

**PENGARUH KEADILAN DAN RISIKO PELAPORAN
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia)**



SKRIPSI

Oleh :

Nama : Andika Saputra

No. Mahasiswa : 16312367

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH KEADILAN DAN RISIKO PELAPORAN TERHADAP NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

**(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia)**

SKRIPSI

**Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk
mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas**

Ekonomi UII

Disusun Oleh:

Nama : Andika Saputra

Nomor Mahasiswa : 16312367

Jurusan : Akuntansi

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sangsi apapun sesuai yang berlaku.”

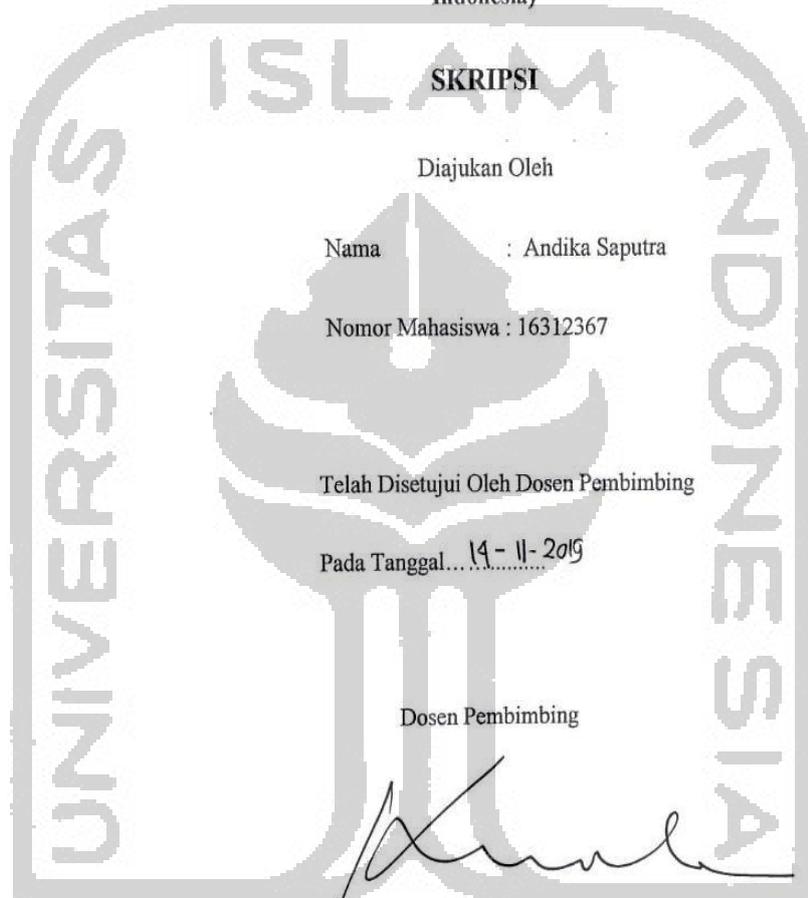
Yogyakarta, 14 November 2019

Penulis,



**PENGARUH Keadilan dan Risiko Pelaporan terhadap Niat
Melakukan *Whistleblowing***

**(Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Indonesia)**



SKRIPSI

Diajukan Oleh

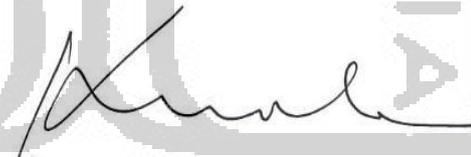
Nama : Andika Saputra

Nomor Mahasiswa : 16312367

Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal... 19-11-2019

Dosen Pembimbing


Dr. Kumalahadi, M.Si, Ak., CA, CPA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KEADILAN DAN RISIKO PELAPORAN TERHADAP NIAT MELAKUKAN
WHISTLEBLOWING : PENDEKATAN EKSPERIMEN**

Disusun Oleh : **ANDIKA SAPUTRA**

Nomor Mahasiswa : **16312367**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Selasa, tanggal: 10 Desember 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : **Kumala Hadi, Dr., MS, Ak.,CPA.**

Penguji : **Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriwaha, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

**DOOR HET GEVEN WORDT MEN RIJK YANG ARTINYA “MEMBERI
MEMBUAT KITA MENJADI KAYA.” Prof. Dr. M. Sardjito,M.D.,M.P.H.**



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT karena atas rahmat, karunia, serta hidayah dan cintaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keadilan dan Risiko Pelaporan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia)”**. Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana strata satu Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik dengan bantuan, dorongan, dukungan, serta kerjasama berbagai pihak. Penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua penulis yang tercinta Bapak H. Syamsuddin dan Ibu Hj. Suparmi yang telah melimpahkan kasih sayang, dukungan dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
2. Bapak Dr. Kumalahadi, M.Si., Ak., CA., CPA., selaku pembimbing yang senangtiasa memberikan masukan dan saran kepada penulis.
3. Semua Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan pelajaran baik itu terapan maupun teori hingga penulis bisa sampai di tahap ini
4. Kakak dan adik serta ponakan ku tersayang yang tak henti-hentinya memberikan semangat untuk menyelesaikan skripsi.

5. Om Joko dan tante Eka yang tanpa bosan memberi nasihat yang membangun bagi penulis untuk tetap semangat.
6. Tante lisa yang senangtiasa memberikan doa agar skripsi penulis selesai dengan cepat.
7. Izza sebagai teman yang selalu membantu penulis dalam menyelesaikan masalah.
8. Dimas dan Zaqi sebagai sahabat penulis yang selalu memberikan masukan positif dan memberikan memotivasi.
9. Teman-teman KKN Iqbal, Ilham, Afaf, Pri, Fatma Ena, dan Nadha yang memberikan pengalaman baru bagi penulis.
10. Mantan sebagai salah satu motivasi dan alasan penulis menyelesaikan skripsi.
11. Partisipan yang telah membantu penulis dalam mengisi instrument penelitian.
12. Semua teman Angkatan Akuntansi 2016 yang telah ikut andil dalam memberikan masukan serta saran kepada penulis.
13. Teman-teman yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan semangat baik langsung atau tidak hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan pahala dan nikmat tidak terhingga atas bantuan yang selama ini diberikan kepada penulis. Aamiin. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat secara luas dan dapat menambah ilmu pengetahuan pembaca.

Yogyakarta, 15 November 2019

Penulis,

Andika Saputra



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
BERITA ACARA.....	iv
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG	1
1.2 RUMUSAN MASALAH.....	6
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	6
1.4 MANFAAT PENELITIAN	7
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 LANDASAN TEORI.....	10
2.1.1 <i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	10
2.1.2 <i>Whistleblowing Intention</i>	13
2.1.3 <i>Wrongdoer</i>	15
2.1.4 <i>Power Distance</i>	16
2.1.5 Keadilan.....	17
2.1.6 Risiko Pelaporan.....	19
2.3.1 Pengembangan Hipotesis 1.....	21
2.3.2 Pengembangan Hipotesis 2.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN.....	26

3.1.1	Populasi	26
3.1.2	Sampel	26
3.2	DEFINISI VARIABEL.....	26
3.2.1	Variabel Dependen	26
3.2.1.1	Keadilan	27
3.2.1.2	Risiko Pelaporan	28
3.3	DESAIN EKSPERIMEN.....	29
3.3.1	Matriks Eksperimen.....	29
3.3.2	Prosedur Eksperimen.....	30
3.3.3	Prosedur Eksperimen.....	31
3.3.4	Manipulasi	31
3.3.5	Pengecekan Manipulasi	32
3.4	METODE ANALISIS DATA	33
3.4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	33
3.4.2	Uji Validitas.....	33
3.4.3	Uji Reliabilitas.....	34
3.4.4	Pengecekan Manipulasi	34
3.4.5	Pengujian Hipotesis	34
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN		35
4.1	GAMBARAN SINGKAT TENTANG PELAKSANAAN EKSPERIMEN	35
4.2	ANALISIS DATA	35
4.2.1	Hasil Pengumpulan Data	35
4.2.2	Data Partisipan.....	36
4.2.2.1	Data Sedang Mengambil atau lulus Mata Kuliah Pengauditan 1 dan Pengauditan 2.....	36
4.2.2.2	Data Usia Partisipan.....	37
4.2.2.3	Data Jenis Kelamin Partisipan	38
4.2.2.4	Data Angkatan Partisipan	38
4.2.2.5	Hasil Test Pengetahuan Dasar tentang <i>Whistleblowing</i>	39
4.2.2.6	Analisis Statistik Deskriptif	40

4.2.2.7 Uji Validitas	42
4.2.2.8 Uji Reliabilitas	45
4.2.2.9 Uji Man Whitney U	45
4.3 DISKUSI HASIL PENELITIAN.....	48
4.3.1 Diskusi Hipotesis 1	48
4.3.2 Diskusi Hipotesis 2.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
5.1 KESIMPULAN.....	52
5.2 KETERBATASAN DAN SARAN	53
5.3 IMPLIKASI PENELITIAN.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Eksperimen.....	29
Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data	35
Tabel 4.2 Data Sebaran Partisipan Sedang Mengambil atau Lulus Mata Kuliah Pengauditan 1 dan Pengauditan 2.....	36
Tabel 4.3 Data Sebaran Usia Partisipan	37
Tabel 4.4 Data Sebaran Jenis Kelamin Partisipan	38
Tabel 4.5 Data Sebaran Berdasarkan Angkatan Partisipan	38
Tabel 4.6 Data Sebaran Jawaban Partisipan tentang <i>Whistleblowing</i>	39
Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Keadilan.....	40
Tabel 4.8 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Risiko Pelaporan.....	41
Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> ..	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Boss Conspiracy</i>	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas <i>Boss Single</i>	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas <i>Colleague Conspiracy</i>	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas <i>Colleague Single</i>	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Man Whitney U	46
Tabel 4.16 Kesimpulan Hipotesis.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Theory Of Planned Behaviour	12
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1. Prosedur Eksperimen	30



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Instrumen Penelitian.....	59
LAMPIRAN 2: Rekapitulasi Data Penelitian.....	87
LAMPIRAN 3: Output SPSS	91



ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of fairness and risk of reporting toward *whistleblowing* intention. This research is a laboratory research experiment. Data were collected using instruments. The instruments were distributed to 120 accounting students of the Faculty of Economics, Islamic University of Indonesia, Yogyakarta. To test the hypothesis, the author used a laboratory experimental method with a 2x2 matrix. *Whistleblowing* intention is judged by manipulation toward *whistleblower* involvement consciously or not in *fraud* (*Conspiracy vs single*) based on an assessment of fairness by the *whistleblower* and manipulation of *power distance* (*boss vs colleague*) based on the risk of reporting considerations.

The results indicate that (1) There is a difference between *Boss-Conspiracy* Fairness and *Boss-Single* Fairness. (2) There is a difference between *Boss-Conspiracy Whistleblowing* and *Boss-Single Whistleblowing*. (3) There is a difference in *Boss-Conspiracy* Risk of Reporting and *Colleague-Conspiracy* Risk of Reporting. (4) There is no difference between *Boss-Conspiracy Whistleblowing* and *Colleague-Conspiracy Whistleblowing*.

Keywords: *whistleblowing* intention, fairness, risk of reporting.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan dan risiko pelaporan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini merupakan penelitian eksperimen laboratorium. Data diambil dengan menggunakan instrumen dari partisipan mahasiswa akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Partisipan yang digunakan adalah 120 orang. Untuk menguji hipotesis penulis menggunakan metode eksperimen laboratorium dengan matriks 2x2. Niat melakukan *whistleblowing* dinilai dengan manipulasi terhadap keterlibatan *whistleblower* secara sadar atau tidak dalam *fraud (Conspiracy vs Single)* yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor dan manipulasi terhadap jarak kekuasaan (*Boss vs Colleague*) yang dilihat berdasarkan risiko pelaporan yang dipertimbangkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Ada perbedaan *Boss-Conspiracy* Keadilan dan *Boss-Single* Keadilan. (2) Ada perbedaan *Boss-Conspiracy Whistleblowing* dan *Boss-Single Whistleblowing*. (3) Ada perbedaan *Boss-Conspiracy* Risiko Pelaporan dan *Colleague-Conspiracy* Risiko Pelaporan. (4) Tidak ada perbedaan *Boss-Conspiracy Whistleblowing* dan *Colleague-Conspiracy Whistleblowing*.

Kata kunci: *Niat melakukan whistleblowing, keadilan risiko pelaporan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Peningkatan pengungkapan tindak kecurangan dalam beberapa tahun belakangan ini baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintahan, telah mampu menyedot perhatian masyarakat. Menurut Iskandar & Saragih (2018) bentuk *fraud* yang paling sensitif dan menjadi perhatian utama di sektor publik di Indonesia adalah korupsi. Hasil survei *fraud* yang dilakukan *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) yang bekerjasama dengan Pusat Penelitian dan Pencegahan Kejahatan Kerah Putih (P3K2P) menemukan bahwa korupsi merupakan kasus *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia. Berdasarkan hasil survei tersebut korupsi terjadi 67%, pemindahan asset 21% dan sisanya laporan keuangan sebesar 2%. Korupsi dianggap sebagai suatu hal yang sangat merusak dikarenakan jumlah kasusnya yang paling banyak terjadi di Indonesia.

Skandal keuangan yang telah banyak terjadi memberikan pertanyaan tersendiri tentang keefektifan auditor dalam mendeteksi kecurangan yang merupakan tanggung jawab auditor. Hays (2013) mengatakan bahwa auditor belum secara efektif dalam mendeteksi kecurangan. Hal ini dikarenakan deteksi terhadap kecurangan masih menjadi tanggung jawab satu pihak saja yaitu auditor, yang seharusnya dalam mendeteksi kecurangan menjadi tanggung jawab semua pihak baik itu manajemen ataupun karyawan. Dengan kerja sama semua pihak pendeteksian kecurangan dapat lebih efektif. Salah satu cara untuk

menanggulangi tindakan kecurangan dengan bantuan karyawan yaitu dengan membuat sistem pelaporan kecurangan *whistleblowing system* (Albercht et al., 2014). Dengan adanya *whistleblowing* dapat membantu pekerjaan auditor sehingga dapat mendeteksi kecurangan lebih efektif. Berdasarkan laporan temuan *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFC) tentang deteksi kecurangan yang terjadi di perusahaan besar yaitu sebesar 43,5% diungkapkan oleh *whistleblower*, 12,7% berdasarkan review dari manajemen, 18,8% dari auditor internal dan 2,6% auditor eksternal (*The Association of Certified Fraud Examiners*, 2016). Hal ini membuktikan bahwa *whistleblowing* lebih efektif mengungkap adanya *fraud* di perusahaan dibandingkan manajemen, internal audit dan eksternal audit. Trongmateerut dan Sweeney (2012) juga mengungkapkan bahwa *whistleblower* lebih efektif dalam mengungkapkan kecurangan dibanding dengan auditor internal ataupun auditor eksternal. Bagustianto (2015) juga menambahkan dengan memberdayakan *whistleblowing* dapat memberikan kesempatan yang tinggi dalam pengungkapan kecurangan secara efektif.

Di Indonesia terdapat beberapa kasus yang pernah melibatkan *whistleblower* sebagai pengungkap tindak kecurangan. Diantaranya kasus mafia pajak yang berhasil diungkapkan oleh Susno Duaji yang melibatkan Gayus Tambunan yang pada saat itu menjabat sebagai staf Direktorat Jenderal Pajak (DJP) (Hukum Online, 2010). Kasus tersebut disebabkan adanya pencucian uang dan korupsi yang dilakukan oleh Gayus Tambunan yang dimana Susno Duaji berupaya untuk bebas dari tuduhan pencucian uang (Iskandar & Saragih, 2018). Selanjutnya kasus yang cukup membuat gempar seluruh Indonesia pada tahun 2015 yaitu

pengaduan Sudirman Said yang melaporkan Setya Novanto ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD). Laporan tersebut berisi tentang dugaan terhadap Setya Novanto telah meminta saham PT. Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI (Prabowo, 2015). Jika dilihat dari kasus tersebut, telah membuktikan bahwa *whistleblower* mempunyai peranan yang penting dalam mengungkap tindak kecurangan seperti halnya korupsi (Transparency International, 2016).

