

**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN *POWER DISTANCE*
TERHADAP KEPUTUSAN *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh

HESTI EKA PRATIWI

2016/16043090

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

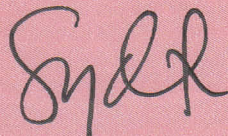
**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN *POWER DISTANCE*
TERHADAP KEPUTUSAN *WHISTLEBLOWING***

Nama : Hesti Eka Pratiwi
NIM/TM : 16043090/2016
Program Studi : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, 06 Februari 2020

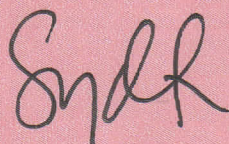
Disetujui Oleh:

Pembimbing



Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA
NIP.19800103 200212 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Akuntansi



Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA
NIP.19800103 200212 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

*Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*

Judul : Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan *Power Distance*
terhadap Keputusan *Whistleblowing*

Nama : Hesti Eka Pratiwi

NIM/TM : 16043090/2016

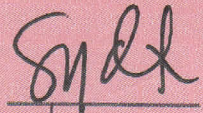
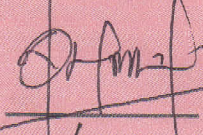
Program Studi : Akuntansi

Keahlian : Akuntansi Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Padang, 06 Februari 2020

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA	1. 
2	Anggota	Halmawati, SE, M.Si	2. 
3	Anggota	Dian Fitria Handayani, SE, M.Sc	3. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hesti Eka Pratiwi
NIM/T. Masuk : 16043090/2016
Tempat/Tanggal Lahir : Jambi/28 Juni 1997
Program Studi : S1 Akuntansi
Keahlian : Akuntansi Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Untung Suropati, Asrama Denhub Blok F1, Kecamatan Jelutung, Kota Jambi.
No. HP/Telp. : 085669345057
Judul Skripsi : Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan *Power Distance* terhadap Keputusan *Whistleblowing* (Studi Eksperimen pada Mahasiswa S1 Akuntansi UNP Tahun Masuk 2016)

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di UNP maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Padang, 02 Februari 2020

Penulis,



Hesti Eka Pratiwi

NIM. 16043090

ABSTRAK

Hesti Eka Pratiwi (16043090) : Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan *Power Distance* terhadap Keputusan *Whistleblowing*
Pembimbing Skripsi : Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA

Sejumlah faktor mempengaruhi auditor untuk melaporkan perilaku tidak etis dalam organisasinya. Mengingat pentingnya konstruk *Machiavellian* dalam menginformasikan berbagai penelitian etika, kami fokus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang *Machiavellian* dalam konteks *whistleblower*. Kami menguji efek *Machiavellian* pada *whistleblowing*, dengan fokus pada mekanisme yang mendasari melalui *Machiavellian* mana yang mempengaruhi keputusan *whistleblowing*.

Lebih lanjut, karena *Machiavellian* yang lebih tinggi diharapkan lebih kecil kemungkinannya untuk melaporkan kesalahan, kami menguji pengaruh *power distance* rendah untuk meningkatkan keputusan *whistleblowing*. Seperti penelitian Hofstede pada budaya Indonesia, Indonesia memiliki skor tinggi (78) pada dimensi *power distance*.

Penelitian ini menggunakan metode eksperimental terhadap 67 mahasiswa Sarjana Akuntansi di UNP. Dengan menggunakan dua kasus skenario, partisipan diminta untuk menjawab kemungkinan untuk mengungkap perilaku tidak etis yang terjadi dalam organisasi yang dilakukan oleh manajer atau rekan mereka.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa auditor dengan *Machiavellian* tinggi tidak memiliki dampak negatif untuk keputusan melakukan *whistleblowing*. Kami juga menemukan bahwa *power distance* rendah memiliki dampak positif untuk keputusan *whistleblowing*. Secara keseluruhan, temuan ini berkontribusi pada literatur yang ada tentang penelitian etika dalam bidang Akuntansi.

Kata Kunci : *Machiavellian, Power Distance, Whistleblowing*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil’alamin, segala puji hanya milik Allah SWT yang telah memberikan nikmat iman dan Islam terhadap siapa saja yang dikehendaki mendapat kebaikan oleh-Nya. Shalawat dan salam semoga terlimpahkan ke hadirat Nabi Muhammad ﷺ beserta keluarga dan sahabatnya yang telah memberikan teladan terbaik dalam ucapan, tindakan, ketetapan dan segalanya.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkah dan rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan *Power Distance* terhadap Keputusan *Whistleblowing*”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program Strata satu (S1) pada jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Syukon jazakillahu khairan kepada Ibu Sany Dwita, S.E., M.Si., Ph.D, Ak. CA selaku pembimbing skripsi yang telah bersabar dalam membimbing penulis, telah banyak memberikan ilmu dan arahan, juga telah menjadi salah satu tauladan yang memotivasi untuk belajar lebih dalam dan menjadi pribadi yang berkarakter kuat dan perhatian kepada mahasiswanya. Penulis juga mengucapkan syukron jazakallahu khairan kepada Pak Henri Agustin, S.E., M.Sc, Ak. selaku pembimbing akademis serta penelaah yang telah membimbing selama proses perkuliahan dan memberi saran serta masukan terkait pengerjaan skripsi. Banyak

pihak yang berperan dalam proses perkuliahan dan pengerjaan skripsi ini, untuk itu penulis juga mengucapkan syukron jazakumullahu khairan katsiron kepada:

1. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D, Ak, CA selaku Ketua Jurusan dan pembimbing skripsi penulis, atas kesabaran dan kebaikan hati ibu, penulis mendapat banyak kemudahan dan pelajaran berharga.
2. Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi dan seluruh Ibu dan Bapak Dosen Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak. dan Ibu Herlina Helmy, SE, M.S.Ak.
4. Bapak Henri Agustin, SE, M.Sc, Ak selaku pembimbing akademis akademik penulis.
5. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan dan bapak-bapak Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Ukhtifillah, *Cohesion Squad* dan adik-adik wisma Khansa' yang telah menemani, saling menyemangati dan saling mengingatkan kepada Allah SWT.
7. Keluarga tercinta, Ibu, Ayah, dan ketiga adik yang telah memberikan kasih sayang yang tidak dapat penulis balaskan dengan hal lain selain do'a dan kasih sayang yang sama.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini, maka dari itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan mengharap saran dari pembaca. Harapannya, semoga skripsi ini dapat dijadikan salah satu rujukan/pelajaran dalam penulisan skripsi yang lebih baik lagi.

“Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim, no. 2699).

