

INVESTIGASI DAMPAK DIMENSI BUDAYA HOFSTEDE TERHADAP MINAT MAHASISWA MENJADI WHISTLEBLOWER (STUDI KASUS MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA)

Umi Wahidah^{1,a,*}, Sri Ayem^{2,b}, Dyah Ari Susanti^{3,c}, Enggar Dwi Kharisma^{4,d}, Puji
lestari^{5,e}

^{1,2,4,5}Program Studi Akuntansi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

³Program Studi Teknik Industri, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

^{abcde}Email: umi.wahidah@ustjogja.ac.id, sri.ayem@ustjogja.ac.id, dyah.as@ustjogja.ac.id,
enggardwikharisma@gmail.com, taarrpan@gmail.com

^{*}Correspondent Email: umi.wahidah@ustjogja.ac.id

Article History:

Received: 26-10-2024; Received in Revised: 01-11-2024; Accepted: 04-11-2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2965>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh dimensi budaya Hofstede terhadap minat mahasiswa menjadi *whistleblower*, dengan studi kasus pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Fakultas Teknik UST. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 70 mahasiswa dari kedua fakultas tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk melihat bagaimana dimensi budaya seperti *power distance*, kolektivisme dan *long term orientation* mempengaruhi minat mahasiswa dalam melaporkan penyimpangan atau tindakan tidak etis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kolektivisme dan *long term orientation* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap minat mahasiswa menjadi *whistleblower*, sementara *power distance* tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini memberikan wawasan penting mengenai faktor budaya yang memengaruhi perilaku etis mahasiswa, khususnya dalam konteks pelaporan penyimpangan di lingkungan akademis.

Kata kunci: kolektivisme, *long term orientasi*, *power distance*

Abstract

This study aims to investigate the influence of Hofstede's cultural dimensions on students' interest in becoming whistleblower, with a case study of UST Faculty of Economics and Faculty of Engineering students. The method used in this research is a quantitative approach by distributing questionnaires to 200 student respondents from both faculties. Data analysis was conducted using multiple linear regression to see how cultural dimensions such as power distance, collectivism and long term orientation affect students' interest in reporting irregularities or unethical actions. The results

showed that collectivism and long term orientation variables have a positive significant effect on the interest in becoming a whistleblower, while power distance has no significant effect. These findings provide important insights into the cultural factors that influence students' ethical behavior, especially in the context of reporting irregularities in the academic environment.

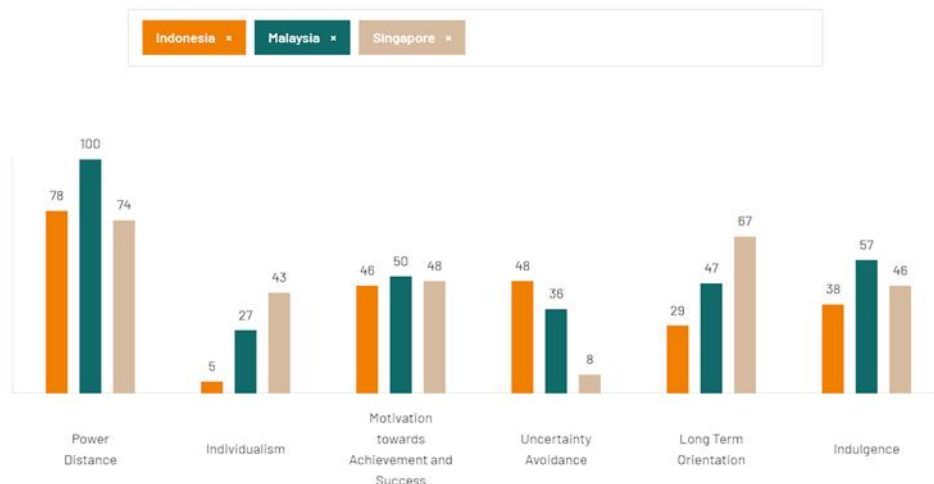
Keywords: *collectivism, long term orientasi, power distance*

1. Pendahuluan

Dalam konteks globalisasi dan kompleksitas organisasi modern, praktik whistleblowing menjadi semakin penting dalam mengungkapkan kecurangan, korupsi, atau pelanggaran etika dalam lingkungan kerja. Whistleblowing memiliki peran krusial dalam mendorong akuntabilitas, transparansi, dan integritas di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Mahasiswa sebagai anggota masyarakat akademik yang nantinya akan menjadi agen perubahan di masa depan memiliki potensi untuk menjadi whistleblower yang efektif. Salah satu metode yang efektif untuk mencegah kecurangan adalah dengan mengungkapkan fraud melalui tindakan whistleblowing (Christyawan & Hapsari, 2021).

