

PENGARUH FAKTOR DEMOGRAFI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP NIAT *WHISTLEBLOWING* INTERNAL

Priyastiwi

Prodi Akuntansi STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

Email: priyastiwi@stieww.ac.id

Abstract

This study aimed to examine the effect of demographic factors and organizational climate on the intention of internal whistleblowing. The sample was an accountant who had worked as an auditor. Data collection methods using questionnaires with financial statement fraud case scenarios. This research use ANOVA data analysis method to examine demographic factors include age, gender, and experience, as well as organizational climate on the intention of internal whistleblowing. The results showed only the experience of demographic factors that influence internal whistleblowing. Besides internal whistleblowing also influenced by organizational climate in the company.

Keyword: *Demographics, Organizational Climate, Whistleblowing*

PENDAHULUAN

Saat ini, banyak literatur tentang *whistleblowing* mulai muncul (Keil, Tiwana, Sainsbury, dan Sneha, 2010) dan telah menjadi isu yang semakin penting bagi penelitian manajemen, praktik organisasi dan konteks akuntansi (MacNab dan Worthley, 2008). Sebagian besar penelitian telah terkonsentrasi pada identifikasi profil psikologis dan sosiologis *whistleblower* atau mengidentifikasi kondisi organisasi yang mengarah pada pelaporan eksternal (Vandekerckhove dan Lewis, 2012).

Beberapa peneliti mengklasifikasikan tanggapan karyawan terhadap kesalahan yang terjadi dalam organisasi pada empat masalah, yaitu: melakukan apa, berbicara dengan karyawan lain, laporan internal, atau laporan di luar organisasi (Park, Rehg, dan Lee, 2005). Jenis perilaku yang harus dievaluasi dalam konteks *whistleblowing*

adalah argumen yang penting. *Whistleblower* mungkin internal atau eksternal tergantung kepada pihak siapa keluhan tersebut disampaikan. Jika keluhan dari kesalahan yang dibuat oleh *whistleblower* untuk orang dalam organisasi seperti manajemen puncak, maka pelapor disebut *whistleblower* internal. Di sisi lain, jika keluhan dibuat untuk eksternal tubuh luar organisasi seperti pemerintah atau lembaga penegak hukum, maka pelapor disebut *whistleblower* eksternal (Dasgupta dan Kesharwani, 2010).

Whistleblower internal biasanya lebih sadar terhadap tindakan tidak etis, tetapi mungkin takut pada konsekuensi dari *whistleblowing* (Read dan Rama, 2003). *Whistleblowing* internal yang efektif (*whistleblowing* kepada pihak dalam organisasi atau melalui *hotline* rahasia),

menyediakan cara etis untuk menghentikan perbuatan salah dan tindakan ini dapat menguntungkan, karena menyimpan reputasi perusahaan (Miceli, Near dan Dworkin, 2008). Kebijakan pengungkapan internal biasanya mengidentifikasi: tanggung jawab karyawan untuk mengungkapkan pengetahuan mereka tentang kesalahan kepada pihak dalam organisasi; saluran komunikasi yang tepat dapat melakukan pengungkapan internal; prosedur investigasi resmi; dan jaminan perlindungan bagi karyawan yang mengungkapkan kesalahan (Teo dan Caspersz, 2011).

Banyak karyawan yang mempertimbangkan untuk melaporkan tindakan tidak etis, karena mungkin akan menghadapi berbagai konsekuensi positif atau negatif sebagai akibat dari keputusan untuk *whistleblowing* (Shawver, 2008). Ketika *whistleblower* berharap untuk menghentikan perbuatan yang salah dalam organisasi, tindakannya dianggap sebagai pelanggaran loyalitas dan komitmen (Larmer, 1992). Menurut Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005), salah satu alasan organisasi tidak menerima laporan kesalahan karena menantang hirarki organisasi. Akibatnya, karyawan yang melaporkan kesalahan akan menerima risiko pembalasan seperti dikeluarkan, isolasi, pencemaran nama baik, dan pengusiran (Kaptein, 2011). Meskipun organisasi melihat *whistleblower* sebagai ancaman terhadap struktur otoritas, kekompakan, dan citra publik organisasi (Keenan, 2002), mereka mulai menyadari bahwa *whistleblower* dapat membantu organisasi juga (Keenan, 2002). Di satu pihak, organisasi harus melindungi *whistleblower* dari pembalasan, sementara di pihak lain organisasi tidak mendorong *whistleblowing*, hal ini karena organisasi menginginkan situasi yang kondusif (Callahandan Collins, 1992).

