

**PENGARUH RETALIASI DAN *POWER DISTANCE* TERHADAP NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang



Oleh:

MALWA CONELLA

2016/16043015

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2021

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH RETALIASI DAN *POWER DISTANCE* TERHADAP NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

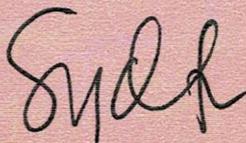
Nama : Malwa Conella
TM/NIM : 2016/16043015
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2021

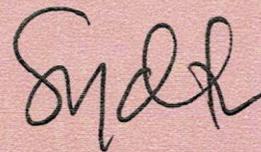
Disetujui Oleh:

Ketua Jurusan Akuntansi

Pembimbing



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



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

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Judul : Pengaruh Retaliasi dan *Power Distance* Terhadap
Niat Melakukan *Whistleblowing*

Nama : Malwa Conella

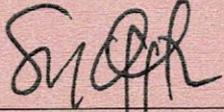
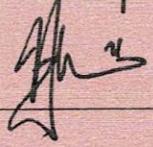
TM/NIM : 2016/16043015

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2021

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1	Ketua	: Sany Dwita, SE, M.Si, Ak, Ph.D	
2	Anggota	: Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak	
3	Anggota	: Herlina Helmy, SE, M.S.Ak	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Malwa Conella
TM/NIM : 2016/16043015
Tempat/Tgl. Lahir : Sei. Kuko/ 26 November 1998
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Jurusan : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Dusun Bumi Putra RT/RW 001/001 Desa Banjar
Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan
Singingi Provinsi Riau
No. HP/Telp : 0852 1731 2739
Judul Skripsi : Pengaruh Retaliasi dan Power Distance Terhadap
Niat Melakukan Whistleblowing

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/ skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara ekspelisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

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

Padang, 3 Februari 2021
Yang menyatakan



Malwa Conella
NIM. 16043015

ABSTRAK

Malwa Conella 16043015/2016 : Pengaruh Retaliasi dan *Power Distance* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*.

Pembimbing : Sany Dwita, SE, M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang: 1) pengaruh retaliasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, 2) pengaruh *power distance* terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jenis penelitian ini tergolong eksperimen semu. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online menggunakan formulir *google* kepada 89 partisipan mahasiswa akuntansi angkatan 2016 dan 2017 dari sebuah perguruan tinggi di kota Padang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan ANOVA.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa retaliasi tidak berpengaruh pada niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan *power distance* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Studi ini berfokus pada pentingnya retaliasi kepada karyawan baru di perusahaan/organisasi sektor publik, serta budaya suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan mahasiswa akuntansi sebagai subjek eksperimen untuk menguji pengaruh retaliasi dan *power distance* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci : Retaliasi, *Power Distance*, *Whistleblowing*

KATA PENGANTAR



Puji Syukur dan Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, berkat dan karunia-Nya yang diberikan sehingga penulis dapat diberikan kemudahan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Retaliasi dan *Power Distance* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”**. Salam dan salawat kepada Rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju ridha-Nya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi Strata Satu pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini Penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Untuk itu Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ak, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, ilmu, perhatian dan waktunya serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Charoline Cheisviyanny, SE, M.Ak selaku dosen penelaah yang telah banyak memberikan saran dan ilmu dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Ibu Herlina Helmy, SE, M.S.Ak selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan saran, masukan dan kritikan untuk membuat skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Bapak Prof. Dr. Idris M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
5. Ibu Sany Dwita, SE, M.Si, Ak, Ph.D dan Ibu Vita Fitria Sari, SE, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
6. Ibu Nurzi Sebrina, SE, Ak, M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu dan nasihat kepada penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen serta karyawan/karyawati Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
8. Bapak dan Ibu Staf perpustakaan pusat dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis kemudahan dalam mendapatkan bahan bacaan.
9. Terutama penulis ucapkan pada keluarga tercinta. Ayah tersayang Syamsil Huda Purba, Ibu tercinta Afriani Gafar, dan Adik tersayang Corry Kurniawan Purba serta keluarga Abdul Gafar yang selalu memberikan motivasi, perhatian, nasihat, do'a dan kekuatan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

10. Teristimewa kepada M. Sargio Saldino, SE, BB.A (Hons) yang selalu mendukung dan memberi saran, motivasi, perhatian serta semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat terbaik dari awal masuk UNP hingga saat ini Suci Olivia Paramitha, yang selalu menemani, memberikan doa, energi positif kepada penulis. Semoga kita bisa sama-sama sukses yaa.
12. Sahabat terbaik teman satu kamar selama ngekost 3tahun di Padang Linia Oktarina, yang selalu menemani, mendukung, dan jadi pendengar yang baik. Semoga kita bisa sama-sama sukses ya.
13. Sahabat seperjuangan Annisa Ica Chibie yang selalu menemani, mendukung dan memberikan masukan ide-ide kreatif kepada penulis. Semoga kita bisa sama-sama sukses yaa.
14. Teman-teman Akuntansi A 2016 diantaranya Randa, Aning, Chindy, Iit, Cut, Danil, Devi, Ellis, Fadel, Helmi, Keket, Restu, Yanti, Ina, Priska, Ama, Minang, Daboy, Muty, Nia, Bila, Dila, Nindy, Peni, Tiwi, Sari yang telah berjuang bersama dan selalu memberikan bantuan serta semangatnya. Sukses untuk kita semua.
15. Ciwi-ciwi Gasmid, Ike ridianti, Novi Astrianti, Ariana Hestika Fitri, Citra Maya, Bhimbi Angelia, yang selalu menghibur disaat penulis galau HAHAHA. Sukses ya kita semua.
16. Admin Prodi Akuntansi paling baik, Abang Rizki yang sudah banyak membantu dan memberikan motivasi kepada penulis,

semoga selalu diberikan keberkahan dan kesehatan untuk Bang Rizki.

17. Rekan-rekan seperjuangan akuntansi 2016. Terimakasih telah menjadi keluarga dalam menempuh pendidikan di Universitas Negeri Padang. Sukses untuk kita semua.

18. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga seluruh bimbingan, bantuan, dukungan, doa, serta motivasi yang diberikan tidak sia-sia dan semoga Allah subhanhu wata'ala memberikan imbalan yang berlipat ganda. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa pengetahuan yang penulis miliki masih sangat terbatas, oleh karena itu penulis meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Penulis berharap atas saran dan kritik yang membangun dari banyak pihak demi kebaikan skripsi ini, penulis juga berharap skripsi ini nantinya dapat memberikan manfaat.