Padang, 14 Februari 2019

Penulis,

Hesti Eka Pratiwi
16043090

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL	12
A. Kajian Teori	12
B. Penelitian yang Relevan.....	21
C. Hubungan antar Variabel dan Penurunan Hipotesis	24
D. Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Desain Penelitian	28
B. Instrumen Penelitian	31
C. Prosedur Penelitian	33
D. Pengukuran Variabel	34
E. Teknik Analisis Data	36
F. Definisi Operasi Variabel.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
B. Demografi Partisipan	41
C. Hasil Uji Instrumen.....	44
D. Hasil Uji Hipotesis.....	48
D. Pembahasan.....	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan.....	57
B. Keterbatasan	57
C. Saran	57
D. Implikasi	58

DAFTAR RUJUKAN	58
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Desain Faktorial 2x2	30
Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	40
Tabel 4.2 Karakteristik Demografi	41
Tabel 4.3 Analisis Demografi Partisipan	42
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif.....	43
Tabel 4.5 Desain Hasil Faktorial 2x2	43
Tabel 4.6 Analisis Crosstabs	44
Tabel 4.7 Uji Validitas Kuesioner II (Keputusan <i>Whistleblowing</i>)	46
Tabel 4.8 Uji Validitas Kuesioner III (Sifat <i>Machiavellian</i>)	46
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kuesioner I dan III	47
Tabel 4.10 Ringkasan Uji Normalitas dan Homogenitas H_1 dan H_2	47
Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Uji Parametrik dan Non-Parametrik.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Non-Parametrik Hipotesis Kedua.....	51
Tabel 4.13 Uji Post-Hoc.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	27
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Anomi moral organisasi semakin banyak bermunculan dalam aliran tanpa akhir. Kejahatan dan perilaku tidak etis dalam organisasi, seperti *fraud*, korupsi dan kekerasan seksual semakin menjadi fenomena global (Puni dan Anlesinya, 2017). Menelisik beberapa skandal akuntansi di dunia, pada tahun 2014 lalu, tercatat lima skandal akuntansi besar. Tesco di Inggris, Olympus Corporation di Jepang, Penn West Petroleum di AS, Mobily di Arab Saudi, dan Vatican Bank di Italia. Di tahun-tahun sebelumnya, ledakan kasus-kasus akuntansi sering membuat dunia terperangah seperti skandal perusahaan berskala besar (seperti Enron, Tyco, dan WorldCom) memiliki dampak buruk bagi investor, karyawan, kreditor dan pemegang kepentingan lainnya (Dalton dan Radtke, 2013).

Baru-baru ini, muncul skandal perusahaan berskala besar yaitu perusahaan multinasional teknologi dan jasa Amerika Serikat, General Electric (GE) yang diduga memanipulasi laporan keuangan US\$ 38 M (Oktarianisa, 2019). General Electric (GE) telah menghadapi masalah pelaporan akuntansi selama kurang lebih satu dekade, mulai dari investigasi SEC hingga kesalahan pengelolaan *investment banking* senilai ratusan juta dollar AS (Fariha, 2019).

Di Indonesia sendiri, salah satu skandal besar terjadi pada PT Garuda Indonesia Tbk. Pada tahun 2018, Chairal Tanjung dan Dony Oskaria yang merupakan komisaris PT Garuda Indonesia menganggap laporan keuangan tahun 2018 tidak sesuai dengan Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) (Kumpanan, 2019). Sehari setelah kabar tersebut beredar, saham perusahaan

dengan kode GIAA merosot tajam 4,4% pada penutupan perdagangan sesi pertama, Kamis (25/4) (Hesti, 2019). Hal tersebut berdampak pada investor, terutama investor kecil karena menderita kerugian yang cukup besar.

Berbagai kasus yang terjadi pada sejumlah perusahaan tersebut terjadi karena adanya pengabaian etika. Kode etik yang ada sering kali dilanggar oleh akuntan, baik pemula sampai profesional sekalipun. Etika profesi akuntan yang dimaksud yaitu tanggung Jawab profesi, kepentingan publik, integritas, obyektivitas, kompetensi dan kehati-hatian profesional, kerahasiaan, perilaku profesional, dan standar teknis. Pengabaian etika adalah dilakukannya suatu kegiatan yang dianggap benar oleh para pengambil keputusan, namun membawa dampak merugikan atau dianggap salah oleh pihak lain (Muthaher, 2019). Contoh pengabaian etika antara lain; praktek kecurangan dalam pembuatan laporan keuangan yang tidak sesuai dengan standar teknis; penyuapan, kolusi dan *window dressing* yang tidak sesuai dengan integritas seorang akuntan; dan pelanggaran lain yang dapat mengancam kredibilitas akuntan dan kepentingan publik. Maraknya pelanggaran etika oleh akuntan telah berdampak pada kepercayaan pengguna laporan keuangan terhadap jasa profesional.

Skandal perusahaan tidak hanya berdampak buruk bagi perusahaan tetapi juga bagi pemegang kepentingan perusahaan tersebut. Skandal perusahaan melibatkan banyak orang pada tingkat manajemen yang berbeda (Puni dan Anlesinya, 2017). Beberapa peneliti (Henle dkk., 2005; McGurn, 1988 dalam Puni dan Anlesinya, 2017) memperkirakan bahwa 75% orang dalam organisasi terlibat dalam setidaknya satu dari pelanggaran seperti: pencurian, *cyber-attack*,

perusakan properti, penyalahgunaan dana atau sumberdaya, kekerasan seksual dan tanpa kehadiran kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan, politik dan praktik yang telah lama terbentuk mungkin tidak cukup untuk memberikan perlindungan ataupun pencegahan dari peristiwa buruk yang diakibatkan oleh individu dan kelompok dalam perusahaan.

Prevalensi kejahatan korporasi dan meningkatnya skandal *high-profile* baru-baru ini telah menimbulkan anggapan umum bahwa skandal dapat diekspos di hampir setiap institusi atau organisasi perusahaan melalui langkah-langkah seperti *whistleblowing* (Anand dkk., 2004 dalam Puni dan Anlesinya, 2017).

Hirschman (1970) dalam Taylor dan Curtis (2013) mengenalkan dua bentuk argument yaitu *exit* dan *voice*. Dalam mendefinisikan loyalitas, Hirschman (1970) dalam Taylor dan Curtis (2013) mengemukakan bahwa *exit* adalah bentuk pengunduran diri pegawai sedangkan *voice* adalah tetap bekerja dan bersikap kritis dengan membuat kekhawatirannya diketahui orang lain. Taylor dan Curtis (2013) mengatakan bahwa dengan menggunakan *voice*, suara seseorang yang berbeda pendapat, biasa disebut *whistleblower*, yang mungkin dapat diarahkan baik secara internal maupun eksternal dan baik berbicara langsung kepada mereka yang mungkin dalam posisi untuk mengambil tindakan atau menggunakan mekanisme pelaporan rahasia. Besarnya permintaan pegawai yang berkualitas akhir-akhir ini mengisyaratkan bahwa perusahaan lebih memilih loyalitas dalam bentuk *voice* daripada bentuk *exit*.

Fenomena *whistleblowing* memainkan peranan yang sangat penting untuk mengubah kondisi masyarakat menjadi lebih baik. *Whistleblowing* adalah salah

satu langkah penting dalam sebuah perusahaan untuk menunjukkan dukungan mereka terhadap perilaku etis dan mendorong budaya perusahaan yang jujur dan bertanggung Jawab. Apalagi nilai-nilai moral semakin terkikis akibat persaingan yang semakin ketat (Semendawai dkk, 2011). *Whistleblowing* menjadi penting ketika terjadi kolusi antara manajer dan auditor senior atau mitra (Alleyne, 2013). *Whistleblowing* adalah segala tindakan yang melaporkan pelanggaran atau perilaku tidak etis dalam perusahaan. Seseorang yang mengungkapkan tindakan kesalahan dalam organisasi disebut dengan *whistleblower*. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk menjadi *whistleblower* penting dilakukan agar organisasi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif (Setyawati, 2015).