Kecurangan akademik banyak terjadi dalam berbagai bentuk baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Indonesia Corruption Watch mencatat hingga tahun 2023 terdapat sedikitnya 37 kasus dugaan korupsi di Perguruan Tinggi yang telah dan sedang diproses oleh institusi penegak hukum maupun pengawas internal. Jumlah kerugian keuangan negara yang ditimbulkan mencapai Rp 218,804 miliar dan nilai suap mencapai sekitar Rp 1,78 miliar (Indonesia Corruption Watch, 2023). Informasi bersumber dari LPSK menyebut bahwa kekerasan terhadap perempuan banyak terjadi di lingkungan Kampus (Rianjani, 2023). Selain itu, bentuk kecurangan dalam akademik di antara mahasiswa seperti mencontek dan plagiarisme masih kerap terjadi karena adanya faktor internal seperti keinginan untuk memperoleh pengakuan atas kemampuan mereka dan faktor eksternal seperti dosen yang memberikan tugas dengan jumlah yang terlalu banyak. Efektivitas tindakan whistleblowing dalam mencegah kecurangan ditunjukkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurharjanti (2017) yang memperoleh hasil bahwa dengan adanya sistem whistleblowing mampu mengurangi kecurangan akademik di lingkungan universitas. Sementara berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa niat untuk melakukan *whistleblowing* yang diatur secara internal akan lebih rendah ketika ada orang lain yang turut hadir dalam tindakan pelanggaran tersebut (Gao et al., 2015).

Namun demikian, keputusan untuk melakukan whistleblowing dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor budaya. Dimensi budaya, seperti yang diidentifikasi oleh Geert Hofstede (1983), seperti *power distance*, *individualism*, *masculinity*, *uncertainty avoidance*, dan *long term orientation* yang dapat mempengaruhi perilaku whistleblowing seseorang. Berdasarkan laman Hofstede insight menunjukkan dimensi budaya nasional dibandingkan 2 negara tetangga yaitu Malaysia dan Singapore yang menunjukkan bahwa Masyarakat Indonesia memiliki individualism yang rendah dan uncertainty avoidance yang tinggi seperti yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Perbandingan Dimensi Budaya Hofstede (Sumber: hofstede-insights, 2024)

Beberapa hasil literatur menunjukkan dampak dimensi budaya Hofstede terhadap minat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Finandari & Wijayanto, 2017) menegaskan bahwa Dimensi budaya jarak kekuasaan, kolektivisme, orientasi jangka panjang, dan maskulinitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* internal. Sementara penelitian lain yang dilakukan oleh Cheema (2019) menunjukkan frekuensi *whistleblowing* yang jauh lebih tinggi pada budaya nasional individualistik di Australia dibandingkan dengan budaya nasional kolektivistis di Pakistan dimana jarak kekuasaan yang besar ditemukan menjadi hambatan bagi pelaporan resmi namun tidak bagi pelaporan tidak resmi mengenai kesalahan yang dilakukan oleh atasan. Studi lain yang dilakukan oleh (Puni & Hilton, 2020) mengungkapkan bahwa *power distance* yang tinggi menunjukkan rendahnya kecenderungan melaporkan pelanggaran Perusahaan. Pangestu & Rahajeng (2020) menyebutkan bahwa jarak kekuasaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keputusan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*). Namun terdapat literatur yang menunjukkan sebaliknya oleh Indriasari & Zulaikha (2023) menegaskan bahwa jarak kekuasaan masih tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* meskipun telah dimediasi oleh komitmen organisasi. Selain itu penelitian Finandari & Wijayanto (2017) menyebutkan bahwa mahasiswa memiliki niat melakukan internal *whistleblowing* lebih tinggi dibandingkan engineer.