Padang, 3 Februari 2021

Malwa Conella

DAFTAR ISI

ABSTAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
1. Bagi Penulis	11
2. Bagi Objek Penelitian	11
3. Bagi Akademik	11
BAB II	12
A. <i>Grand Theory</i>.....	12
1. <i>The Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	12
2. Teori Keadilan	14
3. <i>Whistleblowing</i>	15
4. Retaliasi	17
5. <i>Power Distance</i>	19
B. Penelitian Terdahulu	21
C. Hubungan Antar Variabel	25
D. Kerangka Konseptual.....	29
BAB III.....	30
A. Jenis Penelitian dan Sumber Data	30
B. Desain Penelitian	30
C. Partisipan	30
D. Instrumen Penelitian	32
E. Prosedur Penelitian.....	35
F. Variabel Penelitian dan Pengukuran Penelitian	36

1. Variabel Terikat (Y)	36
2. Variabel Bebas (X)	37
G. Teknik Analisis Data	38
1. Analisis Deskriptif.....	38
2. Analisis Inferensial.....	39
BAB IV	41
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
B. Demografi Partisipan.....	42
C. Analisis Deskriptif.....	44
D. Analisis Inferensial	45
1. Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas	45
2. Hasil Uji Hipotesis.....	45
E. Pembahasan	47
1. Perbedaan pengaruh ratalisasi terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	45
2. Perbedaan pengaruh <i>power distance</i> terhadap niat melakukan <i>Whistleblowing</i>	45
BAB V	48
A. Kesimpulan.....	50
B. Keterbatasan.....	50
C. Saran	50
D. Implikasi	50
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel Desain Faktorial	31
Tabel Penyebaran dan Pengambilan Kusioner	42
Tabel Karakteristik Demografi	43
Tabel Analisis Demografi Partisipan	43
Tabel Analisis Deskripsi	44
Tabel Hasil Uji Normalitas dan Homogenitas.....	45
Tabel Uji Hipotesis	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar Kerangka Konseptual.....	29
---------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kecurangan (*fraud*) diakui sebagai salah satu masalah ekonomi yang serius di dunia (PBB, 2003). Kasus kecurangan (*fraud*) yang terungkap dalam beberapa tahun terakhir ini telah menjadi sorotan serius dari masyarakat, seperti korupsi yang menjadi salah satu kecurangan (*fraud*) yang paling sensitif (Marliza, 2018). Korupsi harus dihilangkan sebab akan menurunkan potensi kenaikan pertumbuhan ekonomi serta dapat menimbulkan kerugian negara. Salah satu cara yang efektif dalam menghilangkan tindakan korupsi yaitu dengan adanya tindakan *whistleblowing* (Cho dan Song, 2015).

Whistleblowing telah menarik perhatian dunia untuk saat ini dan bukanlah fenomena baru namun sudah lama terjadi diberbagai negara (Nurhidayat, 2017). *Whistleblowing* merupakan suatu kegiatan pengungkapan informasi yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasi kepada pihak-pihak yang terlibat akibat terjadinya pelanggaran atau kejahatan (Miceli et al., 1999). Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan istilah *whistleblower*. *Whistleblower* adalah seseorang (pegawai dalam organisasi) yang memberitahukan kepada publik atau pemangku kepentingan yang berkuasa tentang kegiatan ilegal, dugaan ketidakjujuran, atau kesalahan yang terjadi di departemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Susmanchi, 2012).

Kasus-kasus mengenai *whistleblowing* telah banyak terjadi di Indonesia yang membuat masyarakat tercengang (Yaya, 2017). Diantaranya, kasus mafia pajak yang berhasil diungkapkan oleh Susno Duaji yang melibatkan Gayus Tambunan yang pada saat itu menjabat sebagai staf Direktorat Jendral Pajak (DJP). Kasus tersebut disebabkan adanya pencucian uang dan korupsi yang dilakukan oleh Gayus Tambunan yang dimana Susno Duaji hanya berupaya untuk bebas dari tuduhan pencucian uang (Iskandar dan Seragih, 2018). Selanjutnya, kasus yang cukup menyita seluruh perhatian masyarakat Indonesia pada tahun 2015 yaitu pengaduan Sudirman Said yang melaporkan Setya Novanto ke Mahkamah Kehormatan Dewan (MKD). Laporan tersebut berisi tentang dugaan terhadap Setya Novanto telah meminta saham PT. Freeport Indonesia dengan mengatasnamakan Presiden dan Wakil Presiden RI (Prabowo, 2015). Jika dilihat dari kasus tersebut, telah membuktikan bahwa *whistleblower* mempunyai peranan yang penting dalam mengungkap tindak kecurangan seperti halnya korupsi (Transparency International, 2016).

Selain kasus Gayus Tambunan dan Setya Novanto, kasus *whistleblowing* lainnya yang terjadi di Indonesia adalah Kasus Agus Tjondro, yang mengungkap kasus suap kepada sejumlah anggota DPR dalam pemilihan Deputy Senior Gubernur BI, Murdiyanto. Agus Tjondro mengaku telah menerima cek pelawat (*traveller cheque*). Pengakuan tersebut menjadikan status Agus Tjondro sebagai saksi pelapor atau *whistleblower* dan juga berstatus sebagai tersangka. Kasus-kasus tersebut menunjukkan bahwa

whistleblower rentan atas pembalasan dan minim perlindungan serta memperlihatkan kepada publik bahwa menjadi *whistleblower* dapat merugikan diri sendiri.

Menjadi *whistleblower* tentu tidaklah menutup kemungkinan adanya konsekuensi yang akan diterima dari sebagian oknum yang tidak menyukai tindakan *whistleblowing*. Walaupun, tindakan *whistleblowing* mendapatkan perlindungan hukum, hal ini tidak mencukupi menjaga keamanan *whistleblower* yang memungkinkan akan mendapatkan ancaman bagi dirinya ataupun jabatan ditempat mereka bekerja. Ancaman terhadap pelapor dapat berupa penurunan pangkat, *skorsing*, intimidasi, atau diskriminasi dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, banyak orang yang akan menjadi ragu-ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing* (Efendi dan Nuraini, 2019).

Pemerintah Indonesia telah membuat kebijakan mengenai peraturan-peraturan yang mendorong untuk melakukan tindakan *whistleblowing* serta memberikan perlindungan bagi *whistleblower*, yaitu Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System (WBS)* oleh Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG) yang digunakan instansi dalam mengembangkan sistem pelanggaran secara manual (Zalmi, 2018). Hal tersebut telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2006 pasal 10 ayat 1 tentang perlindungan saksi dan korban yang menjelaskan pelapor merupakan pihak yang mengungkapkan pelanggaran hukum pidana maupun perdata kepada pihak yang berwenang dan selanjutnya Surat Edaran Mahkamah Agung

(SEMA) Nomor 4 Tahun 2011 tentang perlakuan pelapor (*whistleblower*) tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*) (Semendawai dkk, 2016). Aturan *whistleblowing* diIndonesia telah ada melalui penguatan dan dorongan yang diberikan melalui tata cara pelaporan yang rahasia dan ter-enkripsi (OJK, 2015; KBUMN, 2016).

Kebijakan tersebut tidak membuat masyarakat Indonesia melakukan tindakan *whistleblowing*. Buktinya terdapat pada periode 2004-2006, setelah Komisi Pemberantasan Korupsi terbentuk dan sebelum ada UU Perlindungan Saksi bagi *whistleblower* dan hanya KPK yang berwenang memberikan perlindungan bagi pelapor dan saksi kasus korupsi terdapat 19 ancaman atau serangan. Periode kedua pada rentang 2007-2011, periode setelah adanya Undang-Undang Perlindungan Saksi dan Korban dan sebelum terbitnya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011 tentang *Whistleblower* dan *Justice Collaborator* ada 24 kasus ancaman terhadap pengungkapan korupsi. Periode ketiga rentan tahun 2011-2017, periode setelah kebijakan tentang *whistleblower* dan *justice collaborator* disebut secara eksplisit melalui Surat Edaran MA 4/2011 dan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2014 tentang Perlindungan Saksi dan Korban ada 57 Kasus ancaman atau serangan terhadap *whistleblowing* (Tempo, 2017). Data tersebut membuktikan bahwa ancaman atau serangan terhadap *whistleblower* semakin meningkat, sehingga menurunkan niat seseorang untuk menjadi *whistleblower* karena sangat rawannya sanksi yang akan diterima terhadap

tindakan pembalasan atau kejahatan seperti yang dialami Ferry, Yohannes dan Agus.