Secara umum, *whistleblowing* didefinisikan sebagai perilaku yang ditandai tidak hanya oleh niat tetapi juga oleh tindakan ketika karyawan dihadapkan pada kesalahan organisasi (Bjorkelo et al., 2010). *Whistleblower* adalah orang di dalam organisasi yang berusaha untuk memperbaiki kesalahan organisasi dengan meningkatkan kepedulian mereka di depan umum. Biasanya, hal ini muncul karena upaya sebelumnya gagal untuk mendapatkan solusi dan tindakan perbaikan melalui saluran organisasi internal (Jubb, 2000).

Dalam beberapa tahun terakhir, pengungkapan rahasia telah dikaitkan dengan audit atau akuntansi (Jubb, 2000). Akuntan profesional yang sadar pada tindakan tidak etis didorong untuk mengungkapkan kesalahan yang terjadi pada organisasi. Praktik akuntansi dan peran auditor telah banyak terlibat dalam banyak skandal korporasi (Liyanarachchi dan Adler, 2011). Beberapa studi telah berusaha untuk menjelaskan faktor-faktor yang berkontribusi mengapa akuntan mungkin memilih atau mungkin tidak memilih untuk mengungkapkan kesalahan, termasuk barang-barang seperti *locus of control* internal, *locus of control* eksternal, tingkat penalaran moral, pembalasan dan efek budaya (Shawyer dan Clements, 2008; Miceli dan Near, 1994).

Berbagai karakteristik demografi yang terkait dengan keputusan untuk terlibat dalam tindakan *whistleblowing* akan diteliti dalam penelitian ini. Faktor demografi akuntan profesional adalah pengalaman kerja, jenis kelamin, dan usia. Ketika akuntan profesional berkomitmen untuk organisasi atau merasa lebih bertanggung jawab untuk organisasi, mereka mungkin khawatir kehilangan pekerjaan mereka ketika mereka melaporkan kesalahan baik secara internal dan eksternal. Meskipun kode etik profesi menyatakan perlunya

anggota audit agar mempunyai integritas dan melaporkan kesalahan apapun, baik aktual dan mencurigakan, namun baru-baru ini skandal korporasi telah mempertanyakan kode etik profesional dalam mencegah skandal tersebut dalam melindungi kepentingan umum. Kegagalan untuk melayani kepentingan publik mungkin karena keengganan staf audit untuk melaporkan kesalahan atau tindakan yang dipertanyakan. Hal ini disebabkan adanya kekurangan dari kode etik yang tidak mendorong auditor melaporkan situasi yang mendukung dan hubungan auditor dengan klien yang unik.

Variabel yang diidentifikasi oleh Miceli dan Near (1992) adalah iklim yang berlaku dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan etis (Dillard dan Yuthas, 2002). Literatur mengidentifikasi dua iklim organisasi *rule-based* dan *principle based* (Dillard dan Yuthas, 2002). *Rule-based* merupakan iklim yang menekankan kesesuaian dengan aturan dan hukum, sedangkan *principle-based* merupakan iklim luas untuk merumuskan aturan yang dapat diinterpretasi dan dikomunikasikan antar anggota organisasi (Dillard dan Yuthas, 2002). Iklim berbasis prinsip menyampaikan kepada anggota perlunya prinsip-prinsip umum dalam perumusan pertimbangan profesional (Dillard dan Yuthas, 2002). Struktur otoritas organisasi berbasis aturan cenderung lebih birokratis daripada organisasi berdasarkan prinsip (Dillard dan Yuthas, 2002) sehingga *whistleblowing* menjadi kurang efektif (Miceli dan Near, 1992; Near dan Miceli, 1995; Weinstein, 1979). Perry (1992) menemukan bahwa organisasi yang birokratis jika diduga terdapat kesalahan yang membutuhkan perubahan organisasi kurang memungkinkan untuk diselesaikan daripada isu-isu yang membutuhkan sedikit perubahan.