Penerapan dari konsep *Theory of Planned Behavior* menjelaskan tentang perilaku muncul atas dasar adanya niat yang melandasi perilaku tersebut (Afriana & Odiatma, 2017). Jika ada niat maka perilaku akan ada, sehingga sebelum mewujudkan perilaku perlu diketahui hal apa saja yang dapat mempengaruhi timbulnya niat. Beberapa hal yang memicu niat individu melakukan *whistleblowing* umumnya dipengaruhi oleh ketidakpuasan yang kuat dengan ketidakadilan, jarak kekuasaan, ketidaksetaraan gender dan kesenjangan gender (Curtis et al., 2012). Karyawan yang diperlakukan tidak adil lebih mungkin untuk melaporkan *fraud* (Peterson, 2016). Jadi dapat dikatakan salah satu penyebab pemicu timbulnya niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* yaitu adanya ketidakadilan. Menurut Adam dalam Runing 2011, individu akan membandingkan rasio outcome terhadap input yang dimilikinya dengan individu lain yang disebut keadilan distributif. Jika terdapat perbedaan rasio outcome maka dapat menimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan juga menjelaskan bahwa keadilan tidak hanya pada perbandingan rasio outcome tetapi perlu juga diketahui bagaimana prosedural outcome tersebut ditentukan yang disebut dengan keadilan

prosedural (Levante et al., dalam Runing, 2011). Keadilan Prosedural erat kaitannya dengan anggapan karyawan tentang bagaimana kebijakan dan prosedur dalam penentuan outcome (Skarlicki & Folger dalam Runing, 2011). Sama halnya dengan keadilan distributif adanya perbedaan prosedural dalam penentuan outcome tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan. Dengan demikian, jika terjadi kecurangan *fraud* akan mempengaruhi persepsi individu terhadap keadilan distributif ataupun keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku.

Semakin banyaknya kasus pengungkapan *whistleblower* terhadap tindakan kecurangan di sektor privat maupun sektor publik mengindikasikan bahwa karyawan atau individu didalamnya sadar akan pentingnya pemberantasan praktik-praktik kecurangan yang terjadi di suatu instansi. Namun, seringkali *whistleblower* dipandang tidak setia dan menjadi *whistleblower* merupakan pilihan yang tidak mudah karena adanya berbagai risiko (Cho dan Song, 2015). (Schutlz et al., dalam Afuan (2015), risiko pembalasan atau balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*. Dengan adanya risiko dapat membuat seseorang lebih mempertimbangkan tindakan yang akan dilakukan. Ketika seseorang memutuskan untuk melaporkan kecurangan, maka keputusan tersebut akan

dipengaruhi oleh kepribadian individu dan lingkungan tempat individu berada dan ketakutan akan pembalasan (Near & Miceli dalam Sawada 2019).

Masyarakat Indonesia terkenal dengan jarak kekuasaannya yang tinggi. Menurut Hofstede (2010), jarak kekuasaan diartikan sebagai bagaimana agar individu dapat menerima jika kekuasaan didistribusikan secara tidak merata. Jarak kekuasaan yang tinggi menyebabkan individu akan hanya menerima suatu perbedaan yang terjadi (Runing, 2011). Di Indonesia kebanyakan masyarakatnya masih menganggap bahwa pemimpin adalah orang yang harus ditakuti dan dihormati hal ini disebabkan karena adanya perbedaan jarak kekuasaan yang tinggi. Pada akhirnya individu yang mempunyai status yang rendah dibanding atasannya yang mempunyai wewenang dan status yang tinggi tidak akan mempertanyakan wewenangnya terhadap atasannya (Yang et al. dalam Runing, 2011). Jarak kekuasaan yang tinggi akan membuat seseorang lebih patuh dan menghormati atasannya. Pelaku yang mempunyai posisi yang kuat juga bisa meningkatkan persepsi tentang ancaman pembalasan, sehingga memengaruhi keputusan pelapor. (Gao et al., 2015). Atasan sebagai pelaku *fraud* lebih mungkin dilindungi oleh organisasi karena ketergantungan organisasi pada pelaku sehingga dapat mengurangi niat pelapor (Near & Miceli dalam Sawada 2019). Dengan demikian semakin tinggi jarak kekuasaan maka akan meningkatkan risiko pelaporan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Keadilan dan Risiko Pelaporan terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Eksperimen pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.”

dengan memberikan dua perlakuan yaitu manipulasi terhadap keterlibatan *whistleblower* dalam *fraud* secara sadar atau tidak (*Conspiracy vs single*) dan manipulasi terhadap jarak kekuasaan (*boss vs colleague*).

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dibentuk suatu rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah keadilan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*?
2. Apakah risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibandingkan pelaku adalah rekan kerja dalam suatu konspirasi?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka dapat dibuat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya

dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*.

2. Untuk mengetahui risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk perusahaan, diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan tentang upaya apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* terhadap karyawannya.
2. Untuk peneliti, diharapkan berguna sebagai media pembelajaran dan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan dibagi atas lima bagian yaitu bagian pertama latar belakang. Bagian kedua adalah rumusan masalah. Bagian ketiga adalah tujuan penelitian. Bagian keempat adalah manfaat

penelitian dan yang terakhir bagian kelima adalah sistematika pembahasan penelitian

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kajian pustaka terdiri atas tiga bagian. Bagian pertama yaitu landasan teori dan pengertian variabel. Bagian kedua adalah telaah penelitian terdahulu. Bagian ini berisi tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang sejenis atau bersangkutan dengan penelitian yang dilakukan. Bagian ketiga adalah hipotesis penelitian yaitu dugaan sementara atas rumusan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

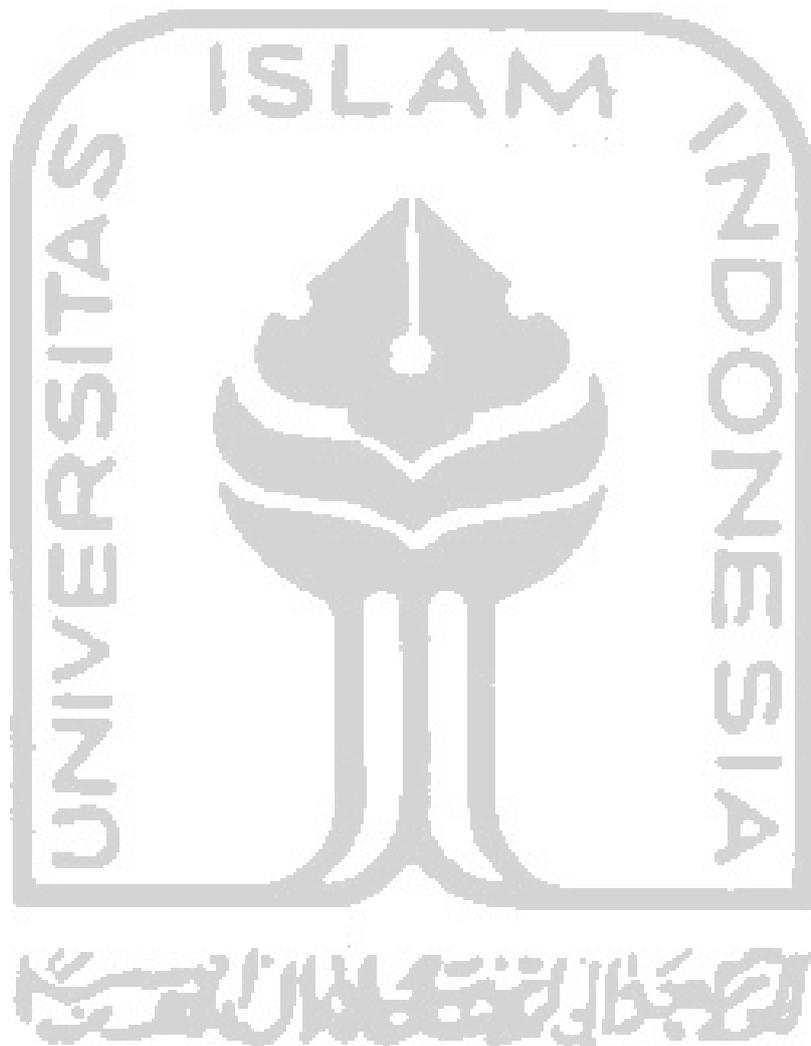
Bab Metode Penelitian menjabarkan mengenai metode untuk memperoleh data dan metode analisis data. Bab ini berisi penjelasan desain penelitian, partisipan penelitian dan alasan pemilihan partisipan tersebut, ukuran operasional variabel, prosedur penugasan, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi semua hasil analisis yang dihasilkan dari penelitian termasuk pembuktian hipotesis, serta diuraikan secara deskriptif.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini terdiri atas simpulan dan saran. Bagian ini adalah cuplikan ringkas dari bagian analisis data



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Konsep *Theory of Planned Behavior* (TPB) dapat digunakan untuk menilai dan mengukur niat atau intensi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku timbul karena adanya niat yang melandasi perilaku tersebut (Iskandar & Saragih, 2018). Intensi inilah yang merupakan awal terbentuknya perilaku seseorang. *Theory of planned behavior* cocok digunakan untuk mendeskripsikan perilaku apapun yang memerlukan perencanaan (Ajzen 1991 dalam Iskandar & Saragih, 2018). Menurut Lasmini (2018) niat untuk melakukan sesuatu mempengaruhi keputusan individu untuk melakukan suatu perilaku, semakin kuat niat individu untuk berperilaku *whistleblowing* maka besar kemungkinan niat tersebut diaktualisasikan dalam bentuk suatu perilaku.

Menurut Ajzen dalam Iskandar & Saragih 2018, bahwa sikap (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol atas perilaku (*perceived behavioral control*) dapat memprediksi niat individu dalam melakukan perilaku tertentu, termasuk dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing*. Sikap kepada perilaku (*attitude toward behavior*) adalah evaluasi seseorang secara positif atau negatif terhadap benda, orang, institusi, kejadian, perilaku atau niat tertentu (Ajzen, 2012). Menurut Anggar &

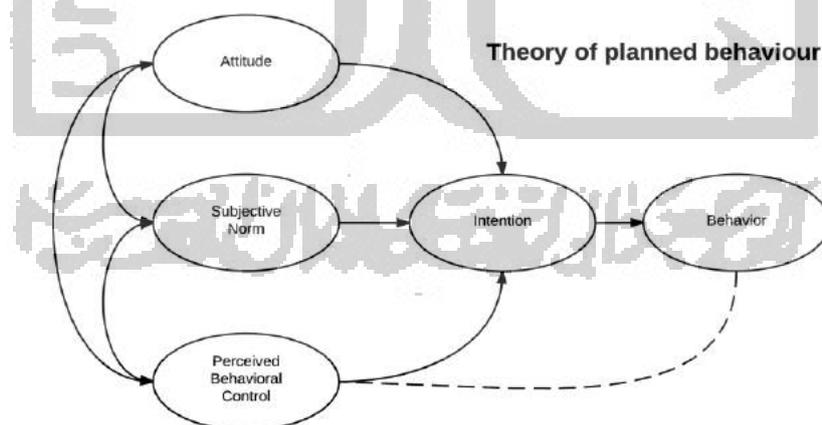
Ratnadi (2017) sikap individu terhadap suatu perilaku diperoleh dari keyakinan terhadap konsekuensi yang ditimbulkan perilaku tersebut sehingga apabila seseorang melakukan perilaku yang menghasilkan outcome positif, maka individu tersebut memiliki sikap positif, begitu juga sebaliknya.

Trongmateerut & Sweeney (2012), mengatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang didasari oleh teori Reasoned Action atau sikap dan norma subjektif orang tersebut. Norma subjektif (*subjective norm*) merupakan pengakuan desakan sosial dalam memperlihatkan suatu perilaku khusus (Kreitner & Kinicki dalam Iskandar & Saragih, 2018). Apabila individu meyakini dan menyetujui dirinya melakukan suatu perilaku dan termotivasi mengikuti suatu perilaku, maka individu tersebut dianggap merasakan tekanan sosial, begitu pula sebaliknya (Ajzen, 2012). Hal ini sejalan dengan penelitian Hamilton K et al. (2011) tentang tekanan sosial berhubungan dengan keputusan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku.

Hays (2013) menjelaskan bahwa persepsi kontrol mempunyai pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan juga perilaku *whistleblowing*. Persepsi kemampuan mengontrol perilaku (*perceived behavioral control*) adalah ukuran kepercayaan seseorang mengenai seberapa sederhana atau kompleksnya melaksanakan suatu perbuatan (Hogg & Vaughan, 2005 dalam Iskandar & Saragih, 2018). Kontrol perilaku dapat juga diartikan sebagai pemahaman mengenai sederhana atau kompleksnya dalam

melakukan perbuatan atas dasar pada pengalaman terdahulu dan kendala yang dapat dicari solusinya dalam melakukan suatu perbuatan. *Perceived behavioral control* dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu dan pengalaman orang lain. Individu akan melakukan perilaku jika sudah melakukan evaluasi secara positif terhadap perilaku tersebut, terdapat pengaruh tekanan sosial untuk melakukan suatu perilaku, serta adanya kepercayaan individu terhadap perilaku tersebut (Ajzen, 2012).

Whistleblowing merupakan tindakan yang sudah direncanakan sebelumnya. Keputusan untuk melapor atau tetap diam melihat adanya kecurangan dilandasi oleh niat yang timbul dari *whistleblower*. *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjadi teori yang salah satunya digunakan untuk mengukur bagaimana intensi itu muncul sehingga melahirkan perilaku *whistleblowing*.



Gambar 2.1. Theory Of Planned Behaviour

Sumber: (Ajzen, 2012)

2.1.2 *Whistleblowing Intention*

Parianti et al. (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa niat memiliki pengaruh terhadap perilaku untuk melakukan *whistleblowing*. Niat atau Intensi adalah perasaan berkeinginan kuat untuk melakukan suatu hal yang berasal dalam diri seseorang (Afriana & Odiatma, 2017). Intensi atau niat merupakan keputusan dalam berperilaku melalui cara yang dikehendaki atau stimulus untuk melaksanakan perbuatan, baik secara sadar maupun tidak (Corsini 2002 dalam Anggar & Ratnadi, 2017). Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku ada karena adanya niat yang terlebih dahulu muncul.

Menurut Vadera et al. (2009) dalam Gottschalk, *whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (atau mantan) ilegal, atau praktik-praktik tidak sah di bawah kendali pemberi kerja mereka, kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat memengaruhi tindakan. Pengungkapan tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga terkait yang mempunyai wewenang untuk mengambil keputusan.

Whistleblowing juga dapat diartikan sebagai upaya pengungkapan informasi dari sebuah organisasi sektor privat ataupun sektor publik untuk mengungkapkan kasus-kasus korupsi yang berbahaya kepada publik (Kumar & Santoro, 2017). Secara sederhana *whistleblowing* adalah pengungkapan informasi rahasia oleh karyawan atau orang yang mengetahui tindak kecurangan kepada pihak terkait. Jeon (2017) menjelaskan bahwa *whistleblower* mempunyai peran yang sangat penting dalam mengungkapkan

perilaku tidak etis di pemerintahan dan membuat pemerintah menjadi lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Hal tersebut menjadikan peran *whistleblower* menjadi lebih dibutuhkan dalam pengungkapan *fraud*. Sweeney dalam Dwiyaniti & Sariyani (2018) juga menambahkan bahwa *whistleblowing* lebih efektif diterapkan untuk mencegah dan meniadakan *fraud* dibanding internal auditor maupun *internal controlling system*

Welton et al. dalam Runing 2011, menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika dipengaruhi oleh level penalaran moralnya. Semakin individu merasa *whistleblowing* adalah mekanisme yang efektif dalam menghentikan perilaku penyimpangan yang terjadi di organisasi maka semakin tinggi motivasi mereka untuk melaporkan kecurangan yang terjadi (Miceli et. al., 2012). Adanya *hotline* dalam suatu perusahaan juga dapat memberikan kesempatan bagi seorang *whistleblower* dalam melaporkan tindak penipuan (Sweeney dalam Dwiyaniti & Sariyani, 2018). Selain dapat menambah keyakinan *whistleblower* untuk mengungkap tindak kecurangan, dengan adanya *hotline* tersebut juga dapat memberikan jaminan identitas *whistleblower* agar tetap rahasia. Semakin individu merasa bahwa terdapat prosedur yang adil, misalnya terdapat saluran untuk melaporkan kecurangan maka motivasi mereka untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi (Miceli et al., 2012).

Pada kenyataanya seorang *whistleblower* dalam suatu organisasi mengalami dilema dalam memutuskan untuk mengungkapkan tindakan kecurangan atau tetap diam. Sebagian orang memandang *whistleblowing*

adalah tindakan pengkhianatan terhadap organisasi karena dianggap tidak memiliki loyalitas terhadap organisasinya, sedangkan sebagian lagi memandang *whistleblowing* adalah tindakan heroik, yang dianggap sebagai pelindung organisasi dan diyakini lebih penting dari pada loyalitas kepada organisasi (Rothschild & Miethe dalam Anggar & Ratnadi, 2017). Akibat dari perbedaan pandangan tersebut terkadang membuat calon *whistleblower* berada pada dilema dalam menentukan sikap, yang pada akhirnya akan mempengaruhi intensi (niat) melakukan *whistleblowing* (Parianti, et al., 2016).