Penelitian *whistleblowing* sebagian besar difokuskan pada tiga faktor yang mempengaruhi pelaporan : (a) faktor individu, seperti demografi, gender, kepribadian, usia, jenis kelamin, pengembangan moral (Chiu, 2003; Ekmen dkk., 2014); (b) faktor situasional, seperti intensitas moral, keseriusan kesalahan, tingkat ambiguitas kesalahan, posisi *whistleblower* yang relatif rendah dari pelaku kesalahan (Keenan, 2000; Darjoko dan Nahartyo, 2017; Priyastiwi dan Halim, 2017) dan (c) faktor organisasi, seperti kebijakan pengungkapan internal, kode etik, sistem kompensasi, serta budaya dan iklim organisasi (Puni dan Anlesinya, 2017; Taylor dan Curtis, 2013; Wong-On-Wing dan Lui, 2013). Pemahaman tentang proses menjadi rumit karena kompleksitas variabel dan interaksi diantara variabel-variabel tersebut (Sims dan Keenan, 1998).

Penelitian selanjutnya memerlukan identifikasi mengenai interaksi dari faktor-faktor tersebut seperti interaksi antara faktor individu dengan faktor organisasi (Dalton dan Radtke, 2013) agar terbentuk sistem *whistleblowing* yang efektif. Hal tersebut mengundang peneliti untuk menguji faktor individual dan faktor organisasi terhadap *whistleblowing*, mengingat belum banyaknya penelitian yang meneliti interaksi faktor individual dan faktor organisasi. Salah satu penelitian yang dimaksud adalah penelitian oleh Dalton dan Radtke (2013) yang meneliti sifat *machiavellian* dan lingkungan etika.

Penting diketahui bahwa kecenderungan *whistleblowing* dipengaruhi oleh beberapa faktor. Taylor dan Curtis (2013) mengatakan penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti lebih lanjut bagaimana karakter pribadi dapat mempengaruhi respon organisasi dalam mempengaruhi kecenderungan *whistleblowing*. Salah satu faktor yang diduga mempunyai implikasi yang signifikan terhadap *whistleblowing* adalah sifat *machiavellian* pada individu. *Machiavellian* dapat dijelaskan sebagai strategi dalam perilaku sosial yang melibatkan perbuatan memanipulasi orang lain untuk kepentingan pribadi yang sering kali berlawanan dengan kepentingan orang lain (Tang dkk., 2007).

Individu dengan sifat *machiavellian* lebih tinggi cenderung membuat keputusan etis berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan desepsi dan manipulasi untuk mencapai tujuan mereka (Dalton, 2012). Hasil penelitian Murphy (2012) mengatakan bahwa individu *machiavellian* tidak hanya lebih cenderung menyalahgunakan kesempatan dan motif, tetapi mereka juga menanggung beban emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan.

Karakter *Machiavellian* diduga berpengaruh pada kecenderungan akuntan untuk menerima sikap dilematis yang berhubungan dengan profesinya. Semakin tinggi sifat *Machiavellian* maka akan semakin tinggi pula kecenderungan untuk menerima tindakan yang dilematis secara etis. Sensitivitas akuntan terhadap dilema etis diperlukan untuk menunjang kepercayaan *stakeholders* dan publik terhadap jasa profesional akuntan.

Machiavellian mempengaruhi *whistleblowing* karena instansi dapat memperoleh informasi mengenai bagaimana cara yang efektif untuk mempengaruhi atau memberikan insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012). Seorang *whistleblower* dianggap efektif untuk mendeteksi secara dini segala hal yang berkaitan dengan indikasi kecurangan dalam suatu instansi, sehingga memberikan peluang untuk lebih awal melakukan langkah-langkah koreksi yang diperlukan. Maka dari itu, perlu diteliti lebih lanjut bagaimana individu tertarik untuk menjadi *whistleblower* melalui pendekatan kepada sifat *machiavellian*.

Regulasi terkait *whistleblowing* dinilai belum efektif baik di pemerintahan dan swasta. *Whistleblowing hotline* yang dibuat belum mampu memacu individu menjadi *whistleblower*. Masih ditemukan error hingga *hotline* yang tidak dapat digunakan pada *Whistleblowing hotline* BUMN Indonesia (Ekosetio, 2019). Belum mampunya regulasi baik di pemerintahan dan perusahaan dalam membuat sistem *whistleblowing* yang efektif untuk menarik individu menjadi *whistleblower* menjadi *concern* peneliti. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi pengungkapan kecurangan adalah faktor organisasi (Priyastiwi dan Abdul Halim,

2017). Interaksi antara variabel respon organisasi dan *power distance* secara statistik signifikan mempengaruhi kemungkinan auditor melaporkan (*via hotline*) tentang perilaku menyimpang (Taylor dan Curtis, 2013).

Sebuah organisasi tentu mempunyai budaya organisasi tertentu yang telah mengakar sehingga mempengaruhi nilai dan sikap individu di dalamnya. Budaya dapat mempengaruhi perilaku seseorang (Puni dan Anlesinya, 2017). Vadera dkk., (2009) dalam Priyastivi dan Abdul Halim (2017) menyatakan *whistleblowing* merupakan proses kompleks, oleh karena itu karakteristik organisasi dapat membantu memahami praktik yang tidak etis untuk dilaporkan. Sejumlah penelitian lintas budaya dalam akuntansi mengacu pada dimensi nilai Hofstede (1980,1997,2001) dalam Wong-On-Wing dan Lui (2013). Berdasarkan model Hofstede (2011), budaya nasional dibagi menjadi enam dimensi yaitu ; *power distance*, *individualism*, *masulinity*, *uncertainty avoidance*, *long term orientatiton*, dan *indulgence*.

Power distance diduga menjadi faktor penting yang mempengaruhi *whistleblowing* dalam penelitian ini karena tingkat *power distance* di Indoensia dikatakan tinggi dengan skor 78 (Hofstede Insights, 2019). *Power distance* didefinisikan sebagai sejauh mana anggota lembaga dan organisasi yang kurang kuat dalam suatu negara mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2005). Dimensi ini mengungkapkan sejauh mana anggota masyarakat yang bukan pemangku kepentingan (*less powerful*) menerima dan memperkirakan bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Aditya, 2017). Masalah mendasar di sini adalah bagaimana

masyarakat menangani ketidaksetaraan di antara mereka. Budaya *power distance* tinggi meningkatkan persepsi konsekuensi negatif terhadap tindakan *whistleblowing*, seiring *whistleblower* dipandang sebagai pengkhianat dari pada sebagai seorang pahlawan (Puni dan Anlesinya, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian terhadap *whistleblowing* dengan beberapa variabel faktor individu dan faktor organisasi. Dalton dan Radtke (2013) menguji pengaruh sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap *whistleblowing*, yang dapat ditarik kesimpulan yaitu sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*, lebih lanjut lagi, pada lingkungan etika yang kuat, relatif terhadap lingkungan etika lemah, niat melakukan *whistleblowing* akan meningkat pada individu dengan sifat *machiavellian* tinggi.

Asiye (2015) menguji religiusitas, sifat *machiavellian* dan ultiritarianisme terhadap kecenderungan guru melakukan *whistleblowing*, menemukan hal yang sama bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Sejalan dengan hasil penelitian Nugraha (2017) yang menemukan bahwa *machiavellian* berpengaruh signifikan secara statistik terhadap *whistleblowing*, kemudian variabel *machiavellian* berpengaruh negatif dan dimoderasi oleh *retaliation* dengan hasil signifikan secara statistik. Sifat *machiavellian* dapat berbeda pada keadaan tertentu, dibuktikan secara statistik dengan hasil penelitian Dalton dan Radtke (2013) dan Nugraha (2017) bahwa lingkungan etika kuat relatif terhadap lingkungan etika lemah, dapat meningkatkan kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* pada individu dengan sifat *machiavellian* tinggi.