Akibatnya, birokrasi organisasi merespon negatif *whistleblowing* karena *whistleblowing* merupakan tantangan bagi struktur otoritas, yang merupakan dasar dari birokrasi. Di sisi lain, dalam iklim berbasis prinsip, individu mempertahankan tanggung jawab dalam pelaksanaan perilaku etis mereka sendiri. Oleh karena itu, individu lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* dalam iklim organisasi berbasis prinsip daripada iklim berbasis aturan karena iklim organisasi berbasis prinsip lebih responsif terhadap *whistleblowing* dibandingkan dengan organisasi berbasis aturan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi perilaku *whistleblowing* akuntan profesional dalam kaitannya dengan faktor demografi. Penelitian ini juga menguji pengaruh iklim organisasi *principles based* dan *rule based* terhadap intensi auditor melakukan *whistleblowing*.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Whistleblowing dievaluasi secara berbeda dalam literatur, sehingga definisi *whistleblowing* tidak diterima secara universal. *Whistleblowing* biasanya didefinisikan sebagai kesalahan pelaporan kepada individu atau organisasi dan diyakini memiliki kekuatan untuk menghentikannya. Literatur memberikan bukti beberapa faktor yang dapat mempengaruhi niat *whistleblowing* (Robinson et al., 2011). Definisi dari *whistleblowing* biasanya menggambarkan proses komunikasi, yang berfokus pada melaporkan tindakan yang berpotensi ilegal atau tidak benar terkait dengan target organisasi, atau agen bertindak atas nama organisasi, untuk entitas. Courtemanche (1988) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pelaporan sukarela dari tindakan ilegal atau tidak benar dalam suatu organisasi kepada pihak

berwenang (MacNab dan Worthley, 2008). Pengungkapan rahasia merupakan tindakan seorang pria atau wanita yang percaya bahwa kepentingan umum menimpa kepentingan organisasi, seperti organisasi terlibat dalam kegiatan korupsi, ilegal, penipuan atau berbahaya (Teo dan Caspersz, 2011).

Pada saat tindakan *whistleblowing* terjadi, maka harus melibatkan setidaknya empat elemen (Dasgupta dan Kesharwani, 2010):

- 1) Orang yang meniup peluit atau *whistleblower*,
- 2) Keluhan atau kesalahan yang dilaporkan;
- 3) Organisasi secara umum atau individu atau sekelompok orang yang bekerja di organisasi yang/ sedang melakukan perbuatan yang salah; dan
- 4) Pihak yang menerima keluhan dari kesalahan dari *whistleblower*.

1. Internal atau Eksternal *Whistleblowing*

Whistleblowing dalam konteks bisnis dapat diklasifikasikan sebagai internal atau eksternal (Near dan Miceli, 1995). *Whistleblowing* internal adalah pelaporan kesalahan sumber dalam organisasi yang dapat membawa perubahan. *Whistleblowing* internal terjadi ketika pelanggaran yang dilaporkan kepada pihak dalam organisasi. Pihak yang menerima laporan termasuk dewan direksi, komite audit, CEO atau penerima keluhan yang ditunjuk dalam organisasi (Finn, 1995). *Whistleblowing* eksternal terjadi ketika penerima keluhan adalah pihak-pihak di luar organisasi, misalnya; lembaga penegak hukum dan regulator, badan-badan profesional, dan kelompok-kelompok yang berkepentingan dan media (Near dan Miceli, 1995). Barnett (1992) berpendapat bahwa kedua jenis

whistleblowing tersebut berbeda. Baik *whistleblowing* internal dan eksternal memerlukan *whistleblower* untuk berperan aktif dalam melaporkan kesalahan (Miceli dan Near, 1992). Dalam kebanyakan kasus, proses ini melalui dua tahap, *whistleblowing* pertama melaporkan kesalahan internal. Jika masalah ini tidak diselesaikan, maka ia dapat memutuskan untuk melaporkan hal tersebut ke eksternal. Dalam kasus lain, *whistleblower* mungkin memutuskan untuk melaporkan kesalahan kepada pihak eksternal dari awal. Hal ini mungkin terjadi jika *whistleblower* merasa bahwa masalah ini tidak selesai jika dilaporkan secara internal, dan mungkin satu-satunya cara untuk mendapatkan respon yang tepat adalah untuk melaporkan hal tersebut kepada pihak eksternal. Menurut Near dan Miceli (1995), karakteristik kesalahan dan karakteristik organisasi berinteraksi untuk mempengaruhi penggunaan *whistleblower* ke pihak eksternal. Internal *whistleblowing* memungkinkan organisasi untuk mengatasi dan memperbaiki masalah sebelum mereka menjadi lebih buruk, dan selanjutnya mencegah skandal potensial yang dapat mempermalukan dan berdampak negatif terhadap organisasi (Barnett, 1992). Dengan demikian, penggunaan *whistleblowing* internal dapat dianggap sebagai demonstrasi loyalitas dan komitmen terhadap organisasi (Somers dan Casal, 1994). Dari pembahasan di atas, maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Akuntan kemungkinan besar akan melakukan *whistleblowing* secara internal daripada eksternal.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi memiliki kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan etis (Dillard dan Yuthas, 2002). Literatur mengidentifikasi dua iklim organisasi, yaitu