Whistleblowing menjadi topik penting ketika ada keterlibatan praktik akuntansi (Emerson et al., 2017) dan memiliki pengaruh jangka panjang terhadap organisasi perusahaan untuk meningkatkan keefektifannya (Near dan Miceli, 1985). Taylor dan Curtis (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa literatur akademis cukup banyak membahas *whistleblowing* dalam organisasi, akan tetapi sejumlah pertanyaan tetap muncul mengenai bagaimana menerapkan mekanisme pelaporan yang efektif dan mengapa mekanisme-mekanisme yang memenuhi semua kriteria yang disarankan tidak selalu memperoleh laporan dari kegiatan tidak etis yang dilihat.

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 organisasi, seperti kebijakan pengungkapan internal, kode etik, sistem kompensasi, Jalur Pelaporan, serta aksi dan retaliasi (Puni dan Anlesinya, 2017; Magnus et al., 2005; Kaplan dan Schultz, 2017; Wong-On-Wing dan Lui, 2013) dan (c) faktor situasional, seperti intensitas moral, keseriusan kesalahan, tingkat ambiguitas kesalahan, posisi *whistleblower* yang relatif rendah dari perilaku kesalahan (Keenan, 2000; Darjoko dan Nahartyo, 2017; Priyastiwi dan Halim, 2017). Pemahaman tentang proses menjadi rumit karena kompleksitas variabel dan interaksi diantara variabel-variabel tersebut (Sims dan Keenan, 1998).

Selain dari beberapa faktor tersebut, keputusan untuk menjadi *whistleblowing* dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor budaya (Finandari dan Wijayanto, 2016). Pengaruh budaya sangat alami dan otomatis sehingga pengaruhnya terhadap perilaku sering diterima begitu saja. Penelitian selanjutnya memerlukan identifikasi mengenai dari faktor-faktor tersebut seperti faktor organisasi dan faktor budaya (Taylor dan Curtis, 2013). Hal tersebut mengundang peneliti untuk menguji faktor organisasi dan faktor budaya terhadap niat melakukan *whistleblowing*, mengingat belum banyaknya penelitian yang meneliti faktor organisasi dan faktor budaya secara bersamaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kemungkinan retaliasi terhadap *whistleblowing* penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk terlibat dalam *whistleblowing* (Keenan, 1995; Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Miceli dan Near, 1994, 2002). Menurut penelitian Near dan Miceli (1994) menyatakan bahwa retaliasi tidak secara konsisten terkait dengan ketergantungan organisasi pada *wrongdoing* atau kekuatan *whistleblower*, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Near dan Miceli (1986) yang mengatakan bahwa retaliasi secara konsisten terkait dengan ketergantungan organisasi pada kekuatan *whistleblower*. Penelitian selanjutnya diperlukan untuk menentukan apakah penting untuk membedakan sumber retaliasi atau untuk memperluas definisi retaliasi karena menurut penelitian Near dan Miceli (1994) jika prediktor retaliasi dapat didefinisikan mungkin organisasi dapat melakukan upaya untuk menghindari retaliasi.

Retaliasi didefinisikan sebagai bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui adanya penipuan atau kecurangan (*fraud*) dalam suatu organisasi (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Retaliasi merupakan sebuah bentuk tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan adanya pelanggaran disuatu instansi dan tuntutan tersebut muncul akibat konsekuensi melakukan *whistleblowing* (Joy, 2014). Miceli dan Near (1989) menyatakan bahwa efek dari retaliasi terhadap *whistleblowing* menunjukkan hasil yang beragam. Oleh karena itu, keputusan seseorang melakukan *whistleblowing* kemungkinan akan dipengaruhi oleh retaliasi.

Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan telah mengakar pada diri organisasi tersebut. Budaya tersebut dapat mempengaruhi perilaku seseorang (Puni dan Anlensinya, 2017). Beberapa penelitian lintas budaya dalam akuntansi mengacu pada dimensi nilai oleh Hofstede. Menurut dimensi Hofstede (2011) ada enam indeks untuk mengukur dimensi budaya disetiap negara yaitu; *power distance*, *individualism*, *masulinity*, *uncertainty avoidance*, *long term orientation*, dan *indualgence*.

Penelitian tentang *power distance* sebagian besar digunakan untuk menjelaskan perbedaan perilaku antar budaya, kontras persepsi *power distance* dari peran yang sama di berbagai negara. *Power distance* didefinisikan sebagai sejauh mana anggota lembaga dan organisasi yang kurang kuat dalam suatu organisasi mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2005). *Power*

distance adalah adanya jarak kekuasaan antara atasan dengan bawahan, *power distance* kerap dirasakan oleh bawahan terhadap atasan. *Power distance* kebanyakan timbul karena adanya perbedaan jabatan, kekuasaan, kemampuan finansial dikarenakan atasan memiliki kekuatan superior yang lebih tinggi dibandingkan dengan bawahan dan sering kali terjadi di instansi pada umumnya (Santoso, 2019). Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik dari definisi *power distance* adalah adanya jarak kekuasaan antara atasan dengan bawahan karena kekuasaan didalam organisasi didistribusikan secara tidak merata.

Menurut Hofstede (2011) Indonesia merupakan negara yang memiliki tingkat *power distance* yang tinggi. Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menemukan bahwa semakin dekat *power distance* dengan pelaku kesalahan semakin besar niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sementara penelitian Puni dan Anlensinya (2017) mengimpilasikan bahwa budaya *power distance* tinggi akan membuat karyawan tidak melaporkan kecurangan yang diamati, ini akan memberikan lahan subur bagi pelaku kejahatan korporasi dan tindakan tidak etis lainnya. Penelitian sebaliknya oleh Smith dan Hume (2005) membuktikan bahwa individualisme adalah penentu kuat persepsi etika di antara akuntan publik daripada *power distance*. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah hasil penelitian terdahulu menunjukkan efek budaya *power distance* dapat bervariasi.

Penelitian Liyanarachchi (2008) dan Scholtens (2003) yang menyarankan untuk menguji kembali mahasiswa akuntansi sebagai calon

karyawan akuntan/auditor perusahaan baik sektor privat maupun sektor publik di negara lain guna mendorong karyawan akuntan/auditor yang lebih memenuhi standar etika yang tinggi, dan mengenalkan mahasiswa akuntansi/auditing akan ancaman retaliasi (Rocha dan Kleiner, 2005), serta tidak konsistennya hasil penelitian yang menggunakan variabel *power distance* (Smith dan Hume, 2005; Cohen et al, 2001; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Puni dan Anlesinya, 2017) terhadap niat melakukan *whistleblowing* serta tingginya tingkat *power distance* di Indonesia dengan skor 78 dan berada pada urutan ke 9 dari 53 negara yang menunjukkan *power distance* masih tinggi (Hofstede, 2019) menyebabkan variabel *power distance* menarik untuk diteliti.