Penelitian terdahulu oleh Taylor dan Curtis (2013) menguji variabel respon organisasi dan *power distance* terhadap *whistleblowing* pada kantor audit, mereka menemukan bahwa ada interaksi antara *power distance* dan respon organisasi dalam keputusan *whistleblowing*, lebih lanjut, ditemukan bahwa auditor lebih berniat melaporkan rekan kerja mereka ketika respon organisasi terdahulu lemah dibandingkan ketika respon organisasi terdahulu kuat. Puni dan Anlesinya (2017) dalam penelitiannya yang menguji hubungan antara budaya *power distance* dan kecenderungan niat *whistleblowing* di wilayah Africa menemukan bahwa budaya *power distance* tinggi membentuk "*culture of silence*", yang mana secara perlahan menyediakan lahan subur bagi kejahatan korporasi dan tingkah laku tidak etis.

Wong-OnWing dan Lui (2013) melakukan studi lintas budaya pada akuntansi dengan menguji kelayakan menggunakan teori implisit sebagai alternatif pendekatan nilai dimensi untuk mempelajari perbedaan budaya dalam konteks penilaian moralitas. Mereka menduga bahwa variabel budaya seperti individualistik, *power distance*, komunitarianisme, wajah, dan lain-lain, dapat dipandang sebagai manifestasi spesifik dari teori implisit budaya tentang kausalitas.

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi untuk pengembangan teori mengenai *whistleblowing* dengan menjelaskan sifat *machiavellian* dan *power distance* yang diduga dapat mempengaruhi keputusan *whistleblowing* yaitu implementasi dari *theory of planned behaviour*. Lebih dalam lagi, penelitian ini diharapkan juga memberikan kontribusi dalam menciptakan budaya organisasi

yang efektif dalam pengungkapan kecurangan di dalam organisasi dengan teori keadilan sebagai penjelas. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memberi judul penelitian ini sebagai **“Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan *Power Distance* terhadap Keputusan *Whistleblowing*”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka disusunlah rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah sifat *machiavellian* berengaruh negatif terhadap *whistleblowing*?
2. Apakah *power distance* lemah akan meningkatkan keputusan *whistleblowing* dibandingkan dengan *power distance* yang tinggi?
3. Apakah ada perbedaan tingkat pengungkapan pada sifat *machiavellian* tinggi dan sifat *machiavellian* rendah terhadap *whistleblowing* dalam *power distance* rendah?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah *power distance* lemah akan meningkatkan keputusan *whistleblowing* dibandingkan dengan *power distance* tinggi.

3. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana perbedaan tingkat pengungkapan sifat *machiavellian* tinggi dan rendah terhadap *whistleblowing* dalam *power distance* yang lemah.

D. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh sifat *machaivellian* dan *power distance* terhadap *whistleblowing*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perkembangan teori serta dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan perkembangan bagi perusahaan agar menerapkan sistem *whistleblowing* yang lebih baik untuk mengungkap kecurangan dalam perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL

A. Kajian Teori

1. The Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi individu dalam berperilaku (Ajzen, 1991). Sejauh ini, teori yang paling sering diterapkan pada penelitian dengan keterkaitan antara sikap, niat, dan perilaku adalah *theory of planned behavior*.

Menurut Mahyarni (2013), alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh adalah *theory of planned behavior*. *The Theory of planned behavior* secara khusus cocok untuk menjelaskan niat pelapor dalam hal ini auditor, karena *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan berdasarkan pada proses psikologis yang sangat kompleks (Gundlach dkk., 2003 dalam Park dan Blenkinsopp, 2009). Niat yang kemudian akan mempengaruhi perilaku seorang auditor dalam pengambilan keputusan.

Sikap dapat mempengaruhi perilaku melalui proses pengambilan keputusan yang teliti serta beralasan yang dampaknya terbatas pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif yaitu keyakinan mengenai apa yang orang lain inginkan untuk kita lakukan. Ketiga, sikap terhadap perilaku diiringi dengan

norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu (Ajzen, 1991).

TPB mengatakan bahwa niat untuk berperilaku adalah fungsi dari tiga jenis keyakinan yang mendasarinya, yang secara konseptual independen satu sama lain : (1) sikap terhadap perilaku, yaitu ditentukan oleh keyakinan tentang konsekuensi dari perilaku tersebut; (2) norma subjektif tentang hal tersebut, yaitu ditentukan oleh keyakinan normatif; dan (3) dirasakan kontrol perilaku, yang ditentukan oleh keyakinan tentang sumber daya dan peluang yang tersedia untuk menampilkan perilaku (Ajzen, 1991). Suatu sikap adalah penilaian seseorang tentang seberapa banyak dia menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tertentu. Tingkat kepercayaan, dan kepentingan obyektif dan konsekuensi tertentu akan berinteraksi, kemudian menentukan sikap terhadap keputusan untuk berperilaku.

Ofstad (1961) dalam Blenkinsop dan Edwards (2008) mengatakan bahwa seseorang telah membuat keputusan berarti mereka telah melakukan satu dari tiga hal, yaitu: (1) memulai serangkaian perilaku reaksi yang mendukung sesuatu; (2) memutuskan untuk melakukan tindakan tertentu, yang tidak diragukan lagi harus dia lakukan; atau (3) membuat keputusan tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu setelah mempertimbangkan beberapa tindakan alternatif. Randall dan Gibson (1991) dalam Park dan Blenkinsopp (2009) menerapkan TPB untuk memprediksi pengambilan keputusan etis pada profesi medis dan melaporkan bahwa teorinya berhasil menjelaskan maksud untuk melaporkan kesalahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sifat *machiavellian* dan *power distance* terhadap pengambilan keputusan

whistleblowing dengan *theory of planned behavior* sebagai alat atau penghubung antar variabel dalam penelitian ini.

2. Teori Keadilan

Teori keadilan pertama kali dikemukakan oleh John Rawls. Keadilan (*justice*) adalah pikiran yang muncul ketika seseorang menerima sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak mendapatkannya (Cohen dalam Pinder, 1998 dalam Runing, 2011). Sesuatu yang dapat diterima ini dapat berupa manfaat atau yang menyusahkan atau juga *outcome* yang sifatnya non-moneter seperti status dan tanggungJawab. Seseorang akan peduli tidak hanya pada apa yang akan mereka terima tetapi juga peduli pada apa yang orang lain terima.

Teori keadilan menyatakan bahwa individu mendefinisikan keadilan tidak hanya menurut *outcome* yang diterima tetapi juga menurut prosedur yang mereka digunakan untuk menentukan *outcome* seseorang, hal ini disebut dengan keadilan prosedural (Levental et al. dalam Skarlicki & Folger, 1997 dalam Runing, 2011). Hal ini mengarah pada pengertian bahwa keadilan dapat dikategorikan menjadi keadilan yang berfokus pada isi (keadilan distributif) dan keadilan yang berfokus pada proses (keadilan prosedural) (Greenberg, 1990 dalam Runing, 2011).