2.1.3 Wrongdoer

Near et al. dalam Sawada 2019, menjelaskan bahwa ada tiga pihak yang terlibat dalam proses *whistleblowing*, yaitu pelapor (*whistleblower*), pelaku kecurangan, dan pihak yang dilaporkan. Berdasarkan model Near & Miceli dalam Sawada 2019, *whistleblower* hanya sebagai individu yang melaporkan pelanggaran. Namun, ada kemungkinan bahwa pelapor dapat berasal dari konspirasi suatu organisasi. Konspirasi yang dimaksud adalah ketika pelapor terlibat dalam tindakan kecurangan dan pelapor tidak menyadari keterlibatannya dalam fraud.

Sebagian besar fraud yang pernah terjadi disuatu organisasi disebabkan oleh kolusi beberapa karyawan seperti Enron (Free & Murphy, 2015). Enron diketahui menggelebungkan nilai pendapatan dan menyembunyikan utang yang besar, hal tersebut tentu saja tidak bisa

dilakukan oleh sembarang orang. Kolusi tingkat tinggi pada saat itu terjadi antara manajemen Enron, para penasihat hukum, analisis keuangan dan auditornya. Semua di suap oleh Enron selama bertahun-tahun supaya kinerja keuangan terlihat terus membaik. Albrecht et al. (2015) menyebutkan bahwa perlunya memahami keterkaitan yang terjadi antara pelaku dari tindakan penipuan dan konspirator tambahan. Singkatnya, salah satu dari beberapa orang yang terlibat dalam *fraud* (konspirator tambahan) dapat menjadi pelapor potensial. Oleh karena itu penting untuk mengetahui alasan konspirator tambahan untuk menjadi *whistleblower*, dengan fokus pada pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya.

2.1.4 Power Distance

Menurut Hofstede et al. (2010) *power distance* atau jarak kekuasaan adalah adanya sebuah tingkat kepercayaan atau penerimaan dari suatu power yang tidak seimbang di sebuah organisasi atau perusahaan. Afza dalam Afriana & Odiatma 2017, menjelaskan bahwa inti (*core*) dari hubungan atasan dan bawahan adalah adanya perbedaan kekuasaan. Secara disadari ataupun tidak *power distance* kerap kali lebih sering dirasakan oleh bawahan terhadap atasan, karena atasan memiliki kekuatan superior yang bawahannya tidak miliki. Negara yang menunjukkan jarak kekuasaan tinggi ditandai dengan atasan yang menggunakan kekuasaannya agar tetap timbul kesenjangan antara atasan dan bawahan (Siregar, et al., 2016).

Negara Indonesia termasuk dengan jarak kekuasaan yang tinggi. Hal ini dibuktikan oleh penelitian (Sumantri & Suharnomo, 2011) yang mengatakan bahwa budaya nasional Indonesia termasuk dalam kategori jarak kekuasaan yang tinggi (*high power distance*). Negara dengan jarak kekuasaan tinggi cenderung akan menerima adanya perbedaan status (Runing, 2011). Di Indonesia terlihat jelas perbedaan antara seseorang yang mempunyai kuasa atau wewenang dengan yang tidak mempunyai kuasa atau wewenang. Masyarakat cenderung beranggapan pemimpin atau yang mempunyai kuasa atau wewenang adalah orang yang harus ditakuti dan dihormati apapun keputusannya.

Menurut Sawada et al. (2019) bahwa kebanyakan budaya *power distance* ditimbulkan karena adanya perbedaan jabatan, kekuasaan, kemampuan finansial dikarenakan atasan memiliki kekuatan superior yang lebih tinggi dibandingkan oleh bawahan dan sering kali terjadi di perusahaan-perusahaan pada umumnya. Oleh karena itu, atasan yang memiliki kuasa serta jabatan yang tinggi berpotensi untuk bisa mempengaruhi keputusan bawahannya yang disebabkan karena adanya perbedaan jarak kekuasaan.

2.1.5 Keadilan

Menurut Cohen dalam Runing 2011, menjelaskan pengertian keadilan adalah ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang yang berada disekitarnya berhak mendapatkannya. Sesuatu yang berhak diterima itu dapat berupa manfaat seperti kenaikan gaji, promosi jabatan atau

yang menyusahkan seperti di pindah tugaskan ke daerah yang tidak diinginkan, atau juga dapat berupa outcome yang sifatnya non moneter seperti tanggung jawab (Greenberg dalam Runing, 2011).

Menurut Adam dalam dalam Runing 2011, menjelaskan teori keadilan tentang individu akan membandingkan rasio outcome terhadap input yang dimilikinya dengan individu lain yang disebut keadilan distributif. Jadi jika terdapat perbedaan rasio outcome tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan juga menjelaskan bahwa keadilan tidak hanya pada perbandingan rasio outcome tetapi perlu juga diketahui bagaimana prosedural outcome tersebut ditentukan yang disebut dengan keadilan prosedural (Levante et al. dalam Runing, 2011). Sama halnya dengan keadilan distributif adanya perbedaan prosedural dalam penentuan outcome tersebut menimbulkan ketidakadilan. Keadilan Prosedural erat kaitannya dengan anggapan karyawan tentang bagaimana kebijakan dan prosedur dalam penentuan outcome (Runing, 2011). Kecendrungan untuk meniup peluit (*whistle*) dapat dipengaruhi beberapa hal sesuai dengan pernyataan (Curtis et al, 2012) adanya ketidakpuasan yang kuat dengan ketidakadilan, jarak kekuasaan, ketidaksetaraan gender dan kesenjangan gender. Dengan demikian, jika terjadi tindak kecurangan atau *fraud* akan mempengaruhi persepsi individu terhadap keadilan distributif ataupun keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor

terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku yang menimbulkan ketidakadilan.

2.1.6 Risiko Pelaporan

Semakin banyaknya kasus pengungkapan *whistleblower* terhadap tindakan kecurangan di sektor privat maupun sektor publik mengindikasikan bahwa karyawan atau individu didalamnya sadar akan pentingnya pemberantasan prakti-praktik kecurangan yang terjadi di suatu instansi. Walaupun demikian menjadi *whistleblower* tidak semudah kelihatannya karena terdapat risiko pelaporan. Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan risiko pelaporan sebagai pandangan karyawan terhadap risiko pembalasan/balas dendam dari pelaku tindakan kecurangan, yang dapat mengurangi minat karyawan melaporkan *wrongdoing*. Tindakan balasan dapat berupa termasuk langkah-langkah melemahkan pengaduan *whistleblower*, pencemaran nama baik, mempermalukan *whistleblower*, diskriminasi, penghapusan penghasilan tambahan, hingga dikucilkan dalam rapat. Sabang (2013) juga menambahkan bahwa tidak hanya risiko pembalasan yang didapatkan karyawan tetapi juga tindakan tersebut dianggap sebagai tindakan tidak etis.

Dalam kenyataanya menjadi *whistleblower* bukanlah pilihan yang mudah karena adanya berbagai risiko yang mungkin terjadi (Cho dan Song, 2015). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasinya mungkin memilikinya insentif lemah untuk meniup peluit dan lebih memilih

untuk tetap diam karena berisiko kehilangan pekerjaan mereka karena ketidaksetiaan pada organisasi (Vera-Munoz, 2010). Dengan adanya berbagai kemungkinan risiko, membuat *whistleblower* akan lebih menilai serta mempertimbangkan untuk melaporkan tindakan kecurangan yang akan mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

2.2 PENELITIAN TERDAHULU

Subbab ini membahas dan menjelaskan mengenai penelitian terdahulu yang dimana dilakukan untuk mengetahui apakah ada keterkaitan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian akan dijadikan dasar dalam pengembangan hipotesis baru. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dapat menjadi dasar dalam pengembangan hipotesis baru adalah sebagai berikut:

Penelitian Sawada, Yoshitaka & Taguchi (2019) yang berjudul “*An Experimental Study on Potential Whistleblowing Intention: A dilemma of Fairness and Risk of Reporting*” penelitian ini memakai desain eksperimen laboratorium penelitian ini menggunakan desain eksperimen 2x2 antara *wrongdoer* dan *power distance*. penelitian ini membuktikan adanya tradeoff antara keadilan dan risiko pelaporan yang diakibatkan adanya suatu konspirasi dan *power distance*.

Penelitian Waytz, Dungan & Young (2013) yang berjudul “*whistleblower's dilemma and the fairness and loyalty tradeoff* Journal of Experimental Social Psychology” dalam penelitian tersebut mengungkapkan secara eksperimental bahwa adanya tradeoff fairness-loyalty yang dimana

dapat memprediksi keinginan orang untuk menipu peluit. Seseorang melaporkan perilaku tidak etis didorong oleh penilaian keadilan, sedangkan keputusan untuk tidak melaporkan perilaku tidak etis yang didorong oleh penilaian loyalitas.

Penelitian Taylor & Curtis (2013) dan Gao et al. (2017). “*Whistleblowing in audit firm organizational response and power distance Behavioral Research in Accounting*” dan “*Whistleblowing studies in accounting research review of experimental studies on the determinants of whistleblowing*” menunjukkan bahwa niat *whistleblowing* lebih rendah ketika pelanggar berada dalam posisi organisasi yang tinggi, meskipun terdapat hubungan antara pelanggar dan bukan pelanggar (*whistleblower*).

2.3 HIPOTESIS PENELITIAN

2.3.1 Pengembangan Hipotesis 1

Penelitian ini berfokus pada insentif non-moneter seperti keadilan, kesetiaan, dan risiko karena merupakan literatur ekonomi eksperimental mengungkapkan bahwa insentif non moneter merupakan faktor yang lebih penting dalam perilaku ekonomi daripada insentif moneter (Koszegi, 2014). Waytz et al. (2013) mengungkapkan bahwa tradeoff fairness-loyalty menunjukkan bahwa seseorang melaporkan perilaku tidak etis didorong oleh penilaian keadilan, sedangkan keputusan untuk tidak melaporkan perilaku tidak etis yang didorong oleh penilaian loyalitas.

Di satu sisi, pelapor dapat bertindak sebagai pemberi keadilan serta kejujuran ketika mendapati adanya *fraud* di perusahaan (Near & Miceli dalam Sawada 2019). Menurut Cohen dalam Runing 2011, menjelaskan pengertian keadilan adalah ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang yang berada disekitarnya berhak mendapatkannya. Sesuatu yang berhak diterima itu dapat berupa manfaat seperti kenaikan gaji, promosi jabatan atau yang menyusahkan seperti di pindah tugaskan ke daerah yang tidak diinginkan, atau juga dapat berupa outcome yang sifatnya non moneter seperti tanggung jawab (Greenberg dalam Runing, 2011). Adam dalam Runing 2011, menyatakan bahwa orang-orang menentukan apakah mereka diperlakukan adil dengan membandingkan rasio input yang mereka berikan (misalnya, waktu dan sumber daya) dihubungkan dengan apa yang mereka terima (misalnya gaji dan promosi). Jadi jika terdapat perbedaan rasio outcome tersebut dapat menimbulkan ketidakadilan. Teori keadilan juga menjelaskan bahwa keadilan tidak hanya pada perbandingan rasio outcome tetapi perlu juga diketahui bagaimana prosedural outcome tersebut ditentukan yang disebut dengan keadilan prosedural (Levante et al. dalam Runing, 2011). Sama halnya dengan keadilan distributif adanya perbedaan prosedural dalam penentuan outcome tersebut menimbulkan ketidakadilan. Keadilan Prosedural erat kaitannya dengan anggapan karyawan tentang bagaimana kebijakan dan prosedur dalam penentuan outcome (Skarlicki & Folger dalam Runing, 2011). Dengan demikian, jika terjadi tindak kecurangan atau *fraud* akan mempengaruhi persepsi individu terhadap keadilan distributif ataupun

keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku.

Jadi peneliti berasumsi bahwa pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya merasakan rasa keadilan yang kuat sebagai hasil dari perasaan tidak bersalah dan keinginan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai akibat adanya ketidakpuasan yang kuat terhadap ketidakadilan.

Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Keadilan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*.

2.3.2 Pengembangan Hipotesis 2

Cortina & Magley dalam Afuan (2015) menjelaskan bahwa pelaku kecurangan yang mempunyai jabatan atau posisi yang tinggi akan sulit dilaporkan oleh anggota yang jabatan atau posisinya lebih rendah. Gao et al. (2015) juga menemukan bahwa niat karyawan yang berada dalam tingkat bawah untuk mengungkapkan kecurangan lebih rendah ketika pelaku berada pada tingkat atas pada suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena atasan sebagai pelaku *fraud* lebih mungkin dilindungi oleh organisasi karena

ketergantungan organisasi pada pelaku sehingga dapat mengurangi niat pelapor (Near & Miceli dalam Sawada 2019).

Pelaku yang mempunyai jabatan tinggi dapat meningkatkan persepsi tentang ancaman pembalasan, sehingga bisa memengaruhi keputusan pelapor. Tindakan balasan dapat berupa termasuk langkah-langkah melemahkan pengaduan *whistleblower*, pencemaran nama baik, memermalukan *whistleblower*, diskriminasi, penghapusan penghasilan tambahan, hingga dikucilkan dalam rapat.

Taylor & Curtis (2013) juga membahas *power distance* sebagai salah satu tekanan kepatuhan. Adanya tekanan yang dirasakan calon *whistleblower* membuat timbulnya keraguan akibat dari rasa takut terhadap atasan. Beberapa jenis tekanan pengaruh sosial dapat memengaruhi penilaian profesional dan perilaku pengambilan keputusan (Lord & DeZoort 2001 dalam Sawada, 2019), khususnya ketika pelaku adalah atasan. Atasan sebagai pelaku tindak kecurangan tidak hanya memberikan tekanan kepada calon *whistleblower* tetapi juga dapat meningkatkan persepsi terhadap risiko pelaporan. Berdasarkan literatur sebelumnya, menemukan bahwa jarak kekuasaan yang tinggi membuat persepsi terhadap risiko pelaporan menjadi tinggi. Menurut Afuan (2015) bahwa semakin tinggi risiko pelaporan yang dimiliki oleh pelaku maka semakin rendah minat seseorang melakukan *whistleblowing*.

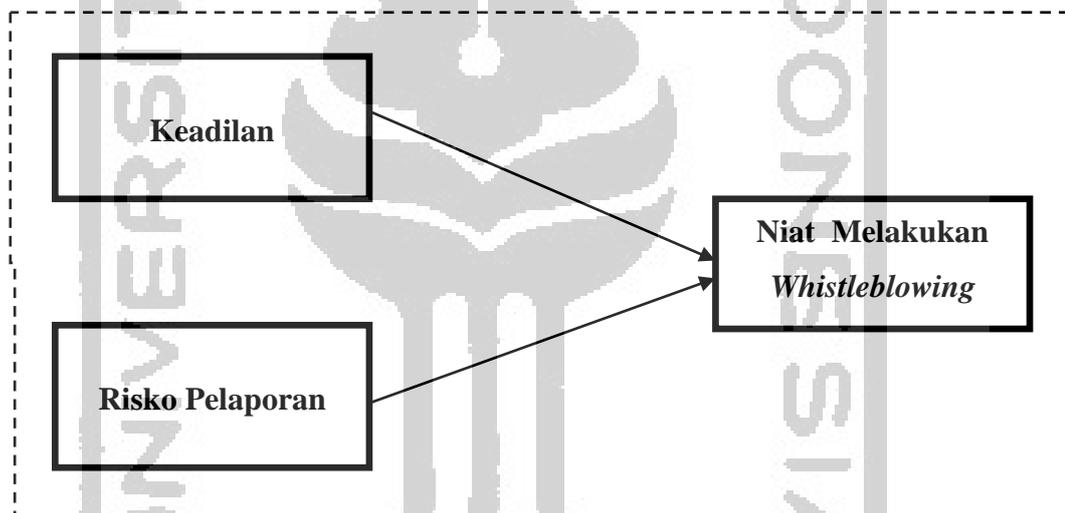
Dari uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi.

2.4 KERANGKA PEMKIRAN

Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat. Maka penulis mencoba menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

3.1.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal yang akan diteliti (Adilla, 2018). Populasi pada penelitian ini adalah mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, S1 jurusan akuntansi yang sedang mengambil atau lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2. Minimal partisipan telah lulus matakuliah pengauditan 1 karena telah mempelajari jenis dan berbagai cara dalam mendeteksi *fraud* termasuk didalamnya *whistleblowing*.

3.1.2 Sampel

Sampel yang digunakan adalah 120 partisipan dengan memberikan *treatment* yang berbeda-beda dan penempatan kelompok manipulasinya akan di acak (*random*). Penentuan sampel didasarkan pada theory rule of thumb bahwa sampel minimal 30 subjek penelitian pada tiap kelompok penelitian.