rule-based dan *principle based* (Dillard dan Yuthas, 2002). *Rule-based* merupakan iklim yang menekankan kesesuaian dengan aturan dan hukum, sedangkan *principle-based* merupakan iklim luas merumuskan aturan dapat diinterpretasi oleh dan komunikasi antar anggota organisasi (Dillard dan Yuthas, 2002). Iklim *principle based* menyampaikan kepada anggota perlunya berikuti prinsip-prinsip umum dalam perumusan pertimbangan profesional (Dillard dan Yuthas, 2002). Struktur otoritas organisasi berbasis aturan cenderung lebih birokratis daripada organisasi *principle based* (Dillard dan Yuthas, 2002), sehingga *whistleblowing* menjadi kurang efektif (Miceli dan Near, 1992; Near dan Miceli, 1995; Weinstein, 1979). Perry (1992) menemukan bahwa organisasi yang birokratis, lebih kecil kemungkinan menyelesaikan isu-isu yang membutuhkan perubahan akibat adanya kesalahan. Di sisi lain, dalam iklim berbasis prinsip, individu mempertahankan tanggung jawab dalam pelaksanaan perilaku etis mereka sendiri. Oleh karena itu, individu lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* dalam iklim organisasi *principle based* daripada iklim berbasis aturan karena iklim organisasi *principle based* lebih responsif terhadap *whistleblowing* dibandingkan dengan organisasi berbasis aturan. Berdasarkan argumen di atas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Akuntan dalam iklim organisasi berbasis aturan akan relatif lebih rendah melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang berada di dalam iklim organisasi yang *principle based*.

3. Faktor Demografi

Whistleblowing merupakan proses yang kompleks yang melibatkan faktor-faktor pribadi dan organisasi. Penelitian yang

signifikan telah menyelidiki anteseden *whistleblowing* (Elias, 2008). *Whistleblower* dengan lebih banyak pengalaman dan penguasaan yang tinggi lebih mungkin untuk menjadi sukses membujuk pelaku organisasi untuk menghentikan tindakan yang tidak diinginkan (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005):

H3 : Akuntan yang mempunyai pengalaman tinggi akan lebih mungkin untuk *whistleblowing* internal tentang tindakan yang tidak etis.

Beberapa faktor demografi, sifat-sifat individu termasuk *gender* dilaporkan terkait dengan kemungkinan meniup peluit. Beberapa temuan *researchs* menyarankan bahwa ada kecenderungan laki-laki yang lebih tinggi untuk pengungkapan rahasia dibandingkan dengan wanita. Baru-baru ini, Sims dan Keenan (1998) menyampaikan hipotesis yang menunjukkan bahwa laki-laki lebih besar kecenderungannya untuk meniup peluit dibandingkan wanita (MacNab dan Worthley, 2008):

H4 : Akuntan laki-laki akan lebih mungkin untuk *whistleblowing* internal tentang tindakan tidak etis.

Pekerja yang lebih tua lebih aman dalam sistem nilai perusahaan daripada pekerja yang lebih muda. Oleh karena itu, mereka lebih bersedia untuk membela nilai-nilai seluruh proses *whistleblowing* (Chiu, 2003; Curtis dan Taylor, 2009). Di sisi lain, berdasarkan Zhang et al. (2008), orang yang lebih muda kurang merasa memiliki organisasi dan memiliki posisi yang lebih rendah, sehingga posisi akuntan yang lebih senior akan lebih mungkin untuk melaporkan kesalahan:

H5 : Akuntan yang lebih tua akan lebih mungkin untuk *whistleblowing* tentang tindakan tidak etis daripada akuntan yang lebih muda.

METODA PENELITIAN

Partisipan

Peserta yang dipilih adalah akuntan yang bekerja sebagai pada organisasi swasta maupun pemerintah. Hal ini memungkinkan karena mereka biasa dijadikan sebagai obyek riset. Semua peserta memiliki pengalaman audit atau pernah diaudit. Sampel terdiri dari 40 perempuan dan 38 laki-laki. 43,6% dari peserta adalah berusia antara 31 dan 40 tahun. Metode pengambilan sampel adalah *convenience sampling*, yang merupakan metode yang dapat diterima untuk alasan kemudahan aksesibilitas peserta. Sampel diambil dari auditor yang sedang mengikuti pelatihan. Tingkat respon kuesioner adalah 78 persen (kuesioner diberikan dalam waktu yang terbatas). Deskripsi Statistik Variabel disajikan pada Tabel 1.