Power distance adalah gambaran distribusi kekuasaan pada sebuah masyarakat. Teori keadilan mampu menghubungkan *power distance* dengan keputusan *whistleblowing* melalui keadilan yang berfokus pada isi maupun pada proses. Perbedaan dalam *power distance* (tinggi/rendah) akan mempengaruhi pentingnya keadilan seseorang dalam mengevaluasi atasan. Karyawan memakai persepsi mereka tentang keadilan organisasi dalam memutuskan apakah akan

berperilaku kewarganegaraan dengan ekstra-peran, seperti *whistleblowing*. Ketika karyawan mempercayai organisasi memperlakukan orang secara adil, mereka umumnya lebih bersedia untuk terlibat dalam kegiatan untuk membantu organisasi mengidentifikasi masalah yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan (Rupp dan Bell 2010 dalam Taylor dan Curtis, 2013). *Power distance* lemah dapat diartikan sebagai keadilan yang terdistribusi secara merata yang mana diduga dapat mendorong karyawan untuk mengungkapkan pelanggaran dalam perusahaan.

3. *Whistleblowing*

Prevalensi kejahatan korporasi dan meningkatnya skandal *high-profile* baru-baru ini telah menimbulkan anggapan umum bahwa skandal dapat diekspos di hampir setiap institusi atau perusahaan melalui *whistleblowing* (Anand dkk., 2004 dalam Puni dan Anlesinya, 2017). Secara umum, *whistleblowing* didefinisikan sebagai perilaku yang ditandai dengan niat serta tindakan ketika karyawan dihadapkan dengan kesalahan dan atau kecurangan dalam organisasi (Bjorkelo dkk., 2010 dalam Erkmen dkk., 2012). Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* sering digunakan untuk merujuk pada seseorang yang berusaha mengungkap kesalahan atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi.

Hirschman (1970) dalam Taylor dan Curtis (2013) mengenalkan dua tindakan dalam melawan kesalahan yaitu *exit* dan *voice*. Dalam mendefinisikan loyalitas, Hirschman (1970) dalam Taylor dan Curtis (2013) mengemukakan bahwa *exit* adalah bentuk pengunduran diri pegawai sedangkan *voice* adalah tetap bekerja dan bersikap kritis dengan membuat kekhawatirannya diketahui orang

lain. Taylor dan Curtis (2013) mengatakan bahwa dengan menggunakan *voice*, suara seseorang yang berbeda pendapat, yang mungkin dapat diarahkan baik secara internal maupun eksternal dan baik berbicara langsung kepada mereka yang mungkin dalam posisi untuk mengambil tindakan atau menggunakan mekanisme pelaporan rahasia. *Voice* adalah tindakan yang diharapkan sebagai *whistleblowing*. Fenomena *whistleblowing* berperan penting untuk mengubah kondisi masyarakat menjadi lebih baik dan menjunjung tinggi kejujuran.

Whistleblowing adalah tindakan seorang pegawai (atau mantan pegawai) untuk mengungkapkan apa yang dipercayai sebagai perilaku ilegal atau tidak etis kepada manajemen yang lebih tinggi/manajemen puncak (internal *whistleblowing*) atau kepada otoritas/pihak berwenang di luar organisasi maupun kepada publik (eksternal *whistleblowing*) (Bouville, 2007).

Dalam beberapa tahun terakhir, *whistleblowing* telah dikaitkan dengan praktik audit dan akuntansi. Praktik akuntansi dan peran auditor telah banyak terlibat dalam banyak skandal perusahaan. Beberapa penelitian telah berusaha menjelaskan faktor-faktor yang berkontribusi mengapa akuntan dan auditor memilih atau tidak memilih untuk menjadi *whistleblower*, termasuk faktor seperti faktor demografi, sikap, kesalahan pelaporan, *machiavellian*, *locus of control*, tingkat penalaran moral, *retaliation* dan efek budaya (Dalton dan Radtke, 2012; Murphy, 2012; Park dan Blenkinsp, 2008; Taylor dan Curtis, 2013 dan Wong-On-Wing dan Lui, 2013).

Taylor dan Curtis (2013) menguji respon organisasi dan *power distance* terhadap kemungkinan senior auditor untuk melaporkan perilaku tidak etis kolega

mereka. Hasil penelitian tersebut mengatakan senior auditor lebih memilih untuk melaporkan kesalahan kolega mereka daripada atasan mereka. Sejalan dengan penelitian tersebut, Erkmen dkk. (2012) melakukan studi empiris tentang perilaku *whistleblowing* dalam konteks akuntansi. Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa profesional akuntan lebih memilih untuk menjadi *whistleblower* dalam keadaan tertentu.

Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dari metode lainnya seperti audit intenal dan audit eksternal dalam mengungkap kesalahan dan kecurangan dalam organisasi atau perusahaan (Bagustianto dan Nurkholis, 2015 dalam Suzilla, 2018). Ini dapat dilihat pada kasus besar seperti Enron dan WorldCom, dimana *whistleblower* lah yang mengungkap skandal kecurangan. *Whistleblowing* akan terus menjadi penting untuk diteliti karena kecurangan atau tindakan tidak etis selalu terjadi dalam bermacam bentuk. Lebih lanjut lagi, penelitian terhadap *whistleblowing* penting dilakukan untuk menciptakan sistem yang efektif agar *whistleblower* muncul sebagai solusi efektif dalam mengentaskan skandal perusahaan.

4. Sifat *Machiavellian*

Kepribadian *machiavellian* pertama kali diperkenalkan ada abad ke-16 oleh Niccolo Machiavelli. Niccolo Machiavelli menulis “*The Prince*” untuk mengambil hati penguasa baru. Penulis “*The Prince*” menyarankan orang lain tentang bagaimana cara mendapatkan dan mempertahankan kekuasaan yang didasarkan pada kebijaksanaan dan tanpa kebajikan tradisional dalam kepercayaan, kehormatan dan kesopanan (Tang dkk., 2007).

Machiavellian telah dipelajari dalam sejumlah besar konteks, termasuk akuntansi (Dalton dan Radtke, 2012; Murphy, 2012. Vitel, 1991 dan Garnitz, 2003 dalam Dalton dan Radtke, 2012) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan keuangan. *Machiavellian* adalah prediktor yang dapat diandalkan untuk perilaku yang tidak etis, namun juga mencakup sinisme dan keyakinan yang luas bahwa “akhir membenarkan cara” (Jones dan Paulhus, 2009 dalam Suzilla, 2018).

Menurut Tang dkk. (2007) *machiavellian* cenderung memiliki karakter :

- (1) Kurangnya pengaruh pada hubungan interpersonal (kurangnya empati untuk orang lain);
- (2) Kurangnya perhatian moralitas konvensional (utilitarian bukan pandangan moral);
- (3) Kurangnya psikopatologi (Instrumentalis daripada rasional pandangan orang lain);
- (4) Komitmen ideologis yang rendah (lebih fokus pada penyelesaian tugas daripada tujuan ideologis jangka panjang).

Karakteristik penting lainnya dari *machiavellian* tinggi adalah mereka cenderung membuat keputusan etis berdasarkan kepentingan pribadi (Dalton dan Radtke, 2012). *Machiavellian* tinggi tidak hanya cenderung menyalahgunakan kesempatan, namun mereka juga menanggung emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan (Murphy, 2012).