3.2 DEFINISI VARIABEL

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian yaitu niat melakukan *whistleblowing*. Niat untuk melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai

salah satu bentuk keseriusan dalam wujud pemenuhan tanggung jawab untuk melaporkan tindakan kecurangan dan penerimaan dampak negatif berupa risiko dari pelaporan (Ghani, 2010 dalam Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Variabel niat melakukan *whistleblowing* diukur menggunakan skala likert 1-6 (tidak mungkin-sangat mungkin)

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah keadilan dan risiko pelaporan.

3.2.1.1 Keadilan

Menurut Cohen dalam dalam Runing 2011, menjelaskan pengertian keadilan adalah ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang yang berada disekitarnya berhak mendapatkannya. Jika hak yang semestinya tidak didapatkan maka dapat menimbulkan rasa tidak adil. Kecendrungan untuk meniup peluit (*whistle*) dapat dipengaruhi beberapa hal sesuai dengan pernyataan (Curtis et al, 2012) adanya ketidakpuasan yang kuat dengan ketidakadilan, jarak kekuasaan, ketidaksetaraan gender dan kesenjangan gender. Dengan demikian, jika terjadi tindak kecurangan atau *fraud* tentu akan menyebabkan ketidakadilan baik dari sisi keadilan distributif ataupun keadilan prosedural. Kemudian persepsi individu tentang keadilan digunakan untuk menilai tindakan pelaku kecurangan. Pada akhirnya akan mempengaruhi niat untuk

melaporkan kecurangan yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor terhadap tindak kecurangan yang dilakukan oleh pelaku.

Keadilan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketika *whistleblower* tidak menyadari keterlibatannya dalam *fraud*. Pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya merasakan rasa keadilan yang kuat sebagai hasil dari perasaan tidak bersalah dan keinginan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai akibat adanya ketidakpuasan yang kuat terhadap ketidakadilan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-6 (tidak mungkin-sangat mungkin).

3.2.1.2 Risiko Pelaporan

Menurut Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan risiko pelaporan dapat berupa risiko balas dendam dari pelaku tindak kecurangan. Atasan sebagai pelaku *fraud* lebih mungkin dilindungi oleh organisasi karena ketergantungan organisasi pada pelaku sehingga dapat mengurangi niat pelapor (Near & Miceli dalam Sawada 2019). Pelapor yang terlibat dalam *fraud* dan atasannya sebagai pelaku dapat meningkatkan risiko pelaporan yang pada akhirnya menurunkan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 1-6 (tidak mungkin-sangat mungkin).

3.3 DESAIN EKSPERIMEN

Desain penelitian ini yaitu desain penelitian eksperimen. Desain penelitian eksperimen dapat diartikan sebagai desain riset untuk menginvestigasi suatu fenomena dengan cara merekayasa keadaan melalui prosedur tertentu, kemudian mengamati hasil perekayasaannya tersebut serta menginterpretasinya (Nahartyo 2013). Jenis penelitian eksperimen yang digunakan adalah eksperimen Murni yang berguna untuk mengetahui perbedaan kemampuan kelas yang diberi perlakuan dan kelas yang tidak diberi perlakuan.

3.3.1 Matriks Eksperimen

Tabel 3.1 Desain Eksperimen

<i>Wrongdoer</i>	<i>Power distance</i>	
	<i>Boss</i>	<i>Colleague</i>
<i>Conspiracy</i>	Cell 1	Cell 3
<i>Single</i>	Cell 2	Cell 4

Sumber Data Diolah, 2019

Berdasarkan desain matriks eksperimen 2 (*wrongdoer*) x 2 (*power distance*), partisipan dikelompokkan menjadi 4 kelompok yang berbeda. Pembagian kelompok tersebut dijelaskan sebagai berikut:

Pada kelompok 1: Pelaporan pada tingkat *power distance* adalah *boss* dan pada kondisi *wrongdoer conspiracy*.

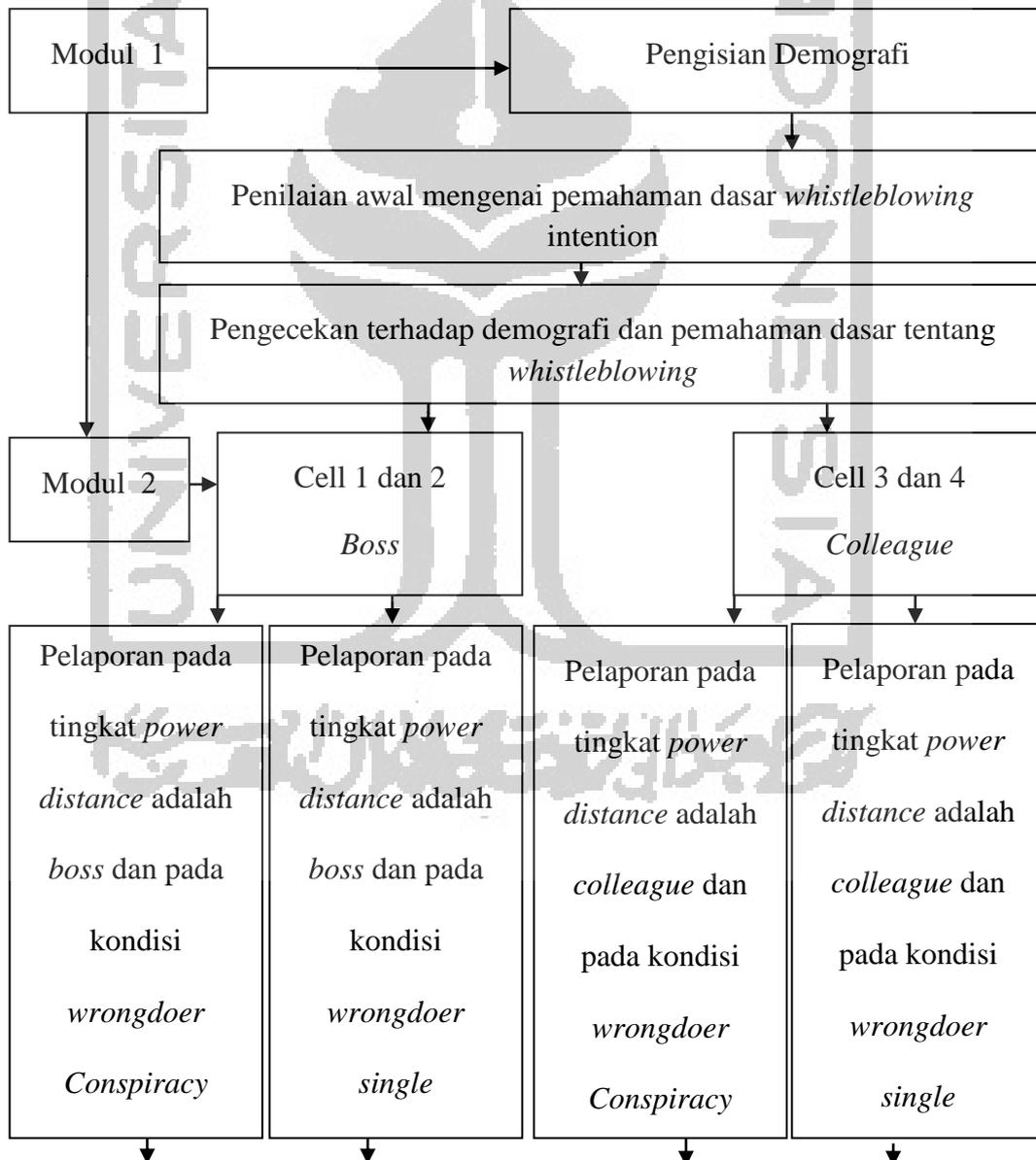
Pada kelompok 2: Pelaporan pada tingkat *power distance* adalah *boss* dan pada kondisi *wrongdoer ingle*.

Pada kelompok 3: Pelaporan pada tingkat *power distance* adalah *colleague* dan pada kondisi *wrongdoer conspiracy*.

Pada kelompok 4: Pelaporan pada tingkat *power distance* adalah *colleague* dan pada kondisi *wrongdoer single*.

3.3.2 Prosedur Eksperimen

Gambar 3.1. Prosedur Eksperimen



Implementasi Pengaruh Keadilan dan Risiko Pelaporan terhadap
Niat melakukan *Whistleblowing*



Pengecekan Manipulasi Implementasi Pengaruh Keadilan dan Risiko
Pelaporan terhadap Niat melakukan *Whistleblowing*

Nahartyo (2012) menjelaskan kontrol yang dimiliki oleh peneliti merupakan ciri utama penelitian eksperimen. Peneliti yang berperan aktif untuk melakukan manipulasi terhadap variabel independen dan mengukur dampaknya terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah prosedur eksperimen yang dilakukan pada penelitian ini:

1. Diawali dengan proses peneliti akan menjelaskan mengenai tujuan dilakukannya penelitian eksperimen.
2. Kemudian peneliti akan menjelaskan latar belakang dari penelitian eksperimen yang dilakukan.
3. Setelah itu peneliti akan membagikan kertas berisi instrumen penelitian secara acak.
4. Terakhir, setelah partisipan selesai membaca kasus dan menjawab pertanyaan yang diberikan, maka partisipan akan menyerahkan kembali instrumen penelitian.

3.3.4 Manipulasi

Manipulasi dilakukan dengan memberikan instrumen kepada masing-masing partisipan. Kemudian partisipan harus memahami tentang *whistleblowing* intention yang nantinya akan berhubungan dengan kasus

yang akan diselesaikan. Skenario kasus yang digunakan diadaptasi dari Sawada et al. (2019). Dalam kasus yang diberikan partisipan sebagai staf akuntansi dalam perusahaan Alpha Inc., sebuah perusahaan yang memproduksi pakaian dan seragam, untuk personil polisi, pemadam kebakaran dan militer. Alpha inc. telah melakukan kecurangan dengan melanggar kontrak kesepakatan tentang kain yang digunakan untuk membuat seragam yang dipesan klien. Didalam kontrak secara jelas menyatakan bahwa jenis kain yang digunakan dalam pembuatan seragam ialah kain yang berasal dari Amerika Utara, tetapi kenyataannya yang digunakan adalah kain dari Amerika Tengah (kain Amerika Tengah lebih murah dari Amerika Utara). Alpha Inc. memperoleh keuntungan yang cukup besar akibat dari tindak kecurangan yang dilakukan. Partisipan di posisikan sebagai orang yang akan menilai dan mempertimbangkan apakah akan melaporkan ke *hotline* perusahaan berdasarkan manipulasi yang telah dibuat peneliti.

3.3.5 Pengecekan Manipulasi

Sebelum melakukan pengecekan manipulasi hal pertama dilakukan adalah melakukan cek terhadap pengetahuan dan pemahaman dasar partisipan mengenai *whistleblowing*, akan dicek melalui 5 pertanyaan pilihan ganda. Partisipan dikatakan paham jika jawaban yang benar berjumlah minimal 3 dari 5 pertanyaan. Kemudian, peneliti melakukan manipulasi dengan instrumen yang terdiri dari 5 pertanyaan, yang pertama terkait niat *whistleblowing* diadaptasi dari (Sawada et al., 2019), kedua dan ketiga

menilai dan mempertimbangkan keadilan diadaptasi dari (Waytz et al., 2013), selanjutnya keempat dan kelima menilai dan memperimbangkan risiko pelaporan yang diadaptasi dari (Berger & Wainberg, 2016) dengan masing-masing butir pertanyaan menggunakan alternatif skala 1-6 (tidak mungkin-sangat mungkin). Kemudian dilakukan pengecekan terhadap manipulasi, subjek penelitian harus memahami dan menginterpretasi manipulasi yang mereka terima. Jika subjek memahami manipulasi tersebut, maka dapat dianggap lolos pengecekan manipulasi.

3.4 METODE ANALISIS DATA

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berguna untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi dalam sebuah data dengan cara meringkas perbandingan beberapa variabel dalam satu tabel. Pada analisis deskriptif dipaparkan mean, standar deviasi, batas minimal, batas maksimal.

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu modul, untuk mengukur apakah pertanyaan yang digunakan mampu menjelaskan variabel yang akan diukur. Pada penerapan uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dengan menggunakan Korelasi Pearson yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dengan total skor (Wardani, 2018).

3.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan agar peneliti mengetahui konsistensi alat ukur penelitian. Variabel akan dianggap reliabel apabila hasil yang dikeluarkan akan sama apabila penelitian tersebut dilakukan berulang kali (Priyanto dalam Adila, 2018). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan Cronbach's Alpha dengan nilai reliabilitas $> 0,6$. Nilai ini merupakan nilai minimum dari setiap variabel untuk dapat dikatakan reliabel atau handal.

3.4.4 Pengecekan Manipulasi

Manipulasi adalah sebuah prosedur sentral dalam eksperimen. Manipulasi merupakan perwujudan variabel independen yang diharapkan mampu mempengaruhi respon subjek (Nahartyo 2013). Dalam penelitian ini, pengecekan manipulasi akan dilakukan dengan menanyakan kepada subjek tentang skema manipulasi yang mereka peroleh.

3.4.5 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan uji Mann Whitney U. Uji Mann Whitney U merupakan salah satu bentuk pengujian pada statistik nonparametrik (Sebastian 2018). Pengujian ini memiliki fungsi yang sama dengan uji t dalam membandingkan dua sampel bebas pada statistik non-parametrik. Dalam mengambil keputusan dengan uji ini, apabila probabilitas Asymp. Sig (2-tailed) < 0.05 maka H_0 ditolak, sebaliknya jika Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05 maka H_0 diterima (Sebastian, 2018).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 GAMBARAN SINGKAT TENTANG PELAKSANAAN EKSPERIMEN

Partisipan yang digunakan sebanyak 120 mahasiswa dan mahasiswi yang memenuhi syarat yaitu sedang mengambil atau telah lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2. Sampel yang diambil oleh peneliti berasal dari mahasiswa dan mahasiswi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Terdapat empat kelompok dalam penelitian ini dengan masing-masing kelompok berjumlah 30 orang. Masing-masing partisipan diberikan kasus manipulasi yang berbeda-beda pada setiap kelompoknya untuk melakukan penilaian dan mempertimbangkan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

4.2 ANALISIS DATA

4.2.1 Hasil Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dilingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sehingga objek penelitiannya adalah mahasiswa dan mahasiswi Program studi Akuntansi yang sedang mengambil atau telah lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2. Berikut adalah hasil pengumpulan data penelitian:

Tabel 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Persentase
Instrumen yang disebar	120	100%
Instrumen yang tidak kembali	0	0%

Instrumen kembali	120	100%
Instrumen yang memenuhi syarat	120	100%

Sumber: Data Diolah, 2019

Penelitian dilakukan dengan membagikan 120 instrumen kepada 120 mahasiswa dan mahasiswi program studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia untuk dianalisa. Dari seluruh instrumen yang disebar, seluruhnya kembali dalam keadaan siap uji serta telah memenuhi syarat analisis eksperimen penelitian ini.

4.2.2 Data Partisipan

4.2.2.1 Data Sedang Mengambil atau lulus Mata Kuliah Pengauditan 1 dan Pengauditan 2

Kriteria partisipan dalam penelitian ini yakni mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang sedang mengambil atau telah lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2. Sebaran partisipan penelitian dipetakan seperti yang disajikan dalam Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Data Sebaran Partisipan Sedang Mengambil atau Lulus Mata Kuliah Pengauditan 1 dan Pengauditan 2

Keterangan	Jumlah	Presentase
Lulus pengauditan 1	118	98,3%
Sedang mengambil pengauditan 1	2	1,7%
Lulus pengauditan 2	15	12,5%
Sedang mengambil pengauditan 2	105	87,5%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2, partisipan kebanyakan telah lulus pengauditan 1 dan sedang mengambil pengauditan 2. Sebanyak 118 partisipan telah lulus pengauditan 1 dengan presentase 98,3% dan yang sedang mengambil mata kuliah pengauditan 1 sebanyak 2 partisipan dengan presentase 1,7%. Sebanyak 15 partisipan telah lulus pengauditan 2 dengan presentase 12,5% dan yang sedang mengambil mata kuliah pengauditan 2 sebanyak 105 partisipan dengan presentase 87,5%.