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah iklim organisasi dan faktor demografi. Iklim organisasi terdiri dari iklim organisasi *rule-based* dan iklim organisasi *principle-based*. Variabel iklim organisasi meliputi **perilaku yang adil dan etis**, yaitu karyawan harus selalu bertindak sesuai dengan hukum dan harus selalu mengikuti aturan dan prosedur yang digariskan dalam manual Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan. **Menghormati rekan**, yaitu karyawan harus menahan diri dari perilaku diskriminatif seperti yang diidentifikasi oleh undang-undang hukum dan perusahaan yang dalam panduan SDM. **Pendidikan berkelanjutan**, yaitu karyawan harus melakukan setidaknya satu kursus pendidikan berkelanjutan per tahun; Kursus diakui adalah tercantum dalam panduan

Tabel 1

Deskripsi Statistik Variabel

Variabel	Jumlah N=48	Persentase	Mean WB	Std
Jenis Kelamin				
Perempuan	40	51,3 %	6,0000	2,10263
Laki-laki	38	48,7%	5,9286	2,52291
Umur				
Kurang dari 30 tahun	23	29,5 %	6,0000	2,04124
Lebih dari 30 – 40 tahun	34	43,6 %	5,8235	2,39280
Lebih dari 40 tahun	11	14,1 %	10,0000	
Pengalaman				
Kurang dari 5 tahun	21	26,9 %	6,4545	2,11488
Antara 5 s/d 10 tahun	32	41,0 %	5,9063	2,50624
Lebih dari 10 tahun	25	32,1 %	5,2000	1,64317
Iklim Organisasi				
Rule Based	42	53,8%	6,1230	1,039
Principles Based	36	46,2%	7,2450	,938
Penerima Laporan				
Internal	49	62,8%	6,0526	2,50497
Eksternal	29	37,2%	5,8966	2,25745

Sumber: Data primer yang diolah

SDM perusahaan. **Pakaian seragam**, yaitu *dress code* seperti yang didefinisikan manual SDM perusahaan, dapat dikenakan pada hari-hari bahwa karyawan tidak bertemu dengan klien. Ketika karyawan bertemu dengan klien, pakaian bisnis formal harus dipakai. Responden diminta untuk menjawab dari skala 1 sampai dengan 5. Jika jawaban di atas rata-rata, maka dikategorikan sebagai *rule based*, sedangkan di bawah rata-rata dikategorikan sebagai *principles based*. Faktor demografi dalam penelitian ini meliputi pengalaman kerja, jenis kelamin dan usia.

Kesalahan yang akan dilaporkan melibatkan skenario tipe kecurangan terjadi karena melanggar GAAP dengan kesalahan klasifikasi beban operasi dicatat sebagai harga pokok penjualan. Jenis kecurangan ini penting karena kesalahan klasifikasi dapat menyesatkan investor dan pengguna laporan keuangan lainnya. Dewan Standar Akuntansi Keuangan (FASB) dan *International Accounting Standards Board* (IASB) disorot tentang klasifikasi yang tepat dari unsur laporan keuangan. Dengan demikian, *setting* kecurangan laporan keuangan merupakan keprihatinan yang tinggi bagi regulator akuntansi keuangan. Untuk memperjelas kecurangan yang telah terjadi dalam skenario penelitian ini, secara eksplisit menyatakan bahwa akuntan sengaja memanipulasi laporan keuangan yang tidak konsisten dengan yang terdapat dalam prinsip akuntansi berlaku umum (GAAP).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Peserta diminta untuk menjawab pertanyaan:

- 1) Apakah Anda melaporkan kekhawatiran Anda untuk *managing partner* perusahaan Anda?
- 2) Apakah rekan-rekan Anda, dalam situasi yang sama, melaporkan kekhawatiran

mereka kepada *managing partner* dari perusahaan mereka?

- 3) Apakah Anda melaporkan kekhawatiran Anda ke direksi PT Klien?