Beberapa literatur sebelumnya telah menunjukkan bahwa budaya memiliki dampak signifikan terhadap sikap dan perilaku individu, termasuk dalam konteks *whistleblowing*. Penelitian ini penting dilakukan mengingat peran *whistleblower* memiliki peran krusial dalam mencegah dan mengungkap praktik-praktik yang tidak etis atau ilegal dalam sebuah organisasi khususnya pendidikan. Dengan mengetahui faktor yang mendorong mahasiswa melakukan *whistleblowing*, dapat menjadi pertimbangan kampus untuk merumuskan kebijakan saluran *whistleblowing* dan berbagai upaya untuk mengungkap segala bentuk kecurangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dimensi budaya Hofstede yaitu *power distance*, *individualism*, dan *long term orientation* terhadap minat mahasiswa untuk menjadi *whistleblower*. Peneliti akan mencoba membandingkan niat dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Fakultas Teknik untuk melakukan *whistleblowing*.

Dengan memahami bagaimana faktor-faktor budaya ini mempengaruhi minat mahasiswa dalam melaporkan ketidakpatuhan atau pelanggaran etika, penelitian ini nantinya dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembuat kebijakan pendidikan dan praktisi untuk meningkatkan integritas organisasi dan memperkuat praktik *whistleblowing* di lingkungan pendidikan tinggi.

2. Metodologi

Tahapan Penelitian

Penelitian dilakukan melalui 6 tahapan yaitu penentuan dan pembahasan topik, penentuan rumusan masalah, pengumpulan data pustaka, pengumpulan data, analisis data, dan penarikan kesimpulan. Tahapan analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas kuesioner, uji asumsi klasik, dan dilanjutkan uji hipotesis melalui uji regresi berganda SPSS.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan subyek penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Fakultas Teknik Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Dalam penelitian ini, terdapat 70 sampel mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Fakultas Teknik UST. Pengambilan data penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui perbedaan dimensi budaya dan niat menjadi whistleblower pada responden akan digunakan uji independent t-test. Sementara untuk mengetahui korelasi antara dimensi budaya dan digunakan dan uji regresi linier berganda

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan pengukuran dimensi budaya Hofstede mengadopsi instrument yang dikembangkan oleh Yoo et al. (2011) , sementara pengukuran variabel niat menjadi *whistleblower* menggunakan instrument dari Efendi & Nuraini (2019) . Pengukuran variabel menggunakan skala likert 1-5. Instrumen disajikan lebih rinci pada tabel 1.

Tabel 1. Instrumen Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	Keterangan
Power Distance (X1)	1. Orang-orang yang menduduki jabatan lebih tinggi harus mengambil sebagian besar keputusan tanpa berkonsultasi dengan orang-orang yang menduduki jabatan lebih rendah	Yoo et al. (2011)
	2. Orang yang menduduki jabatan lebih tinggi hendaknya menghindari interaksi sosial dengan orang yang jabatannya lebih rendah	

	<ol style="list-style-type: none"> Orang-orang yang menduduki jabatan lebih rendah tidak boleh berselisih paham dengan Keputusan orang-orang yang menduduki jabatan lebih tinggi Orang yang menduduki jabatan lebih tinggi tidak boleh mendelegasikan tugas penting kepada orang yang jabatannya lebih rendah 	
Kolektivisme (X2)	<ol style="list-style-type: none"> Keberhasilan kelompok lebih penting daripada keberhasilan individu Individu hanya boleh mengejar tujuan mereka setelah mempertimbangkan kesejahteraan kelompok Loyalitas kelompok harus didorong meskipun tujuan individu tidak tercapai 	Yoo et al. (2011)
Long Term Orientation (X3)	<ol style="list-style-type: none"> Pengelolaan Uang Yang Cermat (Thrift) Bersikap tegas meskipun ada tentangan (Kegigihan) Kemantapan dan stabilitas pribadi Perencanaan jangka panjang Menyerahkan kesenangan hari ini demi kesuksesan di masa depan Bekerja keras demi kesuksesan di masa depan Saya merasa senang bekerjasama dengan teman saya 	Yoo et al. (2011)
Niat Menjadi <i>Whistleblower</i> (Y)	<ol style="list-style-type: none"> Jika saya mengetahui adanya indikasi kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka hal tersebut akan menumbuhkan niat saya untuk melakukan <i>whistleblowing</i> 	Efendi & Nuraini (2019)