4.2.2.2 Data Usia Partisipan

Tabel 4.3 Data Sebaran Usia Partisipan

Usia	Jumlah	Persentase
17 Tahun	6	5%
18 Tahun	1	0,8%
19 Tahun	14	11,7%
20 Tahun	69	57,5%
21 Tahun	27	22,5%
22 Tahun	2	1,7%
23 Tahun	1	1%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3, partisipan yang berusia 20 tahun memiliki jumlah yang paling banyak yaitu 69 mahasiswa dengan persentase 57,5%. Partisipan yang berusia 17 tahun berjumlah 6 mahasiswa dengan persentase 5%, partisipan berusia 18 tahun berjumlah 1 mahasiswa dengan persentase 0,8%, partisipan berusia 19 tahun berjumlah 14 mahasiswa dengan persentase 11,7%, partisipan berusia 21 tahun berjumlah 27 mahasiswa dengan persentase 22,5%, partisipan berusia 22 tahun

berjumlah 2 mahasiswa dengan persentase 1,7% dan partisipan yang berusia 23 tahun berjumlah 1 orang dengan presentase 1%.

4.2.2.3 Data Jenis Kelamin Partisipan

Tabel 4.4 Data Sebaran Jenis Kelamin Partisipan

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	43	35,8%
Perempuan	77	64,2%

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan jenis kelamin partisipan pada Tabel 4.4, partisipan perempuan memiliki jumlah yang paling banyak dari partisipan laki-laki, partisipan perempuan sebanyak 77 mahasiswi dengan persentase 64,2% dan partisipan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 mahasiswa dengan persentase 35,8%

4.2.2.4 Data Angkatan Partisipan

Instrumen penelitian telah dibagikan kepada mahasiswa dan mahasiswi yang sedang mengambil atau telah lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2. Mayoritas mahasiswa dengan syarat ini kemungkinan sedang berada di tahun ke-2. Hasil sebaran data angkatan partisipan disajikan dalam Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Data Sebaran Berdasarkan Angkatan Partisipan

Angkatan	Jumlah	Presentase
2016	13	10,8%
2017	107	89,2%

Sumber: Data Diolah, 2019

Hasil pemetaan instrumen partisipan yang dibagikan ke 120 mahasiswa dan mahasiswi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, ditemukan bahwa mayoritas partisipan merupakan mahasiswa angkatan 2017 sebanyak 107 orang dengan presentase 89,2% sedangkan sisanya adalah mahasiswa angkatan 2016 yaitu 13 orang dengan presentase 10,8%

4.2.2.5 Hasil Test Pengetahuan Dasar tentang *Whistleblowing*

Sebagai pengantar penyelesaian kasus penilaian dan pertimbangan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, masing-masing partisipan akan diberikan 5 buah pertanyaan mengenai *whistleblowing*. Hasil test ini akan digunakan sebagai salah satu mekanisme pengecekan manipulasi eksperimen untuk mengetahui sejauh mana partisipan memahami tentang *whistleblowing*. Sebaran jawaban responden disajikan dalam Tabel 4.6. seperti berikut:

Tabel 4.6 Data Sebaran Jawaban Partisipan tentang *Whistleblowing*

Pertanyaan	A	B	C	D	Jumlah
1	8		2	110	120
2	81	14	1	24	120
3	72	47	1		120
4	112		8		120
5	115	2	3		120

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan jawaban partisipan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa partisipan memahami pengetahuan mengenai *whistleblowing*. Dari

kelima pertanyaan yang berikan, mayoritas partisipan dapat menjawab dengan benar. Soal nomor 1 yang menjawab benar sebanyak 110 orang, soal nomor 2 yang menjawab benar 81 orang, soal nomor 3 yang menjawab benar 72 orang, soal nomor 4 yang menjawab benar 112 orang dan soal nomor 5 yang menjawab benar 115 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan partisipan memahami pengetahuan dasar *whistleblowing* dan dapat melanjutkan mengerjakan analisa kasus manipulasi eksperimen.

4.2.2.6 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi. Sebaran hasil penilaian responden disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Keadilan

Wrongdoer	Keadilan		
	<i>Power distance</i>		
	<i>Boss</i>	<i>Colleague</i>	Overall
<i>Conspiracy</i>	5,10	4,98	5,04
<i>Single</i>	5,08	4,50	4,79
Overall	5,09	4,74	

Sumber Data: Diolah, 2019

Pada tabel 4.7, variabel keadilan menyajikan bahwa dalam kondisi konspirasi memperoleh rata-rata 5,04 dan pada kondisi *single* 4,79. Dengan demikian seorang individu dibawah kondisi konspirasi lebih cenderung memperimbangan dan menilai keadilan lebih dari pada kondisi *single*.

Tabel 4.8 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Risiko Pelaporan

Risiko pelaporan			
<i>Wrongdoer</i>	<i>Power distance</i>		
	<i>Boss</i>	<i>Colleague</i>	<i>Overall</i>
<i>Conspiracy</i>	5,08	4,67	4,88
<i>Single</i>	4,97	4,42	4,69
<i>Overall</i>	5,03	4,54	

Sumber Data: Diolah, 2019

Pada tabel 4.8, variabel risiko pelaporan menyajikan bahwa pada kondisi konspirasi bos adalah yang tertinggi memperoleh rata-rata sebesar 5,08 dibanding ketiga kondisi yang lain. Dengan demikian seorang individu dibawah kondisi konspirasi bos cenderung menilai dan mempertimbangkan risiko pelaporan.

Tabel 4.9 Deskriptif Statistik Nilai Rata-rata Niat Melakukan Whistleblowing

Niat untuk melakukan <i>Whistleblowing</i>			
<i>Wrongdoer</i>	<i>Power distance</i>		
	<i>Boss</i>	<i>Colleague</i>	<i>Overall</i>
<i>Conspiracy</i>	5,03	4,93	4,98
<i>Single</i>	3,97	3,93	3,95
<i>Overall</i>	4,50	4,43	

Sumber Data: Diolah, 2019

Pada tabel 4.9, variabel niat melakukan *whistleblowing* pada kondisi konspirasi memperoleh rata-rata sebesar 4,98 dan pada kondisi pada *single* sebesar 3,95. Dengan demikian seorang individu dibawah kondisi konspirasi lebih memungkinkan melakukan *whistleblowing* dibanding pada kondisi *single*.

4.2.2.7 Uji Validitas

Menurut (Arikunto, 2010) menjelaskan uji validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keabsahan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau teruji mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid maka memiliki validitas yang rendah.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas *Boss Conspiracy*

<i>Boss-Conspiracy</i>						
No. Soal	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Alpha	N	Keterangan
1	0,573	0,361	0,001	0,05	30	Valid
2	0,751	0,361	0,000	0,05	30	Valid
3	0,673	0,361	0,000	0,05	30	Valid
4	0,601	0,361	0,000	0,05	30	Valid
5	0,628	0,361	0,000	0,05	30	Valid

Sumber Data: Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 *Boss-Conspiracy* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel keadilan, risiko pelaporan, dan *whistleblowing* dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam penelitian. Ditunjukkan dengan nilai korelasi atau r hitung pada setiap soal instrument $>$ r tabel. R tabel diperoleh dari tabel distribusi r dengan ketentuan N sama dengan 30. Selain itu dapat dilihat juga dari Sig (2-tailed) dari ke lima butir pertanyaan $<$ alpha, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan peneliti valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas *Boss Single*

<i>Boss-Single</i>						
No. Soal	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Alpha	N	Keterangan
1	0,723	0,361	0,000	0,05	30	Valid
2	0,873	0,361	0,000	0,05	30	Valid
3	0,666	0,361	0,000	0,05	30	Valid
4	0,542	0,361	0,002	0,05	30	Valid
5	0,481	0,361	0,007	0,05	30	Valid

Sumber Data: Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 *Boss-Single* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel keadilan, risiko pelaporan, dan *whistleblowing* dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam penelitian. Ditunjukkan dengan nilai korelasi atau r hitung pada setiap soal instrument > r tabel. R tabel diperoleh dari tabel distribusi r dengan ketentuan N sama dengan 30. Selain itu dapat dilihat juga dari Sig (2-tailed) dari ke lima butir pertanyaan < alpha, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan peneliti valid.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas *Colleague Conspiracy*

<i>Colleague-Conspiracy</i>						
No. Soal	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Alpha	N	Keterangan
1	0,677	0,361	0,000	0,05	30	Valid
2	0,896	0,361	0,000	0,05	30	Valid
3	0,848	0,361	0,000	0,05	30	Valid
4	0,643	0,361	0,000	0,05	30	Valid
5	0,806	0,361	0,000	0,05	30	Valid

Sumber Data: Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 *Colleague-Conspiracy* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel keadilan, risiko pelaporan, dan

whistleblowing dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam penelitian. Ditunjukkan dengan nilai korelasi atau r hitung pada setiap soal instrument $>$ r tabel. R tabel diperoleh dari tabel distribusi r dengan ketentuan N sama dengan 30. Selain itu dapat dilihat juga dari Sig (2-tailed) dari ke lima butir pertanyaan $<$ alpha, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan peneliti valid.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas *Colleague Single*

<i>Colleague-Single</i>						
No. Soal	R hitung	R tabel	Sig (2-tailed)	Alpha	N	Keterangan
1	0,586	0,361	0,001	0,05	30	Valid
2	0,725	0,361	0,000	0,05	30	Valid
3	0,652	0,361	0,001	0,05	30	Valid
4	0,575	0,361	0,002	0,05	30	Valid
5	0,538	0,361	0,000	0,05	30	Valid

Sumber Data: Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 *Colleague-Single* menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan variabel keadilan, risiko pelaporan, dan *whistleblowing* dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur dalam penelitian. Ditunjukkan dengan nilai korelasi atau r hitung pada setiap soal instrument $>$ r tabel. R tabel diperoleh dari tabel distribusi r dengan ketentuan N sama dengan 30. Selain itu dapat dilihat juga dari Sig (2-tailed) dari ke lima butir pertanyaan $<$ alpha, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang diajukan peneliti valid.

4.2.2.8 Uji Reliabilitas

Menurut (Priyanto dalam Adila, 2018) Uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsentrasi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dikatakan reliabel ketika nilai dari cronbach's alpha melebihi atau sama dengan 0,6 (Malhotra, 2007).

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

No. Instrumen	Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1	<i>Boss-Conspiracy</i>	0,651	5	Reliabel
2	<i>Boss-Single</i>	0,680	5	Reliabel
3	<i>Colleague-Conspiracy</i>	0,611	5	Reliabel
4	<i>Colleague-Single</i>	0,832	5	Reliabel

Sumber Data: Diolah, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, dapat dilihat dari Tabel 4.14 diperoleh hasil bahwa seluruh butir pertanyaan variabel Keadilan, risiko pelaporan, dan *whistleblowing* dari keempat kelompok eksperimen yang diberikan dapat dinyatakan reliabel dan bersikap konsisten atas manipulasi yang telah diberikan. Hasil uji reliabilitas ke-4 variabel menunjukkan nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai minimum cronbach's alpha yakni 0.6 sehingga alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel.

4.2.2.9 Uji Man Whitney U

Uji Mann Whitney U merupakan salah satu pengujian statistik nonparametrik (Sebastian, 2018). Pengujian ini memiliki fungsi yang

sama dengan uji independent sample t-test dalam membandingkan dua sampel bebas pada statistik non-parametrik. Dalam mengambil keputusan dengan uji ini, apabila probabilitas Asymp. Sig (2-tailed) < 0.05 maka H_0 ditolak, sebaliknya jika Asymp. Sig (2-tailed) > 0.05 maka H_0 diterima (Sebastian, 2018). Hasil uji mann whitney U penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji Man Whitney U

H	Variabel	M Rank	S Rank	N	Sig (2-tailed)	Alpha	Keterangan
1	<i>Boss-Conspiracy</i> Keadilan	36,67	1100	30	0,005	0,05	Ada perbedaan Signifikan
	<i>Boss-Single</i> Keadilan	24,33	730	30			
	<i>Boss-Conspiracy</i> <i>Whistleblowing</i>	37,85	1135,5	30	0,001	0,05	Ada perbedaan Signifikan
	<i>Boss-Single</i> <i>Whistleblowing</i>	23,15	694,5	30			
2	<i>Boss-Conspiracy</i> Risiko Pelaporan	34,92	1047,5	30	0,046	0,05	Ada perbedaan Signifikan
	<i>Colleague-Conspiracy</i> Risiko Pelaporan	26,08	782,5	30			
	<i>Boss-Conspiracy</i> <i>Whistleblowing</i>	31,57	947	30	0,618	0,05	Tidak ada perbedaan Signifikan
	<i>Colleague-</i>	29,43	883	30			

	<i>Conspiracy Whistleblowing</i>					
--	----------------------------------	--	--	--	--	--

Sumber Data: Diolah, 2019

Tabel 4.15 menunjukkan hasil dari Uji Mann-Whitney U yang sudah dilakukan. Pengujian pertama dilakukan pada cell 1 *Boss-Conspiracy* Keadilan dan cell 2 *Boss-Single* Keadilan, Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,005 yang berarti menolak H_0 atau terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai cell 1 dan cell 2, karena nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan penilaian keadilan ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dalam *fraud* dibandingkan dengan pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*. Pada pengujian selanjutnya dilakukan pada cell 1 *Boss-Conspiracy Whistleblowing* dan cell 2 *Boss-Single Whistleblowing*, Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,001 yang berarti menolak H_0 atau terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai cell 1 dan cell 2, karena nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan niat melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dalam *fraud* dibandingkan dengan pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*.

Kemudian, pada pengujian yang dilakukan pada cell 1 *Boss-Conspiracy* Risiko Pelaporan dan cell 3 *Colleague-Conspiracy* Risiko Pelaporan, Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,046 yang berarti menolak H_0 atau terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai cell 1 dan cell 3, karena nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) $< 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan risiko pelaporan ketika pelaku adalah bos dibandingkan dengan pelaku adalah teman kerja. Pada

pengujian selanjutnya yang dilakukan pada cell 1 *Boss-Conspiracy Whistleblowing* dan cell 3 *Colleague-Conspiracy Whistleblowing*, Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,618 yang berarti menerima H0 atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara nilai cell 1 dan cell 3, karena nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan niat melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah bos nya dibandingkan dengan jika pelaku adalah teman kerjanya.

Tabel 4.16 Kesimpulan Hipotesis

Hipotesis	Hasil
H1: Keadilan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam <i>fraud</i> .	Didukung
H2: Risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan <i>whistleblowing</i> ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi.	Tidak Didukung

Sumber: Data Diolah, 2019

4.3 DISKUSI HASIL PENELITIAN

4.3.1 Diskusi Hipotesis 1

Hipotesis pertama penelitian ini adalah keadilan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dibandingkan dengan ketika pelapor menyadari keterlibatannya dalam *fraud*. Hasil pengujian hipotesis ini menggunakan uji

Mann Whitney U pada cell 1 dan 2 terkait keadilan menunjukkan nilai Asymp. Sig, (2-Tailed) < alpha dan pada cell 1 dan 2 terkait niat melakukan *whistleblowing* juga menunjukkan nilai Asymp. Sig, (2-Tailed) < alpha sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sawada et al., (2019) yang mengatakan bahwa keadilan berpengaruh dengan niat melakukan *whistleblowing* ketika pelapor tidak menyadari keterlibatannya dalam *fraud*. Dwiyanti & Sariani (2018) menambahkan bahwa partisipan yang berada pada tingkat keadilan organisasi tinggi menunjukkan kecenderungan lebih besar atau tinggi untuk mengungkapkan kecurangan dibandingkan dengan partisipan pada kondisi keadilan rendah. Hal ini dapat disebabkan karena dalam kondisi pelapor yang terlibat dalam *fraud* sebelum dia menyadarinya merasakan keadilan yang kuat sebagai hasil dari perasaan tidak bersalah dan keinginan untuk mengungkapkan kebenaran.

4.3.2 Diskusi Hipotesis 2

Hipotesis kedua penelitian adalah risiko pelaporan berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi. Hasil pengujian hipotesis ini menggunakan uji Mann Whitney U pada cell 1 dan 3 terkait risiko pelaporan menunjukkan nilai Asymp. Sig, (2-Tailed) < alpha, tetapi pada cell 1 dan 3 terkait niat untuk melakukan *whistleblowing* menunjukkan nilai Asymp. Sig, (2-Tailed) > alpha sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Sawada et al.

(2019) yang mengatakan bahwa risiko pelaporan berpengaruh dengan niat melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah atasannya dibanding dengan pelaku adalah rekan kerjanya dalam suatu konspirasi. Hal ini dapat disebabkan karena partisipan adalah mahasiswa dengan idealisme tinggi cenderung menilai perilaku tidak etis yang dilakukan secara tegas. Penyebabnya adalah karena proses pembelajaran dan pemahaman etika berjalan secara efektif sehingga ketika dihadapkan pada kasus pelanggaran etika mahasiswa cenderung memberikan respon yang tegas. Jadi dapat dikatakan mahasiswa yang idealis tidak peduli terhadap risiko dari melaporkan bos atau teman kerjanya, karena tidak ditemukan adanya perbedaan niat melakukan *whistleblowing* ketika pelaku adalah bos atau teman kerjanya sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa risiko pelaporan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hasil ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berger & Wainberg (2016) dalam Young (2017) bahwa adanya risiko pelaporan dapat mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya disebabkan karena perbedaan karakter objek penelitian yang dilakukan di Indonesia dan luar Indonesia. Error-result dari penelitian ini mungkin juga timbul akibat kurangnya kemampuan partisipan dalam membedakan niat *whistleblowing* ketika pelaku adalah bosnya dibanding teman kerjanya. Hal ini menyebabkan penilaian manipulasi menjadi bias. Oleh karena itu, untuk menguji hal yang sama di penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan eksperimen

lapangan yakni secara langsung menggunakan karyawan yang bekerja di perusahaan sebagai subjek penelitian.

