensi whistleblowing akademik mahasiswa dengan iklim etis sebagai variabel moderatornya. Mahasiswa yang menyadari adanya tindakan kecurangan akademik di sekitarnya belum tentu mau melakukan pelaporan jika tidak didukung dengan kondisi iklim organisasi yang baik. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa persepsi mahasiswa terhadap fraud akademik mampu mempengaruhi intensi whistleblowing akademik. Akan tetapi, iklim etis belum mampu memoderasi hubungan tersebut dikarenakan terdapat faktor lain di luar penelitian yang lebih kuat dalam mempengaruhi hubungan tersebut, seperti sanksi sosial, jaminan keamanan psikologis pelapor, dan rendahnya perlindungan bagi pelapor tindakan kecurangan.

Hasil penelitian memberikan implikasi praktis bagi organisasi bahwa perlunya menciptakan budaya organisasi yang baik atau perlindungan kepada pelapor tindakan kecurangan agar dapat meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan di lingkungan akademik yang dapat menurunkan integritas lembaga pendidikan. Penelitian ini hanya

menganalisis faktor persepsi fraud dan iklim etis terhadap intensi whistleblowing akademik, sehingga memperoleh hasil yang kurang mendalam. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan kondisi psikis pelapor dan media pelaporan yang dapat digunakan untuk melaporkan tindakan kecurangan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbas et al. (2024). Is it harmful or helpful? Examining the causes and consequences of generative AI usage among university students. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s41239-024-00444-7>
- Abdillah, H. (2022). Dampak Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif Terhadap Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 3(4), 562–577.
- Abdillah, H. (2026). Implementasi Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Teknologi Informasi Untuk Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 7(1), 1–15.
- Agustina et al. (2019). Student Perceptions of Fraud and Whistleblowing Based on Gender. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 2(2), 183–192. <https://doi.org/https://doi.org/10.33005/jasf.v2i2.62>
- Anggreani & Falikhatun. (2024). Determinants of whistleblowing on academic fraud of accounting students. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 16(1), 23–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jrak.v16i1.8114>
- Antoh et al. (2024). A perspective on the whistleblowing intention of internal auditors: an integrated ethical decision-making model. *Cogent Business and Management*, 11(1), 125–135. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2292817>
- Apriani, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Dan Keahlian Auditor Terhadap Profesionalisme Auditor pada Perusahaan Swasta. *Eks-Accuracy: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 3(1), 26–32.
- Arifudin, O. (2023). Peran Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 2(2), 169–185.
- Arifudin, O. (2024). Peran Kepemimpinan Islami Dalam Mewujudkan Organisasi Yang Harmonis Dan Lingkungan Kerja Syariah. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 3(2), 171–186.
- Arifudin, O. (2025). Dampak Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Dalam Perspektif Syariah Untuk Meningkatkan Kualitas Perguruan Tinggi. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 4(1), 48–63.
- Arifudin, O. (2026). Penerapan Perencanaan Pembelajaran yang Berbasis pada Keterampilan Berpikir Kritis pada Siswa. *Tut Wuri Handayani: Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 66–76.
- Awaludin, A. (2024). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 253–271.
- Christy & Utami. (2020). Ethical Climate, Seriousness of Wrongdoing, Personal Characteristics and Whistleblowing-Intention. *Proceedings of The First International Conference on Financial Forensics and Fraud*, 1–11. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4108/eai.13-8-2019.2294264>
- Dianti & Handayani. (2024). Pengaruh Pressure, Opportunity, Dan Rationalization