	2. Adanya dampak kerugian yang besar dari adanya kecurangan di kampus saya membuat saya akan lebih mungkin menjadi seorang <i>whistleblower</i>
	3. Saya akan cenderung menjadi seorang <i>whistleblower</i> apabila mengetahui adanya kecurangan yang terjadi di kampus saya
	4. Saya selalu menyiapkan perencanaan yang matang sebelum melakukan tindakan <i>whistleblowing</i>
	5. Jika mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi di kampus saya, maka saya akan berusaha keras melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran internal
	6. Jika saluran internal tidak memungkinkan, maka saya akan berusaha keras untuk melakukan tindakan <i>whistleblowing</i> melalui saluran eksternal

3. Hasil dan Pembahasan

HASIL

Uji Deskriptif

Tabel 2. Tabel Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	N
<i>Long Term Orientation</i>	4.5550	.56988	70
<i>Power Distance</i>	3.0323	.64311	70
Kolektivisme	3.1097	.43689	70
Niat Menjadi <i>Whishtleblower</i>	5.2786	.62954	70

(Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Dari 70 sampel pernyataan diatas meliputi data variabel *power distance* (X1) mempunyai standar deviasi sebesar 0.56988, dengan nilai rata-rata 4.5550. Variabel *kolektivisme* (2) dengan nilai standar deviasinya sebesar 0.64311 dan nilai rata-ratanya 3.0323. kemudian untuk variabel *long term orientasi* (X3) mempunyai nilai rata-rata sebesar

3.1097 dengan nilai standar deviasinya sebesar 0.43689. Dan untuk variabel (Y) niat menjadi *whistleblower* memiliki nilai standar deviasi sebesar 0.62954 dan nilai rata-ratanya sebesar 5.2786.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Kolmogorov Smimov)

Tabel 3. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.37571885
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.057
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0.200 yang artinya lebih besar dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Power Distance	.850	1.177
	Kolektivisme	.729	1.372
	Long Term	.837	1.195
	Orientation		

Berdasarkan *output* tersebut nilai VIF dari *power distance* adalah 1.177, kolektivisme adalah 1.372 dan *long term orientasi* sebesar 1.195. Menafsirkan model regresi ini tidak memiliki multikolinearitas gejala, nilai toleransi 0.850, 0.729, dan 0.837 lebih tinggi (>) dari 0.10, sedangkan nilai VIF masing-masing 1.177, 1.372, dan 1.195 kurang dari (<) 10.00.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.606	.445		1.364	.177
	Power Distance	.016	.078	.018	.202	.840
	Kolektivisme	.278	.124	.213	2.246	.028
	Long Term Orientation	.575	.080	.635	7.159	.000

(Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, hasil persamaan regresi untuk analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = 0.606 + 0.016X_1 + 0.278X_2 + 0.575X_3 + \epsilon$$

Information:

Y : Niat Menjadi *Whistleblower*
X₁ : *Power Distance*
X₂ : Kolektivisme
X₃ : *Long Term Orientation*
 ϵ : *Error*

Karena nilai konstanta adalah 0.606, maka kenaikan 1% pada variabel niat menjadi *whistleblower* akan mengakibatkan 0.606 penurunan. Dengan koefisien regresi sebesar 0.016 untuk variabel *power distance*, maka akan mengalami 0.016 perubahan pada niat menjadi *whistleblower* untuk setiap kenaikan 1% pada variabel ini. Koefisien regresi variabel kolektivisme adalah 0.278, mengartikan bahwa kenaikan 1% akan menghasilkan kenaikan 0.278 pada niat menjadi *whistleblower*. Terakhir, koefisien regresi variabel *long term orientation* adalah 0.575, mengartikan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel *long term orientation* akan mempengaruhi kenaikan niat menjadi *whistleblower* sebesar 0.575.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Penentuan Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.565	.546	.38416	2.413

(Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Nilai R pada tabel 6 adalah 0.752, menunjukkan bahwa variabel independent dan dependen memiliki hubungan yang sangat kuat. Selain itu, nilai R-square yang dimodifikasi adalah 0.565 (56,5%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independent dalam penelitian ini memiliki peluang sebesar 56,5% untuk mempengaruhi variabel dependen, dengan sisanya sebesar 43,5% dijelaskan oleh variabel-variabel selain variabel independent.