Walaupun demikian hasil penelitian ini juga mengindikasikan bahwa calon *whistleblower* tidak lagi mempertimbangkan jarak kekuasaan yang akan dilaporkan, karena rasa keyakinan untuk melakukan tindakan yang dianggap benar lebih besar daripada ketakutan atau pembalasan dari pihak terlapor. Sikap ini juga didukung akibat adanya perlindungan saksi dari pihak yang berwenang dan tersedianya saluran *hotline* perusahaan sebagai saluran media pelaporan yang menjamin identitas pelapor. Semakin individu merasa bahwa terdapat prosedur yang adil, misalnya terdapat saluran untuk melaporkan kecurangan maka motivasi mereka untuk melakukan *whistleblowing* juga akan semakin tinggi (Miceli et al., 2012).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh keadilan dan risiko pelaporan terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini dilakukan dengan metode eksperimen laboratorium dengan matriks 2x2. Niat melakukan *whistleblowing* dinilai dengan manipulasi terhadap keterlibatan *whistleblower* secara sadar atau tidak dalam *fraud* (*Conspiracy vs single*) yang didasari pada penilaian keadilan oleh pelapor dan manipulasi terhadap perbedaan jarak kekuasaan (*boss vs colleague*) yang dilihat berdasarkan perbedaan dari risiko dari melaporkan bos atau rekan kerja sebagai pelaku *fraud*.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di lingkungan Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Partisipan yang digunakan adalah mahasiswa dan mahasiswi yang sedang mengambil atau telah lulus mata kuliah pengauditan 1 dan pengauditan 2 dengan jumlah partisipan sebanyak 120 orang.

Berdasarkan hasil yang telah didapat dari pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada perbedaan *Boss-Conspiracy* Keadilan (Cell 1) dan *Boss-Single* Keadilan (Cell 2). Nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,005 < 0,05$.
2. Ada perbedaan *Boss-Conspiracy Whistleblowing* (Cell 1) dan *Boss-Single Whistleblowing* (Cell 2). Nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,001 < 0,05$.

3. Ada perbedaan *Boss-Conspiracy* Risiko Pelaporan (Cell 1) dan *Colleague-Conspiracy* Risiko Pelaporan (Cell 3). Nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,046 < 0,05$.
4. Tidak ada perbedaan *Boss-Conspiracy Whistleblowing* (Cell 1) dan *Colleague-Conspiracy Whistleblowing* (Cell 2). Nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah $0,618 > 0,05$.

5.2 KETERBATASAN DAN SARAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya diteliti pengaruh keadilan dan risiko pelaporan terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini dilakukan dengan metode eksperimen laboratorium dan responden dalam penelitian ini hanya berasal dari mahasiswa dan mahasiswi akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Terlepas dari kontribusinya, penelitian ini secara alami tunduk pada beberapa batasan. Keterbatasan tersebut melekat dengan penggunaan pendekatan eksperimental dan terkait dengan generalisasi temuan ke pengaturan dunia nyata. Perhatian dianjurkan saat mengekstrapolasi hasil laboratorium ke situasi dunia nyata, karena pengaturan eksperimental sangat terkontrol.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing* agar ruang lingkup penelitian ini lebih luas.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat memperbaiki manipulasi agar lebih baik sehingga mudah dipahami partisipan.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lapangan dimana penelitian langsung dilakukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan.

5.3 IMPLIKASI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menguji pengaruh keadilan dan risiko pelaporan terhadap niat seseorang melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur terbaru tentang *whistleblowing* dan tata kelola perusahaan (Carcello et al. 2011) dengan memeriksa mekanisme insentif *whistleblowing* dalam pengaturan yang lebih realistis melalui pencocokan konspirasi ilegal dan jarak kekuasaan. Kedua, penelitian juga memperluas desain kelembagaan untuk deteksi kecurangan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat membantu merancang mekanisme meningkatkan keadilan terhadap konspirasi ilegal bersamaan dengan penurunan risiko pelaporan terhadap bos yang pada akhirnya akan meningkatkan niat melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adila, M. 2018. "Pengaruh Keahlian Forensik dan Pengalaman Auditor Terhadap Penilaian Risiko Kecurangan." Skripsi . Universitas Islam Indonesia.
- Afuan, P. F., 2015. "Pengaruh Faktor Individual dan Faktor Situasional Terhadap Niat melakukan *Whistleblowing*". Tesis, Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta, 2015.
- Afriana, R. & Odiatma, F., 2017. "Pengaruh Personal Cost Reporting, Status Wrongdoer dan Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*." Vol. 10, No. 1, Mei 2017, 11-20.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Association of Certified *Fraud* Examiners. 2016. Report to the Nation. Retrieved from <http://www.acfe.com/>.
- Ajzen, 2012. *Attitude, Personality, & Behavior*. Open University Press.
- Albrecht, dkk. 2014. *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anggar, N. & Ratnadi, N. 2017. "Theory Of Planed Behavior Untuk Memprediksi Niat Berinvestasi" E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.12 (2017): 4043-4068.
- Bagustianto, R. 2015. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Kasus pada PNS BPK RI)." *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 276-295.
- Berger, L., S. Perreault, & J. Wainberg. 2017. "Hijacking the Moral Imperative: How Financial Incentives Can Discourage *Whistleblower* Reporting. *Auditing: Journal of practice and theory*." 36(3): 1-14.
- Cho, Y.J, & Song, H.J. 2015. "Determinants of *Whistleblowing* Within Government Agencies. *Journal of Public Personel Management*." Vol. 44, No. 4, pp. 450- 472.
- Curtis, M. B., Conover, T. L. & Chui, L. C. 2012. "A Cross-cultural study of the influences of countries of origin, justice, *power distance*, and gender on ethical decision making." *Journal of International Accounting Research*, 11(1), 5-34.
- Dwiyanti, Trisna K., Sariyani, N. 2018. "Efek Penalaran Moral dan Keadilan Organisasi pada Niat *Whistleblowing*." *Universitas Pendidikan Nasional*. <https://doi.org/10.24843/JIAB.2018.v13.i02.p07>

- Gao, J., Greenberg, R., and Wong, B. 2015. "Whistleblowing intention of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*." 126(1): 85–99.
- Gao, L., and Brink, A. G. 2017. "Whistleblowing studies in accounting research: A review of experimental studies on the determinants of *whistleblowing*." *Journal of Accounting Literature* 38: 1-13.
- Gottschalk, Petter, 2011. Pencegahan Kejahatan Keraf Putih: Peran Akuntansi. *Journal of Forensic & Investigative Accounting* Vol. 3. Issue 1.
- Free, C., and Murphy, P. R. 2015. "The tie that bind: The decision to co-offend in *fraud*."
- Hamilton K, Daniels L, White KM, Murray M, Walsh A. (2011). "Predicting Mother's Decisions to Introduce Complementary Feeding at 6 Months. An Investigation Using an Extended Theory of Planned Behaviour (TPB). *Appetite*" 56 (2011): 674-681.
- Hays, Jerry B. 2013. "An Investigations of the motivations management accountants to report *fraud* activity: by applying the thoery of planned behavior (TPB)." (dissertasi). Nova Southeastern University.
- Hofstede, G.H, Hofstede, G.J. & Minkov, M. 2010. "Cultures and organization: Software of the mind, 3rd ed." McGraw-Hill, New York, NY, USA.
- Hukum Online. 2010. Ungkap Markus, Susno Duaji diserang balik. Diakses dari <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt4ba438c1b9fc3/ungkap-markussusno-duaji-diserang-balik>.
- Iskandar, Azwar & Saragih, Rahmaluddin. 2019. "Pengaruh sikap ke arah perilaku norma subjektif,dan persepsi control atas perilaku terhadap niat dan perilaku *whistleblowing* CPNS." Balai Diklat Keuangan Makassar, Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan.
- Jeon, S. H. 2017. "Where to report *wrongdoing*? By exploring the determinants of internal versus external *whistleblowing*." *International Review of Public Administration*, 22(2), 153-171.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi niat Auditor Untuk Melakukan Tindakan *Whistleblowing* (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang)." *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2), 1–15.
- Lasmini,N., 2018." Implementasi planned behavior pada perilaku *whistleblowing* dengan faktor demografi sebagai variabel moderasi." SINTESA Fakultas Ekonomika dan Humaniora. Bali.

- Nahartyo, E. 2013. *Desain Dan Implementasi Riset Eksperimen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Koszegi, B. 2014. behavioral contract theory. *Journal of Economic Literature* 52(4): 1075- 1118.
- Kumar, M., & Santoro, D. 2017. "A justification of *whistleblowing*. *Philosophy dan Social Criticism*." 43(7), 669-684.
- Parianti, I., Suartana, W., dan Badera, D.N. 2016. Faktor-faktor yang Memengaruhi Niat dan Perilaku *Whistleblowing* Mahasiswa Akuntansi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 12, pp. 4209-4236.
- Peterson ,K. Ozili. 2016. "*Fraud* detection, CONseratism and Political Economy of Whistle Blowing." *Academic Journal of Interdisciplinary Studies* 5 (3), 17-24. University of Essex. United Kingdom.
- Prabowo, D. 2015. " Berakhirnya drama kasus minta saham di MKD." *Kompas.com*. Diakses 7 oktober 2019 dari <http://nasional.kompas.com/read/2015/12/17/10163591/Berakhirnya.Drama.Kasus.Minta.Saham.Di.MKD>
- Rothschild, J. dan T. D. Miethe. 1999. "Whistle-Blower Disclosures and Management Retaliation. *Work and Occupations*." 26 (1): 107–128.
- Runing, H. S. 2011. "Jarak kekuasaan sebagai pemoderasi pengaruh terhadap keadilan organisasional terhadap komitmen karyawan pada supervisor. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*." (3), 25–36.
- Rustiarini, N., dan Sunarsih, N., 2015. "*Fraud* dan *Whistleblowing*: Pengungkapan Kecurangan oleh Auditor Pemerintah." *Simposium Nasional Akuntansi XVIII*.
- Sabang, M. I. 2013. "Kecurangan, Status Perilaku Kecurangan, Interaksi Individu Kelompok, dan Minat Menjadi *Whistleblower* (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)." *Tesis, Universitas Brawijaya*.
- Sawada, Y. Hirose Y., & Taguchi S. 2019. "An Experimental Study on Potential *Whistleblowing* Intentions: A dilemma of Fairness and Risk of Reporting." *The instituonal research ethical committee of Osaka City University*.
- Sebastian, L. A. 2018. "Pengaruh Tenure Auditor dan Faktor Tekanan Klien terhadap Kualitas Audit dengan Spesialisasi Auditor sebagai Variabel Pemoderasi (Sebuah Eksperimen)." *Skripsi . Universitas Islam Indonesia*.
- Siregar, L. N., Mayadewi, R. P., & Rosely, E. 2016. "Penilaian terhadap Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Menggunakan Values Survey Module 2013

- Hofstede Di Universitas Telkom Bandung.” Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia, (November), 221–228.
- Sumantri, Suryana & Suharnomo. 2011. “Kajian proposisi antara dimensi budaya nasional dengan motivasi dalam suatu organisasi usaha.” Fakultas Psikologi Unpad, Fakultas Ekonomi Undip.
- Taylor, E. Z., and Curtis, M. B. 2013. “*Whistleblowing* in audit firms: Organizational responses and *power distance*.” Behavioral Researches in Accounting 25.2: 21–43.
- Transparency International, 2016. “Corruptions by topic: *whistleblowing*.” <https://www.transparency.org/topic/detail/whistleblowing/>(diakses online 10 oktober 2019).
- Trongmateerut, P. dan J. T. Sweeney. 2012. “The Influences of Subjective Norms on Whistle-Blowing: A Cross-Cultural Investigation.” Journal of Business Ethics. Vol.112, No. 3, pp. 437-451.
- Wardani, W. K. 2018. “Pengaruh KEahlian Forensik, Skeptisme Profesional dan Tekanan Waktu Terhadap Pendeteksian Kecurangan (Studi Empiris pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta).” Skripsi . Universitas Islam Indonesia
- Waytz, Adams, Young, liane & Dungan, James A. 2013. “The *whistleblower* dilemma and the fairness–loyalty tradeoff.” Journal of Experimentals Social Psychology 49(6):1027–1033.
- Winardi, R., 2013. “The Influence of Individual and Situational Factors on LowerLevel Civil Servants’ Whistle-Blowing Intention in Indonesia.” Journal of Indonesian Economy and Business. Vol. 28 (3); 361-376. 2013.
- Young, R. F. 2017. “Blowing the whistle: Individuals persuasion under perceived threat of retaliation.” Behavioral Research in Accounting 29(2): 97-111.

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN 1

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Berikut merupakan data diri saya:

Nama : Andika Saputra

NIM : 16312367

Pada semester ini saya sedang melakukan sebuah penelitian untuk menyusun tugas akhir mengenai *whistleblowing intentions*. Dalam penelitian ini, saya meminta anda untuk membaca lembar ini dan memberikan pertanyaan jika terdapat masalah sebelum menyetujui untuk berpartisipasi pada penelitian ini.

Identitas Partisipan

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Lulus mata kuliah Pengauditan 1 : sudah/sedang mengambil

Lulus mata kuliah Pengauditan 2 : sudah/sedang mengambil

PROSEDUR PENELITIAN

1. Saudara diminta untuk menjawab berdasarkan informasi yang ada dan bukan berdasarkan prestensi atau spekulasi dalam waktu 15 menit.
2. Mohon tidak bekerjasama dengan peserta lain selama simulasi berlangsung.
3. Saudara diharapkan menjawab dengan logika berpikir dan hati-hati
4. Identitas yang saudara berikan akan dirahasiakan.
5. Saudara akan menjawab pertanyaan diawal untuk mengetahui pengetahuan dasar mengenai *whistleblowing*.
6. Silahkan baca informasi yang terdapat dalam halaman-halaman berikut.



PENGETAHUAN DASAR

Saudara dimohon untuk menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang menurut saudara tepat.

1. Apakah keuntungan dari adanya implementasi *whistleblowing* di suatu instansi?
 - a. Menambah jumlah pelaku tindakan kecurangan (*fraud*).
 - b. Menambah gaji pekerja di perusahaan.
 - c. Membantu meringankan pekerjaan karyawan.
 - d. Mendorong karyawan untuk melaporkan hal-hal yang berpotensi buruk bagi perusahaan.
2. Berdasarkan pihak yang dilaporkan, *whistleblowing* dibagi menjadi 2, yaitu?
 - a. *Whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.
 - b. *Whistleblowing* positif dan *whistleblowing* negatif.
 - c. *Whistleblowing* pusat dan *whistleblowing* non pusat.
 - d. *Whistleblowing* langsung dan *whistleblowing* tidak langsung.
3. Faktor-faktor yang dapat memicu niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*)?
 - a. Adanya bonus (*insentif*) dan kenaikan jabatan yang diberikan ketika melaporkan kecurangan.
 - b. Adanya pengaruh internal.
 - c. Adanya dorongan dari teman dekat.
 - d. Adanya perbedaan gender.
4. Apakah manfaat dengan adanya saluran pelaporan (*hotline*) disuatu instansi?
 - a. Sebagai sarana bagi *whistleblower* melaporkan jika adanya *fraud* yang terjadi di perusahaan.
 - b. Dapat membuka rahasia pribadi seseorang dengan tujuan untuk menjatuhkan nama baik pribadi tersebut.
 - c. Dapat menambah tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi di perusahaan.
 - d. Dapat membuka rahasia badan usaha yang berkaitan dengan rencana untuk pengembangan produk ke perusahaan lain.
5. Apakah dampak negatif yang diterima oleh *whistleblower*?
 - a. Diancam dan dipecat
 - b. Mendapat promosi jabatan
 - c. Mendapat bonus
 - d. Mendapat kenaikan gaji

PENGANTAR SIMULASI

Anda diposisikan sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc yang bertanggung jawab atas proses transaksi perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang industri pakaian yang kegiatan utamanya melakukan produksi seperti pakaian dan seragam, untuk personil polisi, pemadam, kebakaran dan militer. Alpha inc. mendapat kontrak besar untuk memproduksi seragam yang dimana kontrak secara eksplisit mengisyaratkan kain yang akan digunakan adalah kain yang berasal dari Amerika Utara.