- Terhadap Perilaku Kecurangan Akademik Yang Dilakukan Oleh Mahasiswa Akuntansi Pada Perkuliahan Online. *Soetomo Accounting Review*, 2(4), 607–619.
- Erfiyana, E. (2025). Islamic School Financial Management: A Case Study of Islamic Junior High Schools in Rural Areas. *International Journal Of Science Education and Technology Management*, 4(2), 33–44.
- Erfiyana, E. (2026). Transformational Leadership of School Principals in Developing Islamic Education in Elementary Madrasahs. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 32–44.
- Fajt & Schiller. (2025). Hungarian university students' perceptions of plagiarism. *International Journal for Educational Integrity*, 21(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40979-024-00169-0>
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Ghozali & Latan. (2015). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan program Smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Harding et al. (2015). Predicting self-reported research misconduct and questionable research practices in university students using an augmented Theory of Planned Behavior. *Journal of Academic Ethics.*, 10(2), 311–324.
- Harper & Prentice. (2024). 'We' share but 'They' cheat: student qualitative perspectives on cheating in higher education. *International Journal for Educational Integrity*, 20(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s40979-024-00171-6>
- Hartono. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman (Edisi 6)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hayati & Wulanditya. (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8(1), 25–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.14414/tiar.v8i1.1636>
- Indayani & Yunisdanur. (2020). A Study of Whistleblowing Intentions in Government Sector. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 285–301. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jrak.v10i2.10269>
- Indriani et al. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2), 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jai.2002121>
- Kartika, I. (2023). Evaluasi Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Al-Amar*, 4(4), 636–651.
- Kartika, I. (2024). Integrasi Manajemen Risiko Syariah dengan Sistem Reward dan Pemasukan Karyawan dalam meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 3(2), 266–281.
- Kartika, I. (2025). Peran Konselor Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Integrasi Nilai-Nilai Syariah Melalui Konseling Karir. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 4(2), 279–295.
- Kartika, I. (2026). Peran Manajemen Strategi Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Produktivitas Karyawan Lembaga Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 5(1), 13–31.
- Kurniawati & Djasul. (2022). Persepsi Mahasiswa Terhadap Whistleblowing System Sebagai Upaya Pencegahan Academic Fraud. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 824–830.
- Kurniawati dan Djasuli. (2022). Persepsi Mahasiswa Terhadap Whistleblowing System Sebagai Upaya Pencegahan Academic Fraud. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 2(3), 824–830.
- Mayasari, A. (2024). Optimizing Student Management to Improve Educational Service

- Quality: A Qualitative Case Study in Integrated Islamic Elementary Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 799–808.
- Morris. (2023). Who wrote this? Essay mills and assessment-Considerations regarding contract cheating and AI in higher education. *The International Journal of Management Education*, 21(2), 1–11.
- Nur et al. (2024). Ethical work climate and whistleblowing intention. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(2), 123–138. <https://doi.org/https://doi.org/10.28932/jmm.v23i2.7817>
- Pangestuti & Atmini. (2025). Determinants of whistleblowing intention at government institutions. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 11(2), 277–291. <https://doi.org/https://doi.org/10.28986/jtaken.v11i2.2053>
- Parboteeah & Kapp. (2008). Ethical Climates and Workplace Safety Behaviors: An Empirical Investigation. *Journal of Business Ethics*, 80, 515–529.
- Park et al. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 82, 929–939. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Potipiroon & Wongpreedee. (2021). Ethical Climate and Whistleblowing Intentions: Testing the Mediating Roles of Public Service Motivation and Psychological Safety Among Local Government Employees. *Public Personnel Management*, 50(3), 327–355.
- Purnamawati. (2018). Individual Perception of Ethical Behavior and Whistleblowing on Fraud Detection through Self-Efficacy. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 22(2), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.26905/jkdp.v22i2.1991>
- Puspita et al. (2024). The Influence on Self Efficacy, Machiavelliane Traits, and Ethical Environment on Whistleblowing Intention. *International Students Conference on Business, Education, Economics, Accounting, and Management (ISC – BEAM)*, 3(1), 1799–1816.
- Setiabudhi et al. (2024). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS 4*. Balikpapan: Borneo Novelty Publishing.
- Setiawan et al. (2020). Whistleblowing Intention In Organizational Justice & Ethical Climate: An Experimental Study. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 103–114. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/jrak.v10i1.10394>
- Sofyan, Y. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Karyawan Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(2), 73–87.
- Supriatna, U. (2025). Technology-Based Learning Management In Improving Learning Outcomes In Junior High Schools. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(2).
- Supriatna, U. (2026). The Role Of Teachers In Improving The Quality Of Learning In Madrasah Tsanawiyah. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 5(1), 45–56.
- Tsai & Huang. (2008). The Relationship among Ethical Climate Types, Facets of Job Satisfaction, and the Three Components of Organizational Commitment: A Study of Nurses in Taiwan. *Journal of Business Ethics*, 2(1), 565–581.
- Ulfah, U. (2025). Dampak Integrasi Nilai-Nilai Syariah Dalam Meningkatkan Resiliensi Dan Menurunkan Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI)*, 4(2), 262–278.
- Ulfah, U. (2026). Peran Manajemen Konflik Dalam Perspektif Syariah Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Mental Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 5(1), 32–49.
- Yulianti et al. (2023). *Pengaruh Faktor Individual, Situasional Dan Organisasional Terhadap Niat Individu Melakukan Whistleblowing (Whistleblowing Intention)*

(Studi Pada Institusi Penegak Hukum: Kepolisian, Kejaksaan, Dan Pengadilan Negeri Kota Batu) (Tesis). Universitas Brawijaya.

Zhou et al. (2018). Psychological Mechanisms Linking Ethical Climate to Employee Whistle-Blowing Intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196–213.