Statistik F

Tabel 7. Statistik F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
regression	12.668	3	4.223	28.613	.000 ^b
Residual	9.740	66	.148		
Total	22.409	69			

(Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Seluruh variabel independent secara simultan memiliki nilai signifikan lebih kecil (<) dari 0,05 disertai dengan nilai F hitung sebesar 28.613 > nilai F tabel 2.83. Hal ini berarti

variabel *power distance*, kolektivisme, *long term orientation* berpengaruh signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*.

Uji Signifikansi Parsial (Statistik t)

Tabel 8. Statistik T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.606	.445		1.364	.177
Power Distance	.016	.078	.018	.202	.840
1 Kolektivisme	.278	.124	.213	2.246	.028
Long Term Orientation	.575	.080	.635	7.159	.000

(Sumber: hasil pengolahan data SPSS 22, 2024)

Variabel *power distance* memperoleh nilai signifikan sebesar $0,840 > 0,05$ dengan t sebesar $0.202 < t_{tabel} 2,299$, standar koefisien beta sebesar 0.018. Hal ini berarti hipotesis terhadap *power distance* yang menyatakan berpengaruh positif terhadap niat menjadi *wistleblower* ditolak.

Variabel kolektivisme memperoleh nilai signifikan sebesar $0,028 < 0,05$ dengan t sebesar $2,246 > t_{tabel} 2,299$, standar koefisien besa sebesar 0,213, yang berarti hipotesis 2 menyatakan bahwa kolektivisme berpengaruh positif terhadap niat menjadi *wistleblower* diterima.

Variabel *long term orientation* memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan t sebesar $7,159 > t_{tabel} 2,299$, standar koefisien beta sebesar 0,635. Hal ini berarti hipotesis 3 yang menyatakan bahwa long term orientation berpengaruh meningkatkan niat mahasiswa menjadi *wistleblower* diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Power Distance terhadap Niat Mahasiswa Menjadi *Whistleblower*

Berdasarkan hasil penelitian, variabel *power distance* tidak berpengaruh signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi *whistleblower*, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.840, yang jauh lebih tinggi dari tingkat signifikansi umum 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya jarak kekuasaan dalam suatu lingkungan sosial atau organisasi tidak mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk melaporkan penyimpangan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriasari & Zulaikha (2023) menegaskan bahwa jarak kekuasaan masih tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* meskipun telah dimediasi oleh komitmen organisasi.

Pengaruh Kolektivisme terhadap Niat Mahasiswa Menjadi *Whistleblower*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kolektivisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa menjadi *whistleblower*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi nilai kolektivisme yang dimiliki mahasiswa, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk terlibat dalam tindakan *whistleblowing*. Dalam konteks budaya

kolektivis, individu cenderung memiliki kesadaran sosial yang tinggi serta nilai-nilai moral yang kuat terkait dengan kepentingan kelompok. Penemuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh Situmeang et al. (2020) menegaskan bahwa orientasi budaya individualisme berpotensi besar untuk melakukan *whistleblowing*. Hal serupa juga di temukan oleh Finandari & Wijayanto (2017) bahwa semakin tinggi collectivism akan semakin tinggi niat untuk melakukan internal *whistleblowing*.