PENGERTIAN ISTILAH KASUS

Whistleblowing adalah usaha yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk mengungkapkan sesuatu yang dipercayai sebagai kecurangan atau pelanggaran, baik yang dilakukan oleh perusahaan, atasan atau teman kerjanya. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk

Menurut Cohen dalam dalam Runing 2011, *keadilan (justice)* adalah pikiran yang muncul ketika orang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak mendapatkannya. Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan *risiko pelaporan* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

KASUS PERLAKUAN CELL 1

Anda sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc mempunyai tanggung jawab utama, seperti memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan serta penyesuaian data finansial termasuk didalamnya melakukan proses transaksi hutang dagang, seperti faktur milik bos Anda. Ketika sedang menjalankan tugas, Anda diminta untuk segera memproses faktur pembelian dengan cepat agar produksi segera dapat dilakukan. Setelah menyelesaikan prosedur tersebut, Anda kemudian menemukan bukti bahwa Alpha inc telah menggunakan kain yang berasal dari Amerika Tengah bukan dari Amerika Utara (kain Amerika Tengah harganya lebih murah) sebagai bahan dasar pembuatan seragam tersebut.

Meskipun membeli kain yang lebih murah dapat mengurangi biaya produksi Alpha dan meningkatkan laba perusahaan, hal itu tetap saja merupakan pelanggaran kontrak yang jelas dan curang.

Informasi tambahan

1. Anda mengetahui secara pasti bahwa **Bos Anda** adalah orang yang melakukan pelanggaran kontrak yang merupakan tindakan kecurangan (*fraud*).
2. Perusahaan Anda memiliki saluran pelaporan (*hotline*) yang dimana individu didorong untuk melaporkan aktivitas kecurangan (*fraud*) yang terjadi, serta pelapor akan dirahasiakan identitasnya (*anonim*).

PENGECEKAN MANIPUALASI

1. Apakah anda tidak takut terhadap risiko pelaporan jika anda akan melaporkan bos anda sebagai pelaku tindak kecurangan?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
2. Apakah anda yakin tindakan untuk tidak melaporkan bos anda sebagai pelaku adalah tindakan yang benar ?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
3. Apakah anda berniat melaporkan bos anda?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ

INSTRUMEN PENELITIAN 2

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Berikut merupakan data diri saya:

Nama : Andika Saputra

NIM : 16312367

Pada semester ini saya sedang melakukan sebuah penelitian untuk menyusun tugas akhir mengenai *whistleblowing intentions*. Dalam penelitian ini, saya meminta anda untuk membaca lembar ini dan memberikan pertanyaan jika terdapat masalah sebelum menyetujui untuk berpartisipasi pada penelitian ini.

Identitas Partisipan

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Lulus mata kuliah Pengauditan 1 : sudah/sedang mengambil

Lulus mata kuliah Pengauditan 2 : sudah/sedang mengambil

PROSEDUR PENELITIAN

1. Saudara diminta untuk menjawab berdasarkan informasi yang ada dan bukan berdasarkan prestensi atau spekulasi dalam waktu 15 menit.
2. Mohon tidak bekerjasama dengan peserta lain selama simulasi berlangsung.
3. Saudara diharapkan menjawab dengan logika berpikir dan hati-hati
4. Identitas yang saudara berikan akan dirahasiakan.
5. Saudara akan menjawab pertanyaan diawal untuk mengetahui pengetahuan dasar mengenai *whistleblowing*.
6. Silahkan baca informasi yang terdapat dalam halaman-halaman berikut.



PENGETAHUAN DASAR

Saudara dimohon untuk menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang menurut saudara tepat.

1. Apakah keuntungan dari adanya implementasi *whistleblowing* di suatu instansi?
 - a. Menambah jumlah pelaku tindakan kecurangan (*fraud*).
 - b. Menambah gaji pekerja di perusahaan.
 - c. Membantu meringankan pekerjaan karyawan.
 - d. Mendorong karyawan untuk melaporkan hal-hal yang berpotensi buruk bagi perusahaan.
2. Berdasarkan pihak yang dilaporkan, *whistleblowing* dibagi menjadi 2, yaitu?
 - a. *Whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.
 - b. *Whistleblowing* positif dan *whistleblowing* negatif.
 - c. *Whistleblowing* pusat dan *whistleblowing* non pusat.
 - d. *Whistleblowing* langsung dan *whistleblowing* tidak langsung.
3. Faktor-faktor yang dapat memicu niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*)?
 - a. Adanya bonus (*insentif*) dan kenaikan jabatan yang diberikan ketika melaporkan kecurangan.
 - b. Adanya pengaruh internal.
 - c. Adanya dorongan dari teman dekat.
 - d. Adanya perbedaan gender.
4. Apakah manfaat dengan adanya saluran pelaporan (*hotline*) disuatu instansi?
 - a. Sebagai sarana bagi *whistleblower* melaporkan jika adanya *fraud* yang terjadi di perusahaan.
 - b. Dapat membuka rahasia pribadi seseorang dengan tujuan untuk menjatuhkan nama baik pribadi tersebut.
 - c. Adanya jaminan perlindungan identitas untuk *whistleblower* yang melaporkan kecurangan.
 - d. Dapat membuka rahasia badan usaha yang berkaitan dengan rencana untuk pengembangan produk ke perusahaan lain.
5. Apakah dampak negatif yang diterima oleh *whistleblower*?
 - a. Diancam dan dipecat
 - b. Mendapat promosi jabatan
 - c. Mendapat bonus
 - d. Mendapat kenaikan gaji

PENGANTAR SIMULASI

Anda diposisikan sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc yang bertanggung jawab atas proses transaksi perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang industri pakaian yang kegiatan utamanya melakukan produksi seperti pakaian dan seragam, untuk personil polisi, pemadam, kebakaran dan militer. Alpha inc. mendapat kontrak besar untuk memproduksi seragam yang dimana kontrak secara eksplisit mengisyaratkan kain yang akan digunakan adalah kain yang berasal dari Amerika Utara.

PENGERTIAN ISTILAH KASUS

Whistleblowing adalah usaha yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk mengungkapkan sesuatu yang dipercayai sebagai kecurangan atau pelanggaran, baik yang dilakukan oleh perusahaan, atasan atau teman kerjanya. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk

Menurut Cohen dalam dalam Runing 2011, *keadilan (justice)* adalah pikiran yang muncul ketika orang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak mendapatkannya. Schutz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan *risiko pelaporan* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

KASUS PERLAKUAN CELL 2

Anda sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc mempunyai tanggung jawab utama, seperti memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan serta penyesuaian data finansial termasuk didalamnya melakukan proses transaksi hutang dagang, seperti faktur milik bos Anda. Ketika sedang menjalankan tugas, Anda diminta untuk segera memproses faktur pembelian dengan cepat agar produksi segera dapat dilakukan. Setelah menyelesaikan prosedur tersebut, Anda kemudian menemukan bukti bahwa Alpha inc telah menggunakan kain yang berasal dari Amerika Tengah bukan dari Amerika Utara (kain Amerika Tengah harganya lebih murah) sebagai bahan dasar pembuatan seragam tersebut.

Meskipun membeli kain yang lebih murah dapat mengurangi biaya produksi Alpha dan meningkatkan laba perusahaan, hal itu tetap saja merupakan pelanggaran kontrak yang jelas dan curang.

Informasi tambahan

1. Anda mengetahui secara pasti bahwa **Bos Anda** adalah orang yang melakukan pelanggaran kontrak (*fraud*).
2. Anda juga menyadari kalau **Anda terlibat** dalam pelanggaran kontrak yang merupakan tindakan kecurangan (*fraud*). Perusahaan Anda memiliki saluran pelaporan (*hotline*) yang dimana individu didorong untuk melaporkan aktivitas kecurangan (*fraud*) yang terjadi, serta pelapor akan dirahasiakan identitasnya (*anonim*).

PENGECEKAN MANIPUALASI

1. Apakah anda tidak takut terhadap risiko pelaporan jika anda akan melaporkan bos anda sebagai pelaku tindak kecurangan?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
2. Apakah anda yakin tindakan untuk tidak melaporkan bos anda sebagai pelaku adalah tindakan yang benar ?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
3. Apakah anda berniat melaporkan bos anda?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ

INSTRUMEN PENELITIAN 3

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Berikut merupakan data diri saya:

Nama : Andika Saputra

NIM : 16312367

Pada semester ini saya sedang melakukan sebuah penelitian untuk menyusun tugas akhir mengenai *whistleblowing intentions*. Dalam penelitian ini, saya meminta anda untuk membaca lembar ini dan memberikan pertanyaan jika terdapat masalah sebelum menyetujui untuk berpartisipasi pada penelitian ini.

Identitas Partisipan

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Lulus mata kuliah Pengauditan 1 : sudah/sedang mengambil

Lulus mata kuliah Pengauditan 2 : sudah/sedang mengambil

PROSEDUR PENELITIAN

7. Saudara diminta untuk menjawab berdasarkan informasi yang ada dan bukan berdasarkan prestensi atau spekulasi dalam waktu 15 menit.
8. Mohon tidak bekerjasama dengan peserta lain selama simulasi berlangsung.
9. Saudara diharapkan menjawab dengan logika berpikir dan hati-hati
10. Identitas yang saudara berikan akan dirahasiakan.
11. Saudara akan menjawab pertanyaan diawal untuk mengetahui pengetahuan dasar mengenai *whistleblowing*.
12. Silahkan baca informasi yang terdapat dalam halaman-halaman berikut.



PENGETAHUAN DASAR

Saudara dimohon untuk menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang menurut saudara tepat.

1. Apakah keuntungan dari adanya implementasi *whistleblowing* di suatu instansi?
 - a. Menambah jumlah pelaku tindakan kecurangan (*fraud*).
 - b. Menambah gaji pekerja di perusahaan.
 - c. Membantu meringankan pekerjaan karyawan.
 - d. Mendorong karyawan untuk melaporkan hal-hal yang berpotensi buruk bagi perusahaan.
2. Berdasarkan pihak yang dilaporkan, *whistleblowing* dibagi menjadi 2, yaitu?
 - a. *Whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.
 - b. *Whistleblowing* positif dan *whistleblowing* negatif.
 - c. *Whistleblowing* pusat dan *whistleblowing* non pusat.
 - d. *Whistleblowing* langsung dan *whistleblowing* tidak langsung.
3. Faktor-faktor yang dapat memicu niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*)?
 - a. Adanya bonus (*insentif*) dan kenaikan jabatan yang diberikan ketika melaporkan kecurangan.
 - b. Adanya pengaruh internal.
 - c. Adanya dorongan dari teman dekat.
 - d. Adanya perbedaan gender.
4. Apakah manfaat dengan adanya saluran pelaporan (*hotline*) disuatu instansi?
 - a. Sebagai sarana bagi *whistleblower* melaporkan jika adanya *fraud* yang terjadi di perusahaan.
 - b. Dapat membuka rahasia pribadi seseorang dengan tujuan untuk menjatuhkan nama baik pribadi tersebut.
 - c. Dapat menambah tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi di perusahaan.
 - d. Dapat membuka rahasia badan usaha yang berkaitan dengan rencana untuk pengembangan produk ke perusahaan lain.
5. Apakah dampak negatif yang diterima oleh *whistleblower*?
 - a. Diancam dan dipecat
 - b. Mendapat promosi jabatan
 - c. Mendapat bonus
 - d. Mendapat kenaikan gaji

PENGANTAR SIMULASI

Anda diposisikan sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc yang bertanggung jawab atas proses transaksi perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang industri pakaian yang kegiatan utamanya melakukan produksi seperti pakaian dan seragam, untuk personil polisi, pemadam, kebakaran dan militer. Alpha inc. mendapat kontrak besar untuk memproduksi seragam yang dimana kontrak secara eksplisit mengisyaratkan kain yang akan digunakan adalah kain yang berasal dari Amerika Utara.

PENGERTIAN ISTILAH KASUS

Whistleblowing adalah usaha yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk mengungkapkan sesuatu yang dipercayai sebagai kecurangan atau pelanggaran, baik yang dilakukan oleh perusahaan, atasan atau teman kerjanya. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk

Menurut Cohen dalam Runing 2011, *keadilan (justice)* adalah pikiran yang muncul ketika orang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak mendapatkannya. Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan *risiko pelaporan* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

KASUS PERLAKUAN CELL 3

Anda sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc mempunyai tanggung jawab utama, seperti memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan serta penyesuaian data finansial termasuk didalamnya melakukan proses transaksi hutang dagang, seperti faktur milik teman kerja (kolega) Anda. Ketika sedang menjalankan tugas, Anda diminta untuk segera memproses faktur pembelian dengan cepat agar produksi segera dapat dilakukan. Setelah menyelesaikan prosedur tersebut, Anda kemudian menemukan bukti bahwa Alpha inc telah menggunakan kain yang berasal dari Amerika Tengah bukan dari Amerika Utara (kain Amerika Tengah harganya lebih murah) sebagai bahan dasar pembuatan seragam tersebut.

Meskipun membeli kain yang lebih murah dapat mengurangi biaya produksi Alpha dan meningkatkan laba perusahaan, hal itu tetap saja merupakan pelanggaran kontrak yang jelas dan curang.

Informasi tambahan

1. Anda mengetahui secara pasti bahwa ***Teman Kerja (Kolega) Anda*** adalah **orang yang melakukan pelanggaran kontrak** yang merupakan tindakan kecurangan (*fraud*).
2. Perusahaan Anda memiliki saluran pelaporan (*hotline*) yang dimana individu didorong untuk melaporkan aktivitas kecurangan (*fraud*) yang terjadi, serta pelapor akan dirahasiakan identitasnya (*anonim*).

PENGECEKAN MANIPUALASI

1. Apakah anda tidak takut terhadap risiko pelaporan jika anda akan melaporkan teman kerja anda sebagai pelaku tindak kecurangan?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
2. Apakah anda yakin tindakan untuk tidak melaporkan teman kerja anda sebagai pelaku adalah tindakan yang benar ?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
3. Apakah anda berniat melaporkan teman kerja anda?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُوْلُهُ

INSTRUMEN PENELITIAN 4

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Responden yang terhormat,

Saya merupakan mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Indonesia. Berikut merupakan data diri saya:

Nama : Andika Saputra

NIM : 16312367

Pada semester ini saya sedang melakukan sebuah penelitian untuk menyusun tugas akhir mengenai *whistleblowing intentions*. Dalam penelitian ini, saya meminta anda untuk membaca lembar ini dan memberikan pertanyaan jika terdapat masalah sebelum menyetujui untuk berpartisipasi pada penelitian ini.

Identitas Partisipan

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Angkatan :

Lulus mata kuliah Pengauditan 1 : sudah/sedang mengambil

Lulus mata kuliah Pengauditan 2 : sudah/sedang mengambil

PROSEDUR PENELITIAN

1. Saudara diminta untuk menjawab berdasarkan informasi yang ada dan bukan berdasarkan prestensi atau spekulasi dalam waktu 15 menit.
2. Mohon tidak bekerjasama dengan peserta lain selama simulasi berlangsung.
3. Saudara diharapkan menjawab dengan logika berpikir dan hati-hati
4. Identitas yang saudara berikan akan dirahasiakan.
5. Saudara akan menjawab pertanyaan diawal untuk mengetahui pengetahuan dasar mengenai *whistleblowing*.
6. Silahkan baca informasi yang terdapat dalam halaman-halaman berikut.



PENGETAHUAN DASAR

Saudara dimohon untuk menjawab pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang menurut saudara tepat.