Untuk semua pertanyaan, para peserta merespon pada skala sepuluh poin dari "Pasti akan" (10) dan "Pasti tidak akan" (1). Pertanyaan 1 adalah digunakan untuk mengukur niat peserta untuk *whistleblowing* internal dalam perusahaan audit. Pertanyaan 2 dimasukkan untuk menguji bias keinginan sosial. Pertanyaan 3 digunakan untuk mengukur niat peserta untuk *whistleblowing* eksternal perusahaan audit.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Anova dan t-test digunakan untuk menentukan perbedaan antara variabel menurut faktor demografi. Analisis reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Koefisiensi Cronbach sebesar 0,917 lebih tinggi dari yang diterima umum 0,60 untuk dua kondisi iklim organisasi. Sedangkan uji validitas dilakukan dengan korelasi product moment yang menghasilkan semua butir mempunyai koefisien korelasi di atas 0,60. Hasil statistik deskriptif, mean dan deviasi standar untuk variabel *whistleblowing* sebesar 5,25 dan 5,08. Hasil ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar memilih alternatif kemungkinan *whistleblowing* dalam skala 10 poin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntan lebih memilih untuk melaporkan secara internal daripada eksternal. Hal ini disebabkan mungkin karena sudah terdapat mekanisme yang jelas dalam kantor akuntan masing-masing responden.

Pada hipotesis 2 menyatakan bahwa iklim organisasi yang *principle based* akan lebih tinggi lakukan *whistleblowing* dibanding iklim organisasi yang *rule based*. Hasil penelitian menunjukkan rata-rata

7,245 dibanding yang *rule based* sebesar 6,123 pada p-value = 0,62, signifikan pada $\alpha = 0,10$, sehingga H2 didukung.

Hipotesis 3 menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap *wishleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan p-value 0,852 (pada $\alpha = 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Dalam pengungkapan kecurangan dapat dilakukan baik oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan dan laki-laki, sehingga H3 tidak didukung.

Hipotesis 4 menyatakan bahwa umur berpengaruh terhadap *whistleblowing*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa p-value sebesar 0,231 (pada $\alpha = 0,05$), sehingga tidak terdapat perbedaan umur dalam mengungkap kecurangan. Karyawan yang lebih muda lebih berani mengungkap kecurangan dibandingkan yang lebih tua, akan tetapi perbedaannya tidak signifikan, sehingga H4 tidak didukung. Sedangkan untuk hipotesis 5 menghasilkan p-value yang signifikan sebesar 0,041 (pada $\alpha =$

0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pengalaman mempengaruhi *whistleblowing*. Auditor yang mempunyai tingkat pengalaman yang tinggi mempunyai keberanian untuk melakukan *whistleblowing*, sehingga H5 didukung. Hasil pengujian ANOVA disajikan pada tabel 2.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini ditujukan untuk mengidentifikasi apakah akuntan akan cenderung melakukan *whistleblowing* internal. Pertanyaan penelitian adalah untuk menentukan bahwa *whistleblowing* adalah fakta bagi akuntan ketika ada kesalahan serius di tempat kerja dan menyelidiki perbedaan antara akuntan tentang niat pengungkapan rahasia menurut variabel iklim organisasi dan demografis. *Whistleblowing* internal ditemukan secara moderat signifikan ditentukan oleh iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mendukung pengungkapan kesalahan adalah penting.

Tabel 2
Hasil Pengujian ANOVA

Dependent Variable: Pengungkapan Kecurangan

Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	23,768 ^a	6	3,961	,700	,651
Intercept	340,817	1	340,817	60,192	,000
JenisKelamin	,200	1	,200	,035	,852
Umur	17,196	2	8,598	1,519	,231
Pengalaman	6,234	2	3,117	,551	,041
Iklim	,173	1	,173	,031	,062
Error	232,148	71	5,662		
Total	1960,000	78			
Corrected Total	255,917	77			

a. R Squared = ,093 (Adjusted R Squared = -,040)

Temuan tentang perbedaan perilaku *whistleblowing* akuntan dalam hal demografi karakteristik (umur, jenis kelamin dan pengalaman) menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dengan pengecualian variabel pengalaman. Beberapa studi menunjukkan bahwa *whistleblowing* adalah positif terkait untuk jenis kelamin laki-laki sedangkan yang lain melaporkan hubungan positif antara *whistleblowing* dengan jenis kelamin perempuan. Kebanyakan penelitian melaporkan bahwa pria lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* daripada wanita. Survei lain menunjukkan bahwa laki-laki lebih tegas atau lebih bermoral karena mereka tidak takut pembalasan dari wanita (Regh et al., 2008). Penelitian ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan *whistleblowing* (Vader et al., 2009). Hubungan antara *whistleblowing* dan karakteristik demografi menarik perhatian pada fakta bahwa perilaku pengungkapan rahasia oleh akuntan menjadi penting, meskipun karakteristik demografi mereka terdapat kemiripan.