Pengaruh *long term orientation* terhadap Niat Mahasiswa Menjadi *Whistleblower*

Variabel *long term orientation* terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap niat mahasiswa untuk menjadi *whistleblower*. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi orientasi jangka panjang mahasiswa, semakin besar niat mereka untuk melaporkan tindakan penyimpangan. Mahasiswa dengan orientasi jangka panjang cenderung memprioritaskan masa depan dan keberlanjutan, sehingga lebih bersedia untuk bertindak secara etis demi keuntungan jangka panjang, meskipun ada risiko jangka pendek. Temuan ini konsisten dengan penelitian Finandari & Wijayanto (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi *long term orientation* akan semakin tinggi niat untuk melakukan internal *whistleblowing*. Adanya orientasi masa depan oleh mahasiswa maka akan timbul dorongan untuk melakukan *whistleblowing* terhadap kecurangan akademik.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang berbeda terhadap niat mahasiswa menjadi *whistleblower*. Pertama, *power distance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat mahasiswa untuk melaporkan penyimpangan, yang berarti bahwa jarak kekuasaan dalam suatu organisasi atau institusi tidak mempengaruhi keputusan mahasiswa untuk menjadi *whistleblower*. Kedua, kolektivisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa menjadi *whistleblower*. Semakin tinggi nilai kolektivisme yang dimiliki mahasiswa, semakin besar keinginan mereka untuk menjaga kepentingan kelompok dengan melaporkan tindakan yang dianggap merugikan. Terakhir, *long term orientation* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat mahasiswa menjadi *whistleblower*. Mahasiswa yang memiliki pandangan jangka panjang lebih cenderung mempertimbangkan masa depan organisasi atau institusi dan bertindak secara etis meskipun menghadapi risiko jangka pendek. Selain itu, penelitian lanjutan juga dapat mempertimbangkan variabel lain seperti moral reasoning, etika organisasi, atau kepercayaan terhadap sistem pelaporan, yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap niat menjadi *whistleblower*. Keterbatasan penelitian ini adalah: pertama, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu *power distance*, *kolektivisme*, dan *long term orientation*. Kedua, Sampel penelitian hanya terdiri dari 70 mahasiswa, yang mungkin belum cukup mewakili populasi mahasiswa secara luas. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih luas dan mempertimbangkan variabel independen lain seperti *moral reasoning*, budaya organisasi, kepercayaan terhadap sistem pelaporan, atau dukungan sosial.

5. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa atas dukungan dan pendanaan yang telah diberikan dalam penelitian ini. Bantuan ini sangat berarti bagi kelancaran dan kesuksesan penelitian kami. Semoga kerja sama ini terus berlanjut dan memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat dan pengembangan ilmu pengetahuan.

6. Daftar Pustaka

- Cheema, M. U. (2019). *An Examination of Whistleblowing from National and Organisational Culture Perspectives and its Association With Employees' Work-Related Attitudes*.
- Christyawan, A. F., & Hapsari, A. N. S. (2021). Whistleblowing dan Alasan Mahasiswa Melakukannya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 5(1), 423–439.
- Efendi, A., & Nuraini. (2019). Pengaruh Perlindungan Hukum, Orientasi Etika Idealisme, Orientasi Etika Relativisme Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing (Survei Pada Mahasiswa Universitas Negeri Di Provinsi Aceh). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 4(3), 504–519.
- Finandari, D., & Wijayanto, T. (2017). Analisis Pengaruh Dimensi Budaya Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing: Perbandingan Antara Mahasiswa dan Engineer. *Jurnal Teknosains*, 6(1), 44. <https://doi.org/10.22146/teknosains.27104>
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing Intentions of Lower-level Employees: The Effect of Reporting channel, bystanders, and Wrongdoer Power Status. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 85–99.
- Hofstede, G. (1983). The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories. *Journal of International Business Studies*, 14, 75–89. www.jstor.org
- Indonesia Corruption Watch. (2023, July 4). *Pola-Pola Korupsi di Perguruan Tinggi*. <https://Antikorupsi.Org/>.
- Indriasari, I., & Zulaikha. (2023). The Effect of Power Distance, Trust and the Role of Professional Commitment as Mediator on Whistleblowing Intentions. In *Proceedings of the 3rd Annual Conference of Education and Social Sciences (ACCESS 2021)* (pp. 267–275). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-21-3_29
- Nurharjanti, N. N. (2017). Persepsi Mahasiswa dalam Mengurangi Fraud Akademik: Whistleblowing Sistem. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 17(1).
- Pangestu, F., & Rahajeng, D. K. (2020). The Effect of Power Distance, Moral Intensity, and Professional Commitment on Whistleblowing Decisions. *Journal of Indonesian Economy and Business*, 35(2), 144–162. <http://journal.ugm.ac.id/jieb>
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 217–234.

- Rianjani, O. (2023, September 24). *LPSK Sebut Kekerasan Perempuan Banyak Terjadi di Kampus*. Times Indonesia.
- Situmeang, R., Utami, I., & Putra, I. G. C. (2020). Cultural Orientation and Reporting Channels: Experimental Study of Whistleblowing Intentions. *The Indonesian Journal of Accounting Research*, 23(02), 325–348. <https://doi.org/10.33312/ijar.493>
- Yoo, B., Donthu, N., & Lenartowicz, T. (2011). Measuring Hofstede's Five Dimensions of Cultural Values at the Individual Level: Development and Validation of CVSCALE. *Journal of International Consumer Marketing*, 23(3–4), 193–210.