Tingginya tingkat *power distance* di Indonesia, ditambah dengan adanya fakta bahwa korupsi, praktik yang tidak etis, dan skandal yang tidak lazim di negara ini, menyebabkan timbulnya pertanyaan praktik atau kepercayaan seperti apa yang tertanam didalam lingkungan budaya yang mencegah seseorang ingin membongkar kegiatan tidak etis yang dilakukan atasan dalam organisasi meskipun sudah ada Undang-Undang perlindungan bagi pengungkap/pelapor kegiatan tidak etis tersebut (Hofstede, 2019). Oleh karena itu, penelitian budaya *power distance* dengan fokus khusus pengetahuan calon akuntan di Indonesia dan bagaimana praktik tersebut mencegah atau menghalangi perilaku *whistleblowing* dalam organisasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan teori dengan menyarankan bahwa kehadiran seorang

whistleblower penting untuk kelangsungan kegiatan dalam suatu organisasi agar berjalan dengan baik tanpa ada kecurangan dengan menggunakan sikap mahasiswa. Penggunaan mahasiswa sebagai partisipan dikarenakan keputusan mahasiswa telah terbukti dapat menjadi wakil praktisi dalam hal pengambilan keputusan (Liyanarachchi dan Milne, 2005) dan dapat menguntungkan peneliti karena mahasiswa saat diberikan perlakuan eksperimen mudah menerima manipulasi karena karakteristik alami yang dimiliki mahasiswa (Trinugroho dan Sambel, 2011). Aspek yang diteliti berhubungan dengan etika sosial, sikap, dan pemahaman perilaku *whistleblowing* (Diani, 2017) yang diasumsikan bahwa tidak ada perbedaan yang terlalu jauh antara mahasiswa dan praktisi akuntan/auditor. Berdasarkan uraian di atas, maka judul penelitian yang dilakukan yaitu **“PENGARUH RETALIASI DAN *POWER DISTANCE* TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah retaliasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *power distance* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah retaliasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah *power distance* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini, dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai literatur akuntansi manajemen, khususnya mengenai retaliasi dan *power distance* serta dampaknya terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan perkembangan bagi perusahaan agar menerapkan sistem *whistleblowing* yang lebih baik untuk mengungkap kecurangan dalam instansi.

3. Bagi Akademik

Peneliti berharap penelitian ini dapat menambah literatur akademis mengenai akuntansi manajemen. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi peneliti selanjutnya mengenai retaliasi, *power distance*, dan *whistleblowing* di Indonesia.

BAB II KAJIAN TEORI

A. *Grand Theory*

1. *The Theory of Planned Behavior (TPB)*

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

Menurut Mahyami (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 mengungkapkan kecurangan, 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 seseorang dalam pengambilan keputusan.

Sikap yang dapat mempengaruhi perilaku melalui proses pengambilan keputusan yang teliti secara 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 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 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 retaliasi terhadap pengambilan keputusan *whistleblowing* dengan *theory of planned behavior* sebagai alat untuk penghubung antar variabel dalam penelitian ini.

2. Teori Keadilan

John Rawls adalah tokoh yang pertama kali mengemukakan teori keadilan. Keadilan (*justice*) adalah pandangan yang muncul ketika seseorang mendapatkan sesuatu yang mereka dan orang-orang di sekitarnya berhak memilikinya (Cohen dalam Pinder, 1998 dalam Runing, 2011). Seseorang akan peduli dengan apa yang akan mereka terima tetapi juga peduli pada apa yang orang lain terima. Sesuatu yang dapat diterima ini dapat berupa manfaat atau akibat atau juga *outcome* yang sifatnya non-moneter seperti status dan tanggung jawab.

Teori keadilan merupakan konsep keadilan tentang keharusan mendistribusikan nilai-nilai sosial dalam individu secara *fair* atau adil agar dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat dan berdasarkan pada kesepakatan bersama yang telah disetujui. Menurut teori ini, setiap kontribusi yang diberikan individu kepada organisasi seharusnya dibalas dengan imbalan yang proposional agar memberikan kepuasan pada diri kontributor.

Teori keadilan memiliki potensi untuk berkontribusi pada implementasi mekanisme pengaduan yang efektif karena penelitian telah menunjukkan hubungan positif antara dimensi keadilannya dan perilaku pro-sosial (Seifert

dan Sweeney, 2010). Karyawan meyakini bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh atasan mereka lebih mungkin untuk membingkai hubungan sebagai pertukaran sosial timbal balik, memajukan perilaku yang dimaksudkan untuk mendapatkan manfaat organisasi, seperti *whistleblowing* (Seifert dan Sweeney, 2010).

Berdasarkan penjelasan singkat teori keadilan tersebut, maka dapat dikaitkan dengan penelitian ini yaitu keterkaitannya dengan variabel *power distance*. Pada teori ini, individu menjunjung dan mengupayakan kesamaan, kesederajatan, hak-hak, dan nilai-nilai sosial primer termasuk pendapatan, kekayaan dan kekuasaan. Jika terdapat individu yang mengetahui adanya tindak kecurangan yang dilakukan oleh seseorang di dalam organisasinya, maka ia akan merasakan suatu ketidakadilan yang menimpa baik pada dirinya maupun kelompok. Begitupun dengan adanya *power distance* (tinggi/rendah), maka akan semakin mendorong individu tersebut untuk menegakkan keadilan karena tindak kecurangan tersebut. Sehingga individu tersebut akan semakin termotivasi untuk melakukan pelaporan tindak kecurangan atau *whistleblowing*.

3. Whistleblowing

Whistleblowing didefinisikan sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan (Near dan Miceli, 1985). Secara umum *whistleblowing* didefinisikan sebagai

perilaku yang didasari dengan niat serta tindakan ketika karyawan dihadapkan dengan kesalahan dan atau kecurangan dalam organisasi (Bjorkelo, 2010 dalam Erkmen dkk, 2014). Pentingnya keberadaan *whistleblowing* dalam pengungkapan informasi kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck et al., 2010).

Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* sering digunakan untuk merujuk pada seseorang yang berusaha mengungkapkan kesalahan atau kecurangan yang terjadi dalam organisasi. *Whistleblower* dapat membantu organisasi untuk memperbaiki kegiatan yang salah dan berbahaya, seperti produk yang tidak aman atau untuk mencegah praktik penipuan dan dengan demikian dapat menghindari konsekuensi merugikan dalam jangka panjang (Near dan Miceli, 1985).

Whistleblowing melibatkan anggota aktif atau mantan organisasi yang melaporkan tindakan kecurangan, tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali pemimpin organisasi untuk pihak yang bersedia dan mampu mengambil tindakan memperbaiki kesalahan (Keenan, 1992). *Whistleblowing* adalah urusan yang sangat penting karena faktanya banyak pelanggaran publik dan korporasi tidak pernah dipublikasikan dan pelaporan dari *whistleblower* terbukti lebih bermanfaat dalam mengungkapkan kecurangan daripada pemeriksaan internal/eksternal dan kontrol (Bhargava dan Mandala, 2014).

Elias (2008) mengatakan bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (internal) maupun luar (eksternal) tergantung kepada siapa laporan dibuat. Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sementara itu eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan lalu memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan itu akan merugikan masyarakat.

Beberapa tahun terakhir *whistleblowing* sering dikaitkan dengan profesi akuntan. Profesi akuntan telah banyak terlibat dalam skandal yang terjadi di perusahaan terkhusus akuntan yang berperan sebagai auditor. Beberapa penelitian telah menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan akuntan/auditor memilih atau tidak memilih untuk menjadi *whistleblower*, faktor-faktor tersebut seperti faktor individu, faktor situasional, faktor organisasi, dan faktor demografi (Chiu, 2003; Ekmen dkk., 2014; Keenan, 2000; Darjoko dan Nahartyo, 2017; Puni dan Anlesinya, 2017; Taylor dan Curtis, 2013 dan Wong-On-Wing dan Lui, 2013).