Rekomendasi dan keterbatasan

Temuan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi direksi atau manajer yang sadar akan pentingnya *whistleblowing*

di organisasi untuk mendorong karyawan untuk melaporkan kesalahan internal. Jika karyawan melaporkan kesalahan di luar organisasi, reputasi perusahaan mungkin akan rusak. Masalah etika tersebut harus diselesaikan dalam konteks organisasi. Pendidikan akuntansi juga merupakan isu penting untuk membuat akuntan menyadari perilaku *whistleblowing* karena mereka mungkin menemukan beberapa kesalahan dalam organisasinya. Prosedur harus dirancang dan disosialisasikan pada akuntan sebagai bagian dari budaya organisasi, sehingga akuntan tahu bagaimana mereka akan berperilaku dan apa sanksi yang akan diterima, ketika mereka menyaksikan perilaku yang tidak etis di organisasi.

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan. Salah satu keterbatasan adalah rendahnya tingkat respon yang dicapai dalam proses pengumpulan data. Penelitian lebih lanjut tentang *whistleblowing* mungkin akan menghasilkan respon yang tinggi, jika digunakan skenario yang berbeda. Hal yang perlu ditambahkan adalah beberapa pertanyaan terbuka tentang pandangan akuntan pada *whistleblowing*. Skenario yang digunakan juga harus diuji dan dikembangkan dalam sampel yang berbeda sehingga akan memiliki hasil yang lebih handal dan valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnett, T (1992), "A Preliminary Investigation of The Relationship Between Selected Organizational Characteristics and External Whistle-blowing by Employees", *Journal of Business Ethics* 11, pp. 949-959.
- Bjorkelo, B., Einarsen, S. and Matthiesen, S.B. (2010), "Predicting Proactive Behaviour at Work: Exploring The Role of Personality As An Antecedent of *Whistleblowing* Behaviour", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 83 No. 2, pp. 371-394.
- Callahan, E.S. and Collins, J.W. (1992), "Employee Attitudes Toward Wistleblowing: Management and Public Policy Implications", *Journal of Business Ethics*, Vol. 11, pp. 939-948.

- Chiu, R.K. (2003), "Ethical Judgment and *Whistleblowing* Intention: Examining The Moderating Role of Locus of Control", *Journal of Business Ethics*, Vol. 43, pp. 65-74.
- Courtemanche, G. (1988), "The Ethics of Whistle-blowing", *The Internal Auditor*, Vol. 45, pp. 36-42.
- Curtis, M.B. and Taylor, E.Z. (2009), "*Whistleblowing* in Public Accounting: Influence of Identity Disclosure, Situational Context, and Personal Characteristics", *Accounting and Public Interest*, Vol. 9, pp. 191-220.
- Dasgupta, S. and Kesharwani, A. (2010), "*Whistleblowing: A Survey of Literature*", *The IUP Journal of Corporate Governance*, Vol. 9 No. 4, pp. 57-70.
- De Maria, W. (1994), *Unshielding the Shadow Culture: Queensland Whistleblower Study*, Result Release One, University of Queensland, Brisbane.
- Dillard, J. F., and K. Yuthas (2002), "Ethical Audit Decisions: A Structuration Perspective", *Journal of Business Ethics* 36 (1/2), 49-64.
- Elias, R. (2008), "Auditing Students' Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to *Whistleblowing*", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23 No. 3, pp. 191-220.
- Finn, D. W. (1995), "Ethical Decision Making in Organizations: An Employee-Organization Whistle-blowing Model", *Research on Accounting Ethics* 1, 293-315.
- Jubb, P.B. (2000), "Auditors As Whistleblowers", *Internal Journal of Auditing*, Vol. 153, p. 167.
- Kaptein, M. (2011), "From Inaction to External *Whistleblowing*: The Influence of The Ethical Culture of Organizations on Employee Responses to Observed Wrongdoing", *Journal of Business Ethics*, Vol. 98, pp. 513-530.
- Keil, M., Tiwana, A., Sainsbury, R. and Sneha, S. (2010), "Toward a Theory of *Whistleblowing* Intentions: A Benefit-to-cost Differential Perspective", *Decision Sciences*, Vol. 41 No. 4, pp. 787-812.
- Keenan, J.P. (2002), "*Whistleblowing: A Study of Managerial Differences*", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 14 No. 1, pp. 17-32.
- Larmer, R.A. (1992), "*Whistleblowing and Employee Loyalty*", *Journal of Business Ethics*, Vol. 11 No. 2, pp. 125-128.
- Liyanarachchi, G.A. and Adler, R. (2011), "Accountants' Whistle-blowing Intentions: The Impact of Retaliation, Age, and Gender", *Australian Accounting Review*, Vol. 167, p. 182.
- MacNab, B.R. and Worthley, R. (2008), "Self-efficacy As An Interpersonal Predictor for Internal *Whistleblowing*: A US and Canada Examination", *Journal of Business Ethics*, Vol. 79, pp. 407-421.
- Mesmer-Magnus, J.R. and Viswesvaran, C. (2005), "*Whistleblowing* in Organizations: An Examination of Correlates of *Whistleblowing* Intentions, Actions and Retaliation", *Journal of Business Ethics*, Vol. 62, pp. 277-297.
- Miceli, M.P. and Near, J.P. (1994), "*Whistleblowing*: Reaping The Benefits", *The Academy of Management Executive*, August, pp. 65-73.
- Miceli, M.P., Near, J.P. and Dworkin, T.M. (2008), *Whistleblowing in Organizations*, Routledge, London.
- Near, J. P., and M. P. Miceli (1985), "Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-blowing Decisions", *Personnel Psychology* 38, 525-544.