Secara umum, individu yang tinggi dalam *machiavellian* lebih cenderung mengabaikan norma etika ketika berhadapan dengan masalah moral (Dalton dan Radtke, 2012). Misalnya, *machiavellian* tinggi relatif terhadap *machiavellian* rendah, lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku kerja kontra produktif

(Dahling dkk., 2009), untuk menampilkan perilaku umum yang tidak etis (Tang dan Liu, 2012). Penting sekali mengetahui bagaimana sikap *machiavellian* mempengaruhi akuntan dalam memutuskan tindakan apa yang akan dia lakukan setelah mengetahui adanya kesalahan atau tindakan tidak etis dalam perusahaan.

Studi oleh Murphy (2012) yang menguji variabel sikap, *machiavellian* dan kesalahan pelaporan terhadap *whistleblowing*, lalu menemukan bahwa akuntan dengan sifat *machiavellian* yang tinggi lebih cenderung salah melaporkan laporan keuangan dibandingkan dengan mereka yang memiliki sifat *machiavellian* rendah. Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional dan yakin terhadap hasil lebih penting daripada proses (Rodiyah, 2015). Daton dan Radtke (2012), menguji sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap *whistleblowing* dengan hasil bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*.

Christie dan Geis (1970) mengembangkan Mach-IV untuk membedakan antara individu yang cenderung setuju dan mereka yang cenderung tidak setuju dengan sikap *machiavellian*. Mach-IV terdiri atas butir-butir pernyataan yang berhubungan dengan taktik, pandangan sifat manusia dan moralitas abstrak (Tang dkk., 2007).

5. *Power Distance*

Power Distance dapat didefinisikan sebagai sejauh mana anggota dan institusi yang lemah dalam suatu organisasi mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede, 1980; Hofstede & Hofstede, 2005). *Power distance* adalah ukuran relatif jarak dalam posisi di antara

dua pihak — dalam kasus ini, antara pengamat dan pelaku kesalahan (Taylor dan Curtis, 2013).

Hierarki didefinisikan dengan baik dan diakui secara publik dalam firma akuntansi tradisional. *Power distance* dapat memengaruhi keputusan pengamat untuk melaporkan kesalahan yang diamati. Umumnya, rasa hormat atau mungkin takut kepada atasan karena posisi mereka di perusahaan dan pentingnya atasan dalam proses evaluasi dan promosi jabatan. Sebaliknya, rasa hormat kepada rekan sejawat dirasakan kurang, berdasarkan pada kendala dan mekanisme kelembagaan, dan lebih pada sosial psikologi. Meskipun sebagian besar penelitian terkait *whistleblowing*, asumsi yang dibuat umumnya mengenai *power distance* diantara pengamat dan pelaku kesalahan (misalnya, Wong-On-Wing dan Lui (2013) mengasumsikan sebagai dua negara dengan *power distance* rendah/tinggi, Amerika/China; sementara Puni dan Anlesinya (2017) meneliti konteks di mana kondisi *power distance* rendah, di negara Afrika), perbandingan langsung dari perilaku pelaporan terhadap rekan dan atasan dalam perusahaan jarang digunakan. Di bagian ini, peneliti mengambil perbedaan pengaruh rekan kerja dan atasan sebagai faktor yang diduga dapat mempengaruhi keputusan individu menjadi *whistleblower*— yaitu, *power distance* rendah dan tinggi.

Pada masyarakat dengan *power distance* tinggi seperti Malaysia dan Slovakia, masyarakat menerima hubungan kekuasaan yang lebih autokratik dan paternalistik. Sementara budaya dengan *power distance* rendah seperti Austria, Denmark, dan New Zealand, cenderung untuk melihat persamaan di antara orang dan lebih fokus kepada status yang dicapai daripada yang disandang oleh

seseorang (Snitker, 2010). Hasil penelitian Taylor dan Curtis (2013) yang menguji variabel respon organisasi dan *power distance* terhadap *whistleblowing* pada senior-level auditor menemukan bahwa auditor cenderung untuk melaporkan rekan mereka daripada atasan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Puni dan Anlesinya (2017) yang menguji masyarakat dengan budaya *power distance* tinggi terhadap kecenderungan *whistleblowing* di Afrika kemudian menemukan bahwa budaya *power distance* tinggi meningkatkan persepsi negatif terhadap *whistleblowing*, bahwa *whistleblower* dipandang sebagai pengkhianat bukan pahlawan.

Peneliti lain telah mendiskusikan beberapa tipe pengaruh tekanan sosial yaitu *compliance pressure*, *conformity (peer) pressure* dan *obedience pressure*. Sementara ketiganya diduga memiliki potensi untuk mempengaruhi auditor untuk melakukan perilaku yang tidak etis dan pelanggaran, mereka juga dapat diduga dapat mempengaruhi keputusan auditor untuk melaporkan kesalahan. Namun, kepatuhan dan kesesuaian akan muncul untuk mempengaruhi pelaporan secara khusus melalui hubungan antara auditor dan pelanggar (Taylor dan Curtis, 2013).

Obedience pressure dapat memengaruhi pelaporan ketika orang yang berbuat salah adalah atasan. Ketika seorang auditor mengamati seorang rekan melakukan tindakan yang tidak etis, *conformity pressure* dapat mengurangi kemungkinan *whistleblower*.

B. Penelitian yang Relevan

Dalam literatur akuntansi, penelitian terkait *whistleblowing* telah dilakukan di beberapa negara dengan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi

niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Penelitian *whistleblowing* sebagian besar difokuskan pada tiga faktor yang mempengaruhi pelaporan : (a) faktor individu, seperti demografi, gender, kepribadian, usia, jenis kelamin, pengembangan moral (Chiu, 2003; Erkmen dkk., 2014; Saputra dan Dwita, 2018); (b) faktor situasional, seperti intensitas moral, keseriusan kesalahan, tingkat ambiguitas kesalahan, posisi *whistleblower* yang relatif rendah dari pelaku kesalahan (Keenan, 2000; Darjoko dan Nahartyo, 2017; Priyastiwi dan Halim, 2017) dan (c) faktor organisasi, seperti kebijakan pengungkapan internal, kode etik, sistem kompensasi, serta budaya dan iklim organisasi (Puni dan Anlesinya, 2017; Taylor dan Curtis, 2013; Wong-On-Wing dan Lui, 2013).

Penelitian oleh Dalton dan Radtke (2012), menguji sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap *whistleblowing* dengan hasil bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Asiye (2015) menguji religiusitas, *machiavellian* dan *utilitarian* terhadap kecenderungan guru melakukan *whistleblowing* menemukan hal yang sama bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*

Penelitian terdahulu oleh Taylor dan Curtis (2013) menguji variabel respon organisasi dan *power distance* terhadap *whistleblowing* pada kantor audit, menemukan bahwa ada interaksi antara *power distance* dan respon organisasi dalam keputusan *whistleblowing*, lebih lanjut, ditemukan auditor lebih berniat melaporkan rekan kerja mereka ketika respon organisasi terdahulu lemah dibandingkan ketika respon organisasi terdahulu kuat. Puni dan Anlesinya (2017) dalam penelitiannya yang menguji hubungan antara budaya *power distance* dan

kecenderungan niat *whistleblowing* di wilayah Africa menemukan bahwa budaya *power distance* tinggi membentuk "*culture of silence*", yang mana secara perlahan menyediakan lahan subur bagi kejahatan korporasi dan tingkah laku tidak etis.