4. Retaliasi

Retaliasi dapat didefinisikan sebagai bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui adanya penipuan atau kecurangan dalam suatu organisasi (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Retaliasi merupakan sebuah bentuk tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan adanya

pelanggaran disuatu instansi dan tuntutan tersebut muncul akibat konsekuensi melakukan *whistleblowing* (Joy, 2014). Retaliasi adalah hasil dari suatu konflik yang terjadi antara organisasi dan karyawan, dimana anggota organisasi tersebut berusaha untuk mengendalikan karyawan dengan mengancam akan mengambil, atau benar-benar mengambil tindakan yang akan dapat merugikan kesejahteraan karyawannya karena telah melaporkan adanya tindakan yang dianggapnya salah, melalui saluran internal maupun eksternal (Regh et al., 2008).

Greenberger et al. (1987) dalam Saputra dan Dwita (2018) mengatakan bahwa retaliasi hadir dalam dua kondisi yaitu retaliasi tinggi (*penalty*) dan retaliasi rendah (*affiliation*). *Penalty* mengacu pada konsekuensi disiplin dalam bentuk ancaman terhadap individu atau property, tuntutan hukum, pemutusan hubungan kerja, dan penjara. *Affiliation* mengacu pada bentuk hubungan dengan orang lain di dalam atau luar organisasi, yaitu individu lainnya yang tunduk pada retaliasi daripada *whistleblower* (Greenberger et al., 1987). Misalnya, jika seseorang hilang pekerjaannya karena melakukan *whistleblowing*, maka ini akan menjadi retaliasi tinggi (*penalty*). Jika orang lain kehilangan pekerjaan mereka karena suatu individu melakukan *whistleblowing*, maka ini retaliasi rendah (*affiliation*) (Liyanarachchi, 2009). Literatur terdahulu menunjukkan kedua jenis retaliasi menyebabkan *whistleblowing* berbeda tanggapan (Greenberger et al., 1987).

Penelitian Hendel (2016) yang menguji 50 kasus pengalaman *whistleblower* dari negara yang berbeda, menyatakan jenis retaliasi

diantaranya pengasingan awal, penindasan dan pelecehan, penurunan pangkat, penembakan, dan pembunuhan. Retaliasi terhadap *whistleblower* berasal dari persepsi negatif (oleh anggota organisasi) dari tindakan pengkhianatan. Retaliasi berasal dari saling memahami bahwa dalam mengejar tujuan organisasi, kesetiaan kepada organisasi adalah atas keyakinan pribadi. Organisasi itu sendiri merupakan masyarakat tertutup, sedangkan tindakan pengungkapan rahasia adalah upaya untuk melepaskan diri dari organisasi (Hendel, 2016).

Retaliasi dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, mulai dari upaya pemaksaan terhadap *whistleblower* untuk menarik tuduhan melakukan kesalahan hingga pengecualian langsung dari *whistleblower* di organisasi (Parmerlee et al., 1982). Tindakan retaliasi dapat mencakup langkah-langkah yang diambil organisasi untuk melemahkan proses pengaduan, isolasi *whistleblower*, pencemaran nama baik atas *whistleblower*, penghapusan penghasilan tambahan, dan bentuk diskriminasi atau pelecehan lainnya (Parmerlee et al., 1982). Retaliasi mungkin didorong oleh keinginan organisasi untuk membuat *whistleblower* diam, dan mencegah *whistleblower* melakukan tindakan yang lain (Rianti, 2017).

5. *Power Distance*

Power distance didefinisikan sebagai sejauh mana anggota lembaga dan organisasi yang kurang kuat dalam suatu organisasi mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan didistribusikan secara tidak merata (Hofstede, 2005). *Power distance* merupakan sejauh mana individu menerima perbedaan

pangkat, status, hak istimewa, dan kekuasaan dalam masyarakat (Rao dan Pearce, 2016). *Power distance* adalah salah satu variabel yang mengilustrasikan antara keterkaitan budaya dan hubungan sebab akibat karena adanya disparitas kekuatan yang membedakan manusia dalam jabatan di suatu organisasi (Farh et al., 2007). Dengan demikian, kesimpulan yang dapat ditarik dari definisi *power distance* adalah adanya jarak kekuasaan antara atasan dengan bawahan karena kekuasaan didalam organisasi didistribusikan secara tidak merata.

Afriana (2017) menjelaskan bahwa hakikatnya dari hubungan atasan dan bawahan adalah adanya perbedaan kekuasaan. Taylor dan Curtis (2013) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *power distance* memiliki dua bentuk, *power distance* rendah dan *power distance* tinggi. *Power distance* rendah menunjukkan adanya kesetaraan antara atasan dan bawahan dalam kekuasaan, tidak takut menghadapi atasan, dan tidak menerima perbedaan jabatan. Sedangkan, *power distance* tinggi menunjukkan perbedaan secara luas antara atasan dan bawahan serta memberikan penghormatan kepada atasan secara besar.

Goodwin (1999) menyatakan bahwa *power distance* membawa implikasi etis yang penting. *Power distance* tinggi dapat menyebabkan seseorang tidak akan menantang perilaku tidak etis dari atasan, sementara *power distance* rendah kemungkinan akan mendorong individu untuk menantang perilaku yang tidak etis tersebut dengan adanya tindakan *whistleblowing* (Curtis et al., 2012). Secara disadari ataupun tidak *power*

distance kerap lebih sering dirasakan oleh bawahan terhadap atasan, karena atasan memiliki kekuatan superior yang bawahannya tidak miliki (Saputra, 2019).

Hasil penelitian Taylor dan Curtis (2013) yang menguji variabel *power distance* terhadap *whistleblowing* menemukan bahwa lebih cenderung untuk melaporkan rekan mereka daripada atasan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Puni dan Anlesinya (2017) yang menguji masyarakat dengan *power distance* tinggi terhadap kecenderungan *whistleblowing* di Afrika kemudian menemukan bahwa *power distance* tinggi meningkatkan persepsi negatif terhadap *whistleblowing*, maka dari itu *whistleblower* masih dipandang sebagai pengkhianat bukan pahlawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini memiliki tujuan empiris untuk menguji pengaruh retaliasi dan *power distance* terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan diharapkan dapat memberikan tambahan hasil pemikiran tentang sikap mahasiswa akuntansi sebagai calon karyawan akuntan/auditor baru baik sektor privat dan pemeritahan (Liyanarachchi, 2009; Taylor dan Curtis, 2013). Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Liyanarachchi (2009); Taylor dan Curtis (2013) yang secara lebih fokus membuktikan retaliasi dan *power distance* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penggunaan mahasiswa sebagai responden dan tanpa membedakan perlakuan antara mahasiswa dengan akuntan/auditor sebagai fokus lebih dalam penelitian ini.

Penelitian oleh Liyanarachchi (2009), menguji secara eksperimental efek tingkat penalaran moral mahasiswa akuntansi di New Zealand dan kekuatan retaliasi terhadap kecenderungan melakukan *whistleblowing* ketika bertemu praktik yang dipertanyakan. Hasil menunjukkan bahwa tingkat penalaran moral dan retaliasi memiliki pengaruh pada *whistleblowing*. Sedangkan, interaksi variabel yang sama tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini mendukung rekomendasi dari Scholtens (2003) untuk meningkatkan *whistleblowing system* sehingga *whistleblower* New Zealand dilindungi dari retaliasi.