- Near, J. P., and M. P. Miceli (1992), "*Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees*", New York: Lexington Books.
- Near, J. P., and M. P. Miceli (1995), "Effective Whistle-blowing", *Academy of Management Review* 20 (3), 679-709.
- Park, H., Rehg, M. and Lee, D. (2005), "The Influence on Confucian Ethics and Collectivism on *Whistleblowing* Intentions: A Study of South Korean Public Employees", *Journal of Business Ethics*, Vol. 58, pp. 387-403.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M.K. and Omurgonulsen, U. (2008), "Cultural Orientation and Attitudes Toward Different Forms of *Whistleblowing*: A Comparison of South Korea, Turkey, and The UK", *Journal of Business Ethics*, Vol. 82, pp. 929-939.
- Perry, J. L. (1992), "The Consequences of Speaking Out: Processes of Hostility and Issue Resolution Involving Federal Whistleblowers", *Academy of Management Best Paper Proceedings* 52.
- Qusqas, F. and Kleiner, B.H. (2001), "The Difficulties of Whistleblowers Finding Employment", *Management Research News*, Vol. 24 Nos 3/4, pp. 97-100.
- Read, W.J. and Rama, D.V. (2003), "Whistle-blowing to Internal Auditors", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 18 No. 5, pp. 354-362.
- Rehg, M.T., Miceli, M.P., Near, J.P. and Scotter, J.R. (2008), "Antecedents and Outcomes of Retaliation Against Whistleblowers: Gender Differences and Power Relationships", *Organization Science*, Vol. 19 No. 2, pp. 221-240.
- Robinson, S.N., Robertson, J.C. and Curtis, M.B. (2011), "The Effects of Contextual and Wrongdoing Attributes on Organizational Employees' *Whistle-blowing* Intentions Following Fraud", *Journal of Business Ethics*, Vol. 106, pp. 213-227.
- Shawver, T. (2008), "What Accounting Students Think About *Whistleblowing*, Management", *Accounting Quarterly*, Vol. 9 No. 4, pp. 33-41.
- Shawyer, T. and Clements, L.H. (2008), "*Whistleblowing*: Factors That Contribute to Management Accountants Reporting Questionable Dilemmas", *Management Accounting Quarterly*, Vol. 9 No. 2, pp. 26-38.
- Sims, R.L. and Keenan, J.P. (1998), "Predictors of External *Whistleblowing*: Organizational and Interpersonal Variables", *Journal of Business Ethics*, Vol. 17 No. 4, pp. 411-421.
- Somers, M. J. and J. C. Casal: 1994, "Organizational Commitment and Whistle-blowing: A Test of The Reformer and The Organization Man Hypothesis", *Group & Organization Management* 19 (3), 270-84.
- Teo, H. and Caspersz, D. (2011), "Dissenting Discourse: Exploring Alternatives to The *Whistleblowing/Silence* Dichotomy", *Journal of Business Ethics*, Vol. 104, pp. 237-249.
- Vandekerckhove, W. and Lewis, D. (2012), "The Content of *Whistleblowing* Procedures: A Critical Review of Recent Official Guidelines", *Journal of Business Ethics*, Vol. 108, pp. 253-264.
- Zhang, J., Chiu, R. and Wei, L. (2008), "Decision Making Process of Internal *Whistleblowing* Behavior in China: Empirical Evidence and Implications", *Journal of Business Ethics*, Vol. 88, pp. 25-41.