1. Apakah keuntungan dari adanya implementasi *whistleblowing* di suatu instansi?
 - a. Menambah jumlah pelaku tindakan kecurangan (*fraud*).
 - b. Menambah gaji pekerja di perusahaan.
 - c. Membantu meringankan pekerjaan karyawan.
 - d. Mendorong karyawan untuk melaporkan hal-hal yang berpotensi buruk bagi perusahaan.
2. Berdasarkan pihak yang dilaporkan, *whistleblowing* dibagi menjadi 2, yaitu?
 - a. *Whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal.
 - b. *Whistleblowing* positif dan *whistleblowing* negatif.
 - c. *Whistleblowing* pusat dan *whistleblowing* non pusat.
 - d. *Whistleblowing* langsung dan *whistleblowing* tidak langsung.
3. Faktor-faktor yang dapat memicu niat seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan (*fraud*)?
 - a. Adanya bonus (*insentif*) dan kenaikan jabatan yang diberikan ketika melaporkan kecurangan.
 - b. Adanya pengaruh internal.
 - c. Adanya dorongan dari teman dekat.
 - d. Adanya perbedaan gender.
4. Apakah manfaat dengan adanya saluran pelaporan (*hotline*) disuatu instansi?
 - a. Sebagai sarana bagi *whistleblower* melaporkan jika adanya *fraud* yang terjadi di perusahaan.
 - b. Dapat membuka rahasia pribadi seseorang dengan tujuan untuk menjatuhkan nama baik pribadi tersebut.
 - c. Dapat menambah tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi di perusahaan.
 - d. Dapat membuka rahasia badan usaha yang berkaitan dengan rencana untuk pengembangan produk ke perusahaan lain.
5. Apakah dampak negatif yang diterima oleh *whistleblower*?
 - a. Diancam dan dipecat
 - b. Mendapat promosi jabatan
 - c. Mendapat bonus
 - d. Mendapat kenaikan gaji

PENGANTAR SIMULASI

Anda diposisikan sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc yang bertanggung jawab atas proses transaksi perusahaan. Perusahaan tersebut bergerak dibidang industri pakaian yang kegiatan utamanya melakukan produksi seperti pakaian dan seragam, untuk personil polisi, pemadam, kebakaran dan militer. Alpha inc. mendapat kontrak besar untuk memproduksi seragam yang dimana kontrak secara eksplisit mengisyaratkan kain yang akan digunakan adalah kain yang berasal dari Amerika Utara.

PENGERTIAN ISTILAH KASUS

Whistleblowing adalah usaha yang dilakukan oleh seorang atau beberapa orang karyawan untuk mengungkapkan sesuatu yang dipercayai sebagai kecurangan atau pelanggaran, baik yang dilakukan oleh perusahaan, atasan atau teman kerjanya. Pengungkapan harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk

Menurut Cohen dalam Runing 2011, *keadilan (justice)* adalah pikiran yang muncul ketika orang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak mendapatkannya. Schutlz et al., dalam Afuan (2015) mendefinisikan *risiko pelaporan* sebagai pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan *wrongdoing*.

KASUS PERLAKUAN CELL 4

Anda sebagai *Accounting Staff* di Alpha inc mempunyai tanggung jawab utama, seperti memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan serta penyesuaian data finansial termasuk didalamnya melakukan proses transaksi hutang dagang, seperti faktur milik teman kerja (kolega) Anda. Ketika sedang menjalankan tugas, Anda diminta untuk segera memproses faktur pembelian dengan cepat agar produksi segera dapat dilakukan. Setelah menyelesaikan prosedur tersebut, Anda kemudian menemukan bukti bahwa Alpha inc telah menggunakan kain yang berasal dari Amerika Tengah bukan dari Amerika Utara (kain Amerika Tengah harganya lebih murah) sebagai bahan dasar pembuatan seragam tersebut.

Meskipun membeli kain yang lebih murah dapat mengurangi biaya produksi Alpha dan meningkatkan laba perusahaan, hal itu tetap saja merupakan pelanggaran kontrak yang jelas dan curang.

Informasi tambahan

1. Anda mengetahui secara pasti bahwa **Teman Kerja (Kolega) Anda** adalah **orang yang melakukan pelanggaran kontrak (*fraud*)**.
2. Anda juga menyadari kalau **Anda terlibat** dalam pelanggaran kontrak yang merupakan tindakan kecurangan (*fraud*). Perusahaan Anda memiliki saluran pelaporan (*hotline*) yang dimana individu didorong untuk melaporkan aktivitas kecurangan (*fraud*) yang terjadi, serta pelapor akan dirahasiakan identitasnya (*anonim*).

PENGECEKAN MANIPUALASI

1. Apakah anda tidak takut terhadap risiko pelaporan jika anda akan melaporkan teman kerja anda sebagai pelaku tindak kecurangan?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
2. Apakah anda yakin tindakan untuk tidak melaporkan teman kerja anda sebagai pelaku adalah tindakan yang benar ?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak
3. Apakah anda berniat melaporkan teman kerja anda?
 - A. Ya
 - B. Ragu-ragu
 - C. Tidak

كَلِمَاتُ اللَّهِ تَمُوتُ بِمَا كَانَتْ تَعْمَلُ

LAMPIRAN 2
REKAPITULASI DATA PENELITIAN

No	K	Usia	Jenis Kelamin	Angkatan	Pengauditan 1	Pengauditan 2	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5
1	1	21	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
2	1	19	P	2017	Sudah	Sedang	2	4	6	6	5
3	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	5	4	6
4	1	21	L	2017	Sudah	Sedang	4	5	4	6	5
5	1	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	4	5
6	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	3	2	4	3
7	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	5	6	6	5
8	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	6	5
9	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	5	6	6	3
10	1	21	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	6	6
11	1	21	P	2017	Sudah	Sedang	6	3	6	5	3
12	1	17	P	2017	Sudah	Sedang	5	2	6	5	6
13	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	4	5	4
14	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	6	5
15	1	20	P	2017	Sedang	Sedang	5	5	6	6	6
16	1	20	P	2017	Sudah	Sudah	6	5	5	6	5
17	1	19	L	2017	Sudah	Sedang	6	5	6	3	4
18	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	4	3
19	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	5	5	4
20	1	20	L	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	5	5
21	1	21	L	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
22	1	20	L	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	6	5
23	1	21	L	2017	Sudah	Sedang	6	5	5	6	5
24	1	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	5	5
25	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	4
26	1	19	P	2017	Sudah	Sedang	4	6	6	5	6
27	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	5	6
28	1	19	L	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
29	1	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	4	4
30	1	21	P	2016	Sudah	Sudah	4	5	4	5	6
31	2	22	P	2017	Sudah	Sedang	3	5	6	5	6
32	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	4	5	5
33	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	5	5	6	5	6
34	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	2	2	5	4	6

35	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	3	3	5	2	6
36	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	3	2	5	3	6
37	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	2	2	4	3	5
38	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	3	4	5
39	2	19	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	6	5
40	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	6	6	6
41	2	21	P	2017	Sudah	Sedang	6	5	6	5	6
42	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	5	6
43	2	23	L	2016	Sudah	Sudah	4	5	5	6	4
44	2	19	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	6	5	6
45	2	21	L	2016	Sudah	Sudah	4	5	4	5	5
46	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	6	5
47	2	19	P	2017	Sudah	Sedang	4	5	5	6	6
48	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	5	4	6	4	6
49	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	4	5	5
50	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	3	4
51	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	3	4	5	4
52	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	3	4	4	4	4
53	2	19	P	2017	Sudah	Sedang	3	5	6	5	5
54	2	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	5	4	4	2
55	2	21	L	2016	Sudah	Sudah	1	2	2	6	6
56	2	20	P	2016	Sudah	Sudah	2	2	3	5	2
57	2	21	P	2016	Sudah	Sudah	3	5	5	6	6
58	2	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	4	6	6
59	2	22	L	2017	Sudah	Sedang	6	5	3	5	6
60	2	19	L	2017	Sedang	Sedang	4	3	4	5	4
61	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	5	4
62	3	19	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	6	5	4
63	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	5	4	4	4
64	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	3	5
65	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	3	5	5
66	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	6	4	6	3	4
67	3	21	L	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	6	6
68	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	5	5	4	5	4
69	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	5	6	6	5
70	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	6	4	5
71	3	21	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	5	5	6
72	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	5	5	5
73	3	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	4	4	4

74	3	19	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	6	3
75	3	21	L	2017	Sudah	Sedang	5	4	5	5	3
76	3	19	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	5	5
77	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	3	4	4	5
78	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	6	4	6	6
79	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	4	5	4
80	3	20	L	2017	Sudah	Sedang	3	4	4	5	2
81	3	19	L	2017	Sudah	Sedang	6	6	3	3	3
82	3	18	L	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
83	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	6	3
84	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	5	3
85	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	4	3
86	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
87	3	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	4	5	5
88	3	21	P	2017	Sudah	Sedang	3	5	6	5	6
89	3	21	P	2016	Sudah	Sudah	6	5	5	6	3
90	3	20	P	2016	Sudah	Sudah	6	6	6	6	5
91	4	20	P	2016	Sudah	Sudah	3	4	3	3	2
92	4	20	P	2016	Sudah	Sudah	3	4	4	5	4
93	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	6	6	6	5
94	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	5	5
95	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	5	5	5
96	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	5	5
97	4	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	5	5
98	4	19	P	2017	Sudah	Sedang	6	6	6	6	6
99	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	5	5	4	5
100	4	20	L	2017	Sudah	Sudah	1	3	4	4	4
101	4	20	L	2017	Sudah	Sedang	6	4	3	1	3
102	4	17	L	2017	Sudah	Sedang	6	4	4	4	4
103	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	4	4	6	3	6
104	4	19	L	2017	Sudah	Sedang	6	4	4	2	3
105	4	20	L	2017	Sudah	Sedang	4	4	5	3	6
106	4	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	5	6	6
107	4	21	P	2017	Sudah	Sedang	4	6	5	6	6
108	4	21	P	2017	Sudah	Sedang	5	6	6	6	6
109	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	3	4	4	4	4
110	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	4	4	5	5
111	4	19	P	2017	Sudah	Sudah	3	6	5	3	6
112	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	1	2	4	4	3

113	4	20	L	2017	Sudah	Sedang	2	4	4	3	5
114	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	5	5	5	5	6
115	4	20	P	2017	Sudah	Sedang	3	4	5	4	4
116	4	20	L	2017	Sudah	Sedang	3	4	2	3	5
117	4	21	P	2016	Sudah	Sudah	2	2	3	4	3
118	4	21	L	2017	Sudah	Sedang	5	5	6	5	5
119	4	21	P	2016	Sudah	Sudah	2	4	3	5	3
120	4	21	P	2016	Sudah	Sudah	3	2	3	3	3



LAMPIRAN 3
OUTPUT SPSS

1. Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	
<i>Boss Conspiracy-Keadilan</i>	30	2	6	4.90	1.094	
<i>Boss Conspiracy-Keadilan</i>	30	2	6	5.30	.915	
<i>Boss Single-Keadilan</i>	30	3	6	5.27	.868	
<i>Boss Single-Keadilan</i>	30	3	6	4.90	1.029	
<i>Colleague Conspiracy-Keadilan</i>	30	3	6	5.00	.910	
<i>Colleague Conspiracy-Keadilan</i>	30	3	6	4.97	.964	
<i>Colleague Single-Keadilan</i>	30	2	6	4.47	1.252	
<i>Colleague Single-Keadilan</i>	30	2	6	4.53	1.137	
<i>Boss Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	3	6	5.27	.868	
<i>Boss Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	3	6	4.90	1.029	
<i>Boss Single-Risiko Pelaporan</i>	30	2	6	4.80	1.064	
<i>Boss Single-Risiko Pelaporan</i>	30	2	6	5.13	1.137	
<i>Colleague Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	3	6	4.93	.944	
<i>Colleague Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	2	6	4.40	1.163	
<i>Colleague Single-Risiko Pelaporan</i>	30	1	6	4.23	1.278	
<i>Colleague Single-Risiko Pelaporan</i>	30	2	6	4.60	1.192	
<i>Boss Conspiracy-Whistleblowing Intention</i>	30	2	6	5.03	.964	
<i>Boss Single-Whistleblowing Intention</i>	30	1	6	3.97	1.273	
<i>Colleague Conspiracy-Whistleblowing Intention</i>	30	3	6	4.93	.944	
<i>Colleague Single-Whistleblowing Intention</i>	30	1	6	3.93	1.484	
Valid N (listwise)	30					

2. Uji Validitas

Correlations							
		P1W1	P2.1K1	P2.2K1	P3.1RP1	P3.2RP1	Total1
P1W1	Pearson Correlation	1	.330	.379*	.154	.003	.573**
	Sig. (2-tailed)		.075	.039	.417	.985	.001
	N	30	30	30	30	30	30
P2.1K1	Pearson Correlation	.330	1	.341	.319	.358	.751**
	Sig. (2-tailed)	.075		.065	.085	.052	.000

	N	30	30	30	30	30	30
P2.2K1	Pearson Correlation	.379*	.341	1	.200	.289	.673**
	Sig. (2-tailed)	.039	.065		.290	.121	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3.1RP1	Pearson Correlation	.154	.319	.200	1	.340	.601**
	Sig. (2-tailed)	.417	.085	.290		.066	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3.2RP1	Pearson Correlation	.003	.358	.289	.340	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.985	.052	.121	.066		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total1	Pearson Correlation	.573**	.751**	.673**	.601**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		P1W2	P2.1K2	P2.2K2	P3.1RP2	P3.2RP	Total2
P1W2	Pearson Correlation	1	.728**	.339	.199	.027	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.067	.292	.887	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2.1K2	Pearson Correlation	.728**	1	.477**	.499**	.131	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.005	.490	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2.2K2	Pearson Correlation	.339	.477**	1	.030	.370*	.666**
	Sig. (2-tailed)	.067	.008		.876	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3.1RP2	Pearson Correlation	.199	.499**	.030	1	.108	.542**
	Sig. (2-tailed)	.292	.005	.876		.569	.002
	N	30	30	30	30	30	30
P3.2RP	Pearson Correlation	.027	.131	.370*	.108	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	.887	.490	.044	.569		.007
	N	30	30	30	30	30	30
Total2	Pearson Correlation	.723**	.873**	.666**	.542**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.007	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1W4	P2.14	P2.2K4	P3.1RP4	P3.2RP4	Total4
P1W4	Pearson Correlation	1	.593**	.431*	.154	.355	.677**
	Sig. (2-tailed)		.001	.018	.417	.054	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2.14	Pearson Correlation	.593**	1	.691**	.533**	.684**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2.2K4	Pearson Correlation	.431*	.691**	1	.552**	.697**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3.1RP4	Pearson Correlation	.154	.533**	.552**	1	.471**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.417	.002	.002		.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P3.2RP4	Pearson Correlation	.355	.684**	.697**	.471**	1	.806**
	Sig. (2-tailed)	.054	.000	.000	.009		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Total4	Pearson Correlation	.677**	.896**	.848**	.683**	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		P1W3	P2.1K3	P2.2K3	P3.1RP3	P3.2RP3	Total3
P1W3	Pearson Correlation	1	.562**	.376*	.072	-.006	.586**
	Sig. (2-tailed)		.001	.041	.705	.974	.001
	N	30	30	30	30	30	30
P2.1K3	Pearson Correlation	.562**	1	.354	.401*	.130	.725**
	Sig. (2-tailed)	.001		.055	.028	.492	.000
	N	30	30	30	30	30	30
P2.2K3	Pearson Correlation	.376*	.354	1	.225	.197	.652**
	Sig. (2-tailed)	.041	.055		.233	.297	.000
	N	30	30	30	30	30	30

P3.1RP3	Pearson Correlation	.072	.401*	.225	1	.214	.575**
	Sig. (2-tailed)	.705	.028	.233		.257	.001
	N	30	30	30	30	30	30
P3.2RP3	Pearson Correlation	-.006	.130	.197	.214	1	.538**
	Sig. (2-tailed)	.974	.492	.297	.257		.002
	N	30	30	30	30	30	30
Total3	Pearson Correlation	.586**	.725**	.652**	.575**	.538**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.002	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.651	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	5

4. Uji Hipotesis

Ranks

	Kelas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
hasil	<i>Boss Conspiracy</i> -Keadilan	30	36.67	1100.00
	<i>Boss Single</i> -Keadilan	30	24.33	730.00
	Total	60		

Test Statistics^a

	Hasil
Mann-Whitney U	265.000
Wilcoxon W	730.000
Z	-2.776
Asymp. Sig. (2-tailed)	.005

a. Grouping Variable: kelas

Ranks

	Kelas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
hasil	<i>Boss Conspiracy-Whistleblowing Intention</i>	30	37.85	1135.50
	<i>Boss Single-Whistleblowing Intention</i>	30	23.15	694.50
	Total	60		

Test Statistics^a

	Hasil
Mann-Whitney U	229.500
Wilcoxon W	694.500
Z	-3.370
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

a. Grouping Variable: kelas

Ranks

	Kelas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
hasil	<i>Boss Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	34.92	1047.50
	<i>Colleague Conspiracy-Risiko Pelaporan</i>	30	26.08	782.50
	Total	60		

Test Statistics^a

	Hasil
Mann-Whitney U	317.500
Wilcoxon W	782.500
Z	-1.996
Asymp. Sig. (2-tailed)	.046

a. Grouping Variable: kelas

		Ranks		
	kelas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
hasil	<i>Boss Conspiracy-Whistleblowing Intention</i>	30	31.57	947.00
	<i>Colleague Conspiracy-Whistleblowing Intention</i>	30	29.43	883.00
	Total	60		

Test Statistics ^a	
	hasil
Mann-Whitney U	418.000
Wilcoxon W	883.000
Z	-.499
Asymp. Sig. (2-tailed)	.618

a. Grouping Variable: kelas