Keenan (2002) menguji secara kualitatif eksploratif pada tingkat manajerial termasuk kecenderungan individu untuk mengungkapkan rahasia, persepsi kecenderungan organisasi untuk *whistleblowing*, takut akan retaliasi karena *whistleblowing*, iklim komunikasi interpersonal, persepsi moral atas kesalahan, dan kemungkinan *whistleblowing* atas kesalahan dari manajer tingkat atas, menengah, dan pertama di beberapa perusahaan pemasaran swasta Amerika Serikat. Penelitian Dinc et al. (2018) memperluas penelitian dengan menguji persepsi 177 profesional akuntansi Turki mengenai prediktor internal, eksternal, dan *whistleblowing* anonim serta preferensi mereka dalam melakukannya. Hasil ini menunjukkan bahwa dimensi etika dan profesional dan manfaat perusahaan dari prediktor *whistleblowing* yang memiliki dampak positif yang signifikan pada internal *whistleblowing*. Persepsi akuntan mengenai tentang takut akan retaliasi dan manfaat perusahaan sebagai prediktor *whistleblowing* memiliki pengaruh positif pada *whistleblowing*

anonim. Akhirnya, persepsi akuntan mengenai tentang takut akan retaliasi memiliki hubungan positif untuk memutuskan untuk tidak melakukan *whistleblowing*, profesional akuntan yang memiliki lebih banyak manfaat dari perusahaan yang memiliki kecenderungan untuk tidak melakukan *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu oleh Mawanga (2014) yang mengkaji perlawanan retaliasi yang dirasakan *whistleblower* internal dari lembaga publik di Afrika Sub-Sahara. Hasil penelitian mendapatkan temuan yang menunjukkan program kepatuhan partisipatif, budaya etis organisasi dan dukungan dari manajemen untuk mengurangi retaliasi yang dirasakan *whistleblower* menjadi pembahasan dalam kebijakan dan implikasi manajerial. Seifert dan Sweeney (2010) dalam studinya meneliti tentang keadilan organisasi pada *whistleblowing* akuntan, pengungkapan rahasia karyawan cenderung meningkat ketika prosedur, hasil, dan pertukaran pengaduan dengan atasan terkait dianggap adil. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan harus memahami bahwa prosedur yang adil dan masuk akal dan manajemen mendukung tindakan *whistleblowing*, sehingga manajemen akan mengambil tindakan yang tepat dalam menyelesaikan dugaan pelanggaran.

Taylor dan Curtis (2012) menguji tentang pengaruh negara asal, keadilan, jarak kekuasaan, dan gender terhadap *whistleblowing*. Penelitian ini menguji dampak budaya nasional terhadap *whistleblowing*, serta menguji model mediasi dimana negara asal memengaruhi persepsi keadilan dan jarak kekuasaan (*power distance*), yang akan memengaruhi niat melakukan

whistleblowing. 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*, dan auditor lebih berniat untuk melaporkan rekan kerja mereka ketika respon organisasi lemah dibandingkan ketika respon organisasi kuat. Penelitian terdahulu oleh Puni dan Anlesinya (2017) dalam penelitiannya yang menguji hubungan antara *power distance* dan kecenderungan niat *whistleblowing* di wilayah Afrika menemukan bahwa *power distance* tinggi membentuk "*culture of silence*", yang mana secara perlahan menyediakan kesempatan bagi kejahatan korporasi dan tingkah laku tidak etis.

Elias (2008) meneliti sikap 128 mahasiswa audit AS tentang *whistleblowing*. Akibat skandal Enron dan Worldcom profesi akuntan AS sedang berjuang untuk mendapatkan kembali kepercayaan publik setelah skandal perusahaan terkenal dari masa lalu. Penelitian ini menguji beberapa faktor penentu persepsi *whistleblowing* seperti komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif. Hasil penelitian menunjukkan mahasiswa audit yang hampir lulus dengan banyak komitmen untuk profesi mereka dan persepsi yang lebih tinggi dari pelaporan keuangan lebih mungkin melakukan *whistleblowing* atas tindakan ilegal manajemen. Studi menekankan untuk pentingnya menyelidiki lebih lanjut potensi *whistleblowing* diantara mahasiswa akuntansi karena dua alasan. Pertama, perlunya memahami etika lulusan mahasiswa akuntansi. Kedua, menilai apakah pendidikan etika cukup

ditekankan pada saat di kampus dan kemungkinan pendidikan etika menjadi lebih baik jika dimasukkan dalam program akuntansi di masa depan, serta membantu manajemen akuntansi mengidentifikasi calon karyawan yang komitmen dengan profesi mereka.

Beberapa penelitian terdahulu ada yang menggunakan pendekatan eksperimental dan menggunakan mahasiswa sebagai subjek penelitian serta berbasis skenario (Liyanarachchi, 2009; Manafe, 2015; Fayard, 2014; Joy, 2014; Cahyaningrum dkk, 2017; O'Leary, 2000; Elias, 2008). Penelitian terdahulu juga mengungkapkan masalah akan retaliasi yang dihadapi *whistleblower* sangat nyata dan kompleks (Dixon, 2016; Dinc, 2018; Regh, 2008; Seal et al., 2013; Near dan Miceli, 2008; Cailier, 2012; Mawanga, 2014; Farnum, 2016) serta melihat pengaruh *power distance* yang berpengaruh terhadap kekuatan *whistleblowing* dan tindakan etis (Zhuang, 2005; Taylor dan Curtis, 2013; Puni dan Anlesinya, 2017).

C. Hubungan antar Variabel dan Penurunan Hipotesis

The theory of planned behavior (TPB) menjelaskan bahwa niat berperilaku (*behavioral intention*) tidak hanya dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (*attitude towards behavior*) dan norma subyektif (*subjective norm*), tetapi juga dipengaruhi oleh kontrol berperilaku yang dirasakan (*perceived behavioral control*). Individu akan mengedepankan mereka dan memperhitungkan balasan dari tindakan yang akan mereka lakukan sebelum melakukan tindakan tersebut, hal itulah yang menjadi fokus pada teori ini. Hubungannya dengan retaliasi ialah seseorang yang hendak melakukan

whistleblowing cenderung memperhitungkan sebab dan akibat dari perilaku tersebut.

Adapun sebab yang dipertimbangkan yaitu adalah ketika orang tersebut pernah melakukan kesalahan terhadapnya. Ketika berbicara tentang retaliasi atau balas dendam, individu cenderung mengabaikan konsekuensi dari tindakannya, kebanyakan orang lebih memikirkan kepuasan yang didapatkan setelah balas dendam atau retaliasi tersebut dilakukan. Oleh karena itu teori tersebut menjelaskan sebab seseorang melakukan *whistleblowing*.

Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa potensi retaliasi terhadap *whistleblowing* sangat penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk terlibat dalam *whistleblowing* (Rocha dan Kleiner, 2005). Retaliasi ini bervariasi ukurannya dari satu dan lainnya dalam hal keparahan atau kekuatan mereka, dan potensi terhadap *whistleblower* tidak hanya dapat mengevaluasi kemungkinan retaliasi tetapi juga kekuatan ketika memutuskan untuk melakukan *whistleblowing*.

Memahami kekuatan retaliasi, posisi pegawai dan status di organisasi juga penting (Near dan Miceli, 1995). Dengan demikian, pegawai baru dapat melihat semua bentuk retaliasi sebagai ancaman lebih bagi pegawai baru daripada pegawai yang berpengalaman dan berstatus tinggi. Sementara Magnus dan Viswesveran (2005) melaporkan bahwa ancaman retaliasi memiliki pengaruh negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Bukti empiris untuk *whistleblower* menunjukkan bahwa risiko retaliasi terbesar

adalah jika *whistleblower* melaporkan masalah secara internal di dalam organisasi mereka atau kepada pers, dibandingkan kepada lembaga pemerintah eksternal baik negara atau federal (Clark, 1994). Hasil beberapa penelitian secara empiris bersifat campuran. Secara umum adalah retaliasi yang kuat, mengakibatkan semakin kecil kemungkinan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dengan demikian, potensi kekuatan retaliasi cenderung mempengaruhi keputusan seseorang untuk berniat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, peneliti menduga bahwa:

H₁: Individu yang menghadapi potensi retaliasi yang rendah akan lebih cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang menghadapi potensi retaliasi tinggi.

Faktor budaya yang diduga mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistleblowing* adalah *power distance*. *Power distance* dapat mempengaruhi seseorang menjadi *whistleblower* karena budaya *power distance* tinggi akan menyebabkan karyawan tidak dapat menentang atau mempertanyakan tindakan dan keputusan dari atasan mereka (Puni dan Anlesinya, 2017). Individu dengan *power distance* rendah, akan memandang bahwa kekuasaan terdistribusi secara merata sehingga rendahnya tekanan sosial dalam organisasi yang dapat meningkatkan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan pada individu yang memiliki *power distance* tinggi, adanya hubungan kekuasaan yang lebih autokratik dan paternalistik.

Literatur akuntansi menjelaskan bahwa terdapat beberapa tipe dalam tekanan pengaruh sosial yang mempengaruhi *professional judgement* dan perilaku auditor/akuntan, 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 dapat menghasilkan keinginan untuk berpikir dan berperilaku konsisten dengan anggota grup.

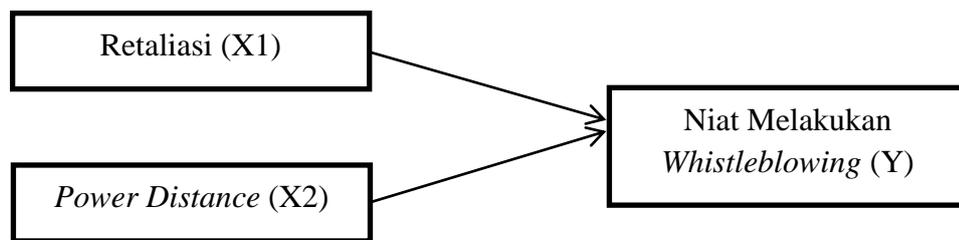
Obedience pressure mungkin mempengaruhi pelaporan ketika perilaku kesalahan adalah atasan. Finn (1995) dalam Taylor dan Curtis (2013) menjelaskan *power distance* dalam *whistleblowing*, bahwa *power distance* memberi kesan pada risiko atas *retaliation* (pembalasan, termasuk kehilangan pekerjaan) adalah terbesar jika melaporkan atasan sebagai pelaku kesalahan, dalam hal tersebut mengurangi kecenderungan untuk *whistleblowing*.

Teori keadilan merupakan konsep mendistribusikan nilai-nilai sosial di lingkungan secara *fair* atau adil agar dapat memberikan manfaat pada semua pihak yang terlibat. Sebuah studi komprehensif tentang perilaku *whistleblower* yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005) menemukan bahwa semakin dekat potensi *whistleblower* dengan pelaku kesalahan (baik secara interpersonal atau sehubungan dengan struktur organisasi), maka akan semakin besar niatnya untuk melakukan *whistleblowing* atas pelanggaran yang diamati. Penjelasan tersebut mengarah pada hipotesis kedua:

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

D. Kerangka Konseptual

Sekaran (2003) menyebutkan bahwa kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana seseorang berteori atau membuat perasaan logis dari hubungan diantara beberapa faktor yang telah diidentifikasi sebagai pentingnya masalah. Kerangka teoritis membahas hubungan timbal balik diantara variabel yang dianggap integral dengan dinamika situasi yang diselidiki. Mengembangkan kerangka kerja konseptual seperti membantu kita mendalilkan atau berhipotesis dengan menguji hubungan tertentu dan dengan demikian meningkatkan pemahaman tentang dinamika situasi. Maka dibentuk kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Individu yang pada retaliasi rendah tidak memiliki perbedaan keinginan melakukan *whistleblowing* dengan individu yang berada pada retaliasi tinggi.
2. Individu yang berada pada *power distance* rendah akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* berbeda dengan individu yang berada pada *power distance* tinggi.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Subjek penelitian adalah mahasiswa akuntansi tahun 2016 dan 2017 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang diasumsikan secara kognitif dapat berperan sebagai akuntan/auditor, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk setiap kondisi.
2. Penelitian kuasi eksperimen ini menggunakan skenario sebagai ilustrasi dalam dunia nyata, keterbatasan skenario ini karena mengandung bias yang tidak bisa sepenuhnya sesuai dengan kondisi di lapangan.
3. Responden dalam penelitian kuasi eksperimen ini sebagian kecil kurang memahami prosedur penelitian ini yang dijelaskan melalui sugesti perlakuan/*treatment* yang peneliti berikan, sehingga sebagian kecil tidak lolos uji manipulasi.

4. Penelitian di Indonesia yang meneliti mengenai variabel independen pada penelitian ini masih terbatas, sehingga menyulitkan peneliti untuk mencari referensi dan menyamakan keadaan antara luar negeri dan dalam negeri.

C. Saran

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

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan perlakuan/*treatment* terhadap responden kuasi eksperimen secara lebih baik dan merancang prosedur yang efektif sehingga memicu responden dalam mengerjakan kuesioner serta responden dapat memahami dengan baik perlakuan/*treatment* yang diberikan dan lolos uji manipulasi
2. Peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* seperti identitas profesional, personal cost, tingkat keseriusan kecurangan, komitmen organisasi, dan pertimbangan etis.
3. Peneliti selanjutnya juga diharapkan meneliti mengenai interaksi ketiga faktor *whistleblowing* yaitu faktor organisasi, hukum, dan individu agar menghasilkan informasi yang lebih layak dan lebih luas mengenai *whistleblowing*.

D. Implikasi

Peneliti ini memiliki implikasi yang dihasilkan yaitu:

1. Bagi organisasi agar dapat menemukan cara untuk memicu karyawan dengan karakter individu tertentu untuk ikut peran berpartisipasi dalam mewujudkan suatu organisasi yang bebas dari tindak kecurangan melalui tindakan *whistleblowing*.
2. Bagi organisasi agar dapat membentuk suatu budaya organisasi yang tidak mencerminkan adanya jarak kekuasaan yang sangat jauh, dan sebaiknya kekuasaan tersebut didistribusikan secara merata bukan terpusat.
3. Bagi akademisi, agar dapat menanamkan nilai-nilai moral jujur, bertanggungjawab, dan berani kepada mahasiswa agar terbentuk sikap etis dalam dunia yang akan ditekuninya.
4. Bagi pemerintah, agar dapat menerapkan berupa aturan hukum yang kuat untuk melindungi seseorang atau sekelompok orang yang akan melakukan tindakan *whistleblowing* agar kasus-kasus kecurangan seperti korupsi bisa berkurang dan cepat teratasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 50. 179-211.
- Afriana, R. & Odiatma, F. (2017). Pengaruh personal cost reporting, status wrongdoer dan keseriusan kesalahan terhadap whistleblowing intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1: 11-20.
- Alleyne, Philmore., Hudaib, Mohammad & Richard, Pike. (2013). Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*. 45, 10-23.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. (2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). *E-journal Universitas Brawijaya*. Vol. 19, No. 2.
- Bhargava, Nimisha & Madala, Mani K. (2014). An overview of whistleblowing status in various continents across the world. *International journal of management and social sciences research (IJMSSR)*. Vol.3, No.10.
- Blenkisopp, John dan Edwards, Marissa S. (2015). Chapter 8 on On Not Blowing The Whistle: Quiescent Silence As An Emotion Episode. *Emotions, Ethics and Decision-Making*. 4, 181-206.
- Cahyaningrum, Christina Dwi dkk. (2017). Whistleblowing: Studi eksperimental dalam kejujuran dan tekanan ketaatan. *Journal of accounting & management innovation*. Vol. 1, No.2, 143-158.
- Chiu, R. K. (2003). Ethical Judgement and whistleblowing intention : examining the moderating role of locus control. *Journal of Business Ethics*. 43, 65-74.
- Clark, David. (1994). Whistleblowing: theory anda practice. *AJAL FORUM*. No.1
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol.86: 278–321
- Cooper, D. R., and Pamela S. Schindler. (2014). *Business Research Methods*. Twelfth Edition. Florida Atlantic University: McGraw-Hill Companies, inc.
- Dalton, Derek & Radtke, Robin R. (2012). The join effects of machiavellianism and ethical environment on whistleblowing. *J Bus Ethics*. 117, 153-172.
- Darjoko, Felix Joni dan Nahartyo, Ertambang. (2017). Efek tipe kecurangan dan anonimitas terhadap keputusan investigasi auditor internal atas tuduhan whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol. 14, No. 2: 202-221

- Diani, Rury Citra dan Narsa, I Made. (2017). Moral Reasoning level and role conflict: experimental study for whistleblowing behavior model internal government
- Dinc, M. Sait et al. (2018). Exploring predictors of internal, external and anonymous whistleblowing intentions: a quantitative analysis of accounting professionals. *International journal of applied statistics and econometrics*. Vol.1.
- Dyck, Alexander et al. (2010). Who blows the whistle on corporate fraud. *The journal of finance*. Vol.18, No. 6.
- Erkmen, dkk. (2014). An empirical research about whistleblowing behavior in accounting context. *Journal of accounting & organizational change*. Vol. 10, No. 2, 229-243
- Greenberger, David B. et al. 1987. Oppositions and Group Norms: The Reciprocal Influence of whistleblowers and co-workers. *Journal of business ethics*. Vol. 6, 527-542.
- Hendel, Juliana. (2016). Understanding retaliation of whistleblower: under which circumstances do organizations retaliate against whistleblower?. *Thesis*. Copenhagen business school. 115/260, 931.
- Hofstede, G. H. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1) at <http://dx.doi.org/10.9707/23070919.1014>
- Hofstede, I. (2019). Country Comparison. Diakses pada 22 Februari 2020 dari <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/indonesia/>
- Joy, Amy Block. (2014). Retaliation: Case study on prevention strategies. Faculty of Emeritus and Author, University Of California Davis.
- KBUMN (Kementerian Badan Usaha Milik Negara). (2016). Kementerian BUMN luncurkan aplikasi whistleblowing system. Diakses pada 21 Februari 2020 dari www.bumn.go.id
- Keenan, John P et al. (1992). Whistleblowing: a conceptualization and model. *Academy of Management Journal*. Vol.1992, No.1.
- Keenan, John P. (2002). Whistleblowing: A Study of managerial differences. *Employee Responsibilities and rights Journal*. Vol.14, No.1.
- Koesmana, Humbul. 2007. Peran auditor internal dalam mencegah dan mendeteksi terjadinya fraud menurut standar profesi. *Economic Business & Accounting Review*.2(1): h: 59-71.
- Kompas.com (2019). Kasus Suap PT Garuda Indonesia. Diakses pada 4 April 2020 dari <https://www.kompas.com>
- Lacayo, Richard dan Ripley, Amanda. (2002). Persons of the year 2002: the whistleblower–TIME. Diakses pada 25 Februari 2020 dari <http://content.time.com/>

- Liyanarachchi, G & Milne M. (2005). Comparing the investment decisions of accounting practitioners and student: An empirical study on the adequacy of students surrogates. *Accounting Forum*. 121-135.
- Liyanarachchi, G dan Newdick C. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle Blowing: New Zealand Evindence. *Journal of Business Ethics*. Vol.89, 37-57.
- Magnus-Mesmer, J. and C. Viswesvaran. (2005). Whistleblowing in Organizations: An Examination of Correlates of Whistleblowing Intentions, Actions, and Retaliation. *Journal of Business Ethics*. Vol.62, 277-297.
- Mahyarni. (2013). Theory of reasoned action and theory of planned behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku). E-journal. 4:1.
- Marliza, Resi. (2018). Pengaruh Personal Cost of Reporting, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah Kota Payakumbuh). *E-Journal Universitas Negeri Padang*. Vol.6. No.1.
- Mawanga, Freddie. 2014. Perceived retaliation against internal whistleblowers: Evidence from public institutions in Sub-Saharan Africa. Vol.19, No.1.
- Merdikawati, Risti. (2012). Hubungan komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi dengan niat melakukan whistleblowing. Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Miceli, Marcia P *et al.* (1999). Can Laws protect whistleblowers? Result of a naturally occurring field experiment. *Work and Occupations*. Vol.26, No.1: 129-151.
- Near, J. P. dan Miceli, Marcia P. (1996). Whistleblowing: myth and reality. *Journal of management*. 22(3), 507-526.
- Near, J. P. dan Miceli, Marcia P. (2008). Review of public personnel administration. Vol.28, No.3.
- Nurhidayat, Ilham. (2017). Dilematika *whistleblower* birokrat: Pahlawan atau Pengkhianat?. *Birokrat menulis.org*. Diakses pada 25 Februari 2020.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2014). Roadmap Tata Kelola Perusahaan Indonesia. Diakses pada 20 Februari 2020 dari <https://www.ojk.go.id>
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. (2009). Whistleblowing as Planned Behavior- A Survey of South Korean Police Officers. *Journal of Business Ethics*. 85, 545-556.
- Parmerlee, Marcia A, dkk. (1982). Correlations of Whistleblowers' Perceptions of Organizational Retaliation. *Administrative Science Quarterly*. Vol. 27, No. 1: 17-34.
- Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). (2003). United Nations Convention Against Corruption. New York: United Nations.

- Pratama, Naldo Jauhari. (2018). *Pengaruh mood terhadap niat melakukan whistleblowing*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. Padang.
- Puni, Albert dan Anlesinya, Alex. (2017). Whistleblowing Propensity in Power Distance Societies. *Journal of Global Responsibility*. Vol. 29 : 564-578
- Rao, A. N. and Pearce, J. L. (2016). Should management practice adapt to cultural values? The evidence against power distance adaptation. *Cross Cultural & Strategic Management*. Vol. 23 No. 2: 257-286.
- Regh, Michael T, dkk. (2008). Antecedents and outcomes of retaliation against whistleblowers: Gender differences and power relationship. *Journal of organization science*. Vol.19, No. 2: 221-240.
- Rianti, Desi. (2017). Pengaruh komitmen profesional auditor terhadap intensi melakukan whistleblowing dengan retaliasi sebagai variabel moderating. *JOM Fekon*. Vol. 4, No. 1.
- Riduwan. (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rocha, E. dan Kleiner, B. H. (2005). To