Erkmen dkk. (2012) menganalisis tentang fakta *whistleblowing* dikalangan profesional akuntan. Mereka menguji faktor demografi; kondisi kerja, masa kerja, jenis kelamin, usia, keanggotaan, dan jumlah pelanggan terhadap *whistleblowing* pada profesional akuntan di Turki. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tentang perilaku *whistleblowing* pada akuntan profesional dalam hal karakteristik demografi (masa kerja, umur, keanggotaan dan jumlah pelanggan) dengan pengecualian terhadap variabel gender dan umur.

Dalton dan Radtke (2012) meneliti sifat machiavellian dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada mahasiswa/i S2 yang telah memiliki pengalaman kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*. Mereka mengatakan untuk penelitian selanjutnya memerlukan identifikasi mengenai interaksi dari faktor-faktor tersebut seperti interaksi antara faktor individu dengan faktor organisasi.

Taylor dan Cutis (2013) mengatakan penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti lebih lanjut bagaimana karakter pribadi dapat mempengaruhi respon organisasi dalam mempengaruhi kecenderungan *whistleblowing*, namun variabel respon organisasi peneliti ubah menjadi *power distance* berdasarkan pada hasil penelitian Hofstede-insights. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kondisi budaya Indonesia pada dimensi *power distance* dengan skor 78 yang mana dapat

dikatakan sangat tinggi. Skor tinggi pada dimensi ini (skor 78) mencerminkan bahwa hal-hal berikut menjadi karakter Indonesia: Menjadi tergantung pada hierarki, hak yang tidak setara antara pemegang kekuasaan dan non pemegang kekuasaan, atasan yang tidak dapat diakses, pemimpin yang memiliki arahan, kendali manajemen, dan delegasi. Kekuasaan terpusat dan manajer mengandalkan kepatuhan anggota tim mereka. Karyawan berharap diberi tahu apa yang harus dilakukan dan kapan. Kontrol diharapkan dan manajer dihormati untuk posisi mereka. Komunikasi adalah umpan balik tidak langsung dan negatif yang disembunyikan. *Power distance* tinggi dapat berarti bahwa rekan kerja di Indonesia akan berharap untuk diarahkan langsung dan jelas oleh pemimpin (misalnya manajer). Sehingga peneliti berasumsi bahwa budaya *power distance* yang akan mempengaruhi *whistleblowing* karena perbedaan pandangan dalam pendistribusian kekuasaan atau hierarki.

C. Hubungan antar Variabel dan Penurunan Hipotesis

Perilaku merupakan respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus. *Theory of planned behavior* dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh karena memiliki halangan sehingga tidak dapat berperilaku semaunya (Mahyarni, 2013).

Pengambilan keputusan dalam melaporkan kesalahan atau kecurangan dan tindakan tidak etis dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seorang *whistleblower* memiliki pertimbangan-pertimbangan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dan luar individu.

Salah satu faktor internal yang diduga mempengaruhi pertimbangan individu untuk melakukan *whistleblowing* adalah sifat *machiavellian*. Sifat *machiavellian* adalah sifat manusia dengan kecenderungan untuk menipu dan memanipulasi untuk mencapai tujuannya. Dalam bertindak, *machiavellian* mementingkan kepentingan pribadi sehingga berprinsip “akhir membenarkan cara” (Jones dan Paulhus, 2009 dalam Suzilla, 2018). *Machiavellian* yang tinggi diduga akan menjadikan seorang penuh pertimbangan ketika akan memutuskan melakukan sesuatu hal yang dapat membahayakan atau tidak menguntungkan dirinya, sehingga *machiavellian* yang tinggi diduga akan menghindari *whistleblowing* karena tidak menguntungkan bagi dirinya. Dengan demikian, peneliti menduga bahwa:

H₁ : Sifat *machiavellian* akan berpengaruh negatif terhadap keputusan *whistleblowing*.

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap *whistleblowing* adalah *power distance*. *Power distance* mempengaruhi individu untuk bertindak sebagai *whistleblower* karena penerimaan masyarakat terhadap pendistribusian kekuasaan atau hierarki jabatan mempengaruhi tekanan sosial yaitu; *compliance pressure*, *conformity (peer) pressure* dan *obedience pressure* (Taylor dan Curtis, 2013).

Masyarakat dengan *power distance* rendah, memandang kekuasaan terdistribusi merata (setara) sehingga tekanan sosial rendah yang kemudian dapat meningkatkan *whistleblowing*. Sebaliknya, pada masyarakat dengan *power distance* tinggi, masyarakat menerima hubungan kekuasaan yang lebih autokratik dan paternalistik. Pada literatur akuntansi akuntansi, terdapat beberapa tipe dalam

tekanan pengaruh sosial yang mempengaruhi *professional judgement* dan perilaku auditor, yaitu; *compliance pressure* yang menyebabkan seseorang melakukan apa yang diperintahkan terlepas dari tingkat permohonan, *obedience pressure* yang mempengaruhi seseorang untuk tunduk kepada otoritas, dan *conformity (peer) pressure* yang menghasilkan keinginan untuk berpikir dan berperilaku konsisten dengan anggota grup.

Obedience pressure mungkin mempengaruhi pelaporan ketika pelaku kesalahan adalah atasan. Finn (1995) dalam Taylor dan Curtis (2013) membahas *power distance* dalam *whistleblowing*, mengatakan bahwa *power distance* memberi kesan bahwa risiko atas *retaliation* (pembalasan, termasuk kehilangan pekerjaan) adalah yang terbesar jika melaporkan atasan sebagai pelaku kesalahan, dan hal tersebut mengurangi kecenderungan untuk *whistleblowing*. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti menarik hipotesis, yaitu:

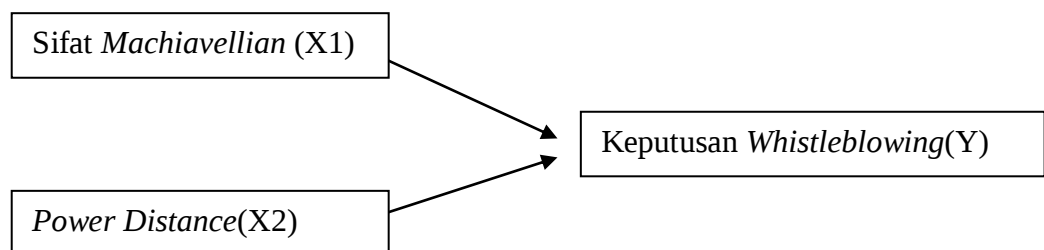
H₂ : Individu yang berada pada budaya *power distance* rendah akan menunjukkan keputusan melakukan *whistleblowing* yang berbeda dengan individu yang berada pada budaya *power distance* tinggi.

Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi akan mementingkan kepentingan pribadi sehingga bertindak jika hasil tindakan tersebut menguntungkan dirinya, baik dengan cara menipu dan manipulasi. *Machiavellian* yang tinggi akan mempertimbangkan tindakan berdasarkan keuntungan yang akan diperolehnya. Dalam *power distance* lemah, masyarakat cenderung tidak akan memandang tingkat kekuasaan atau kedudukan berlebihan. Pada *power distance* lemah, masyarakat memandang kekuasaan secara merata

(setara) sehingga *whistleblowing* lebih cenderung terjadi pada *power distance* lemah. Sifat *machiavellian* tinggi bertindak sesuai dengan kondisi sehingga menguntungkan baginya, dalam *power distance* lemah mengindikasikan risiko terbesar yaitu *retaliation* (termasuk kehilangan pekerjaan) tidak akan terjadi ketika memutuskan untuk *whistleblowing*. Hal lain yang menguntungkan dalam *power distance* lemah adalah persaingan dalam pekerjaan tidak banyak tergantung pada keputusan atasan, sehingga *machiavellian* tinggi akan berusaha menyingkirkan saingan yang dapat mereka singkirkan dengan melaporkan kesalahan yang dilakukan baik atasan maupun rekan kerja. Dari rerangka berfikir tadi, peneliti berasumsi bahwa *power distance* akan mempengaruhi sifat *machiavellian* terhadap keputusan *whistleblowing*. Berdasarkan asumsi tadi, peneliti menarik hipotesis, yaitu:

H₃ : Pada budaya *power distance* lemah, sifat *machiavellian* yang tinggi akan meningkatkan keputusan melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah.

D. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Individu yang berada pada budaya *power distance* rendah akan menunjukkan keputusan melakukan *whistleblowing* yang berbeda dengan individu yang berada pada budaya *power distance* tinggi.
2. Pada budaya *power distance* lemah, sifat *Machiavellian* yang tinggi akan meningkatkan keputusan melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *Machiavellian* yang rendah.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Sebagian kecil responden dalam penelitian ini kurang berpartisipasi penuh dalam prosedur yang telah peneliti jelaskan, sehingga perlakuan atau sugesti yang dirancang peneliti dalam kasus kurang dipahami yang berdampak pada tidak lulus dalam uji manipulasi.

C. Saran

Berdasarkan penelitian ini maka bisa diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat merancang prosedur yang efektif untuk memicu responden dalam mengerjakan kuesioner agar *treatment*/perlakuan yang diberikan dapat mempengaruhi responden dalam menanggapi skenario yang diberikan.

2. Peneliti selanjutnya juga diharapkan meneliti tentang interaksi ketiga faktor *whistleblowing* yaitu faktor individu, situasional dan organisasi, agar menghasilkan informasi yang lebih layak mengenai *whistleblowing*

D. Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi yang dihasilkan yaitu:

1. Bagi organisasi agar dapat membentuk budaya organisasi yang tidak mencerminkan jarak kekuasaan yang sangat jauh (sebaiknya kekuasaan didistribusikan secara merata bukan terpusat).
2. Bagi organisasi agar dapat menemukan cara untuk memicu karyawan dengan karakter individu tertentu untuk ikut berpartisipasi mewujudkan organisasi yang bebas dari tindak kecurangan melalui tindakan *whistleblowing*.
3. Bagi akademisi agar dapat menanamkan “etika profesi akuntan” dan memahami arti pentingnya *whistleblowing* bukan hanya untuk kepentingan perusahaan saja namun kepentingan *stakeholder* atau orang banyak terutama tentang pentingnya kepercayaan publik terhadap jasa profesional akuntan.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustinus, Michael., Muslimawati, Nicha. dan Agustinus, Michael. (2019, Juni 28). Fakta-fakta Skandal Laporan Keuangan Garuda. *Kumparan*. Diakses dari <https://kumparan.com/@kumparanbisnis/fakta-fakta-skandal-laporan-keuangan-garuda-1rMwNVMNWKZ>
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 50. 179–211.
- Alleyne, Philmore, dkk. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*. 34, 69-90.
- Blenkisopp, John dan Edwards, Marissa S. (2015). Chapter 8 On Not Blowing The Whistle: Quiescent Silence As An Emotion Episode. *Emotions, Ethics and Decision-Making*. 4, 181-206.
- Bouville, Mathieu. (2007). WhistleBlowing and Morality. *Journal of Business Ethics*. 2008 (81); 579–585
- Chiu, R.K. (2003). Ethical Judgement and whistleblowing intention : examining the moderating role of locus control. *Journal of Business Ethics*. 43
- Dalton, Derek & Robin R. Radtke. (2012). The Join Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistleblowing. *Journal of Business Ethics*. 117:153-172.
- Ekosetio, Teguh. (2019, Agustus 02). Wistle Blower BUMN dan PLN Akankah Dapat Bertahan Menjadi Lembar Pengaduan. Kompasiana. Diakses dari <https://www.kompasiana.com/teguheko/5d42cf480d82303c713bf9a2/wistle-blower-bumn-dan-pln-akankah-dapat-bertahan-menjadi-lembar-pengaduan?page=all>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan prgram IBM SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- Hofstede Insight. (2019). Country Comparison. Diakses 01 November 2019, dari <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia/>
- <https://www.dictio.id/t/apa-yang-dimaksud-dengan-power-distance/4911>
- Integrity Indonesia. (2017). Skandal Keuangan Perusahaan Toshiba. Diakses 17 Oktober 2019, dari <https://www.integrityindonesia.com/id/blog/2017/09/14/skandal-keuangan-perusahaan-toshiba/>

- Kaplan, S. E., and S. M. Whitecotton. 2001. An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory* 20 (1): 45–63.
- Katadata.co.id. (2019). Dituding Palsukan Laporan Keuangan Saham GE Anjlok 11%. Diakses 17 Oktober 2019, dalam <https://katadata.co.id/berita/2019/08/16/dituding-palsukan-laporan-keuangan-saham-ge-anjlok-11>
- Keenan. (2000). Blowing the whistle on less serious form of fraud : a study of executives and managers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 12(4), 199-217. Doi : 110.1023/A:1022820210577.
- Mahyarni. (2013). Theory of reasoned action dan theory of planned behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku). E-journal. 4 : 1.
- Murphy, Pamela R. (2012). Attitude, Machiavellianism and the Rationalization of misreporting. *Accounting Organizations and Society*. 37 : 242-259.
- Muthaher, Osmad. (2019, 27 Juni). Penyebab dan Solusi Penyimpangan Etika Akuntansi Manajemen. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/ulinnuha14/5d14cb77097f3645237151a3/penyebab-dan-solusi-penyimpangan-etika-akuntansi-manajemen?page=all>
- Nahartyo. Ertambang. (2013). Desain dan Implementasi Riset Eksperimen (Edisi kedua). Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Ohhyver, Margaretha. (2018). Uji Nonparametrik. Diakses tanggal 25 Januari 2020, dari <https://socs.binus.ac.id/2018/12/08/uji-nonparametrik/>
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Oktarianisa, Sefti. (2019, Agustus 16). General Electric Diduga Manipulasi Laporan Keuangan US\$ 38 M. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20190816121319-4-92493/general-electric-diduga-manipulasi-laporan-keuangan-us--38-m>
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior –A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*. 85, 545–556.
- Puni, Albert dan Anlesinya, Alex. (2017). Whistleblowing Propensity in Power Distance Societies. *Journal of Global Responsibility*. 29.
- Runing, Hunik. (2011). Jarak Kekuasaan sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Karyawan pada Supervisor. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* |. 4(3).

- Semendawai dkk. (2011). Memahami Whistleblower. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK) Jakarta.
- Setyawati, Intan dkk. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 17(2).
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013). Whistleblowing in audit firms : organizational response and power distance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 21-43. Doi: 10.2308/bria-50415.
- Wong-On-Wing, Bernard dan Lui, Gladie. (2013). Beyond Cultural Values: An Implicit Theory Approach to Cross-Cultural Research in Accounting Ethics. *American Accounting Association*. 25(1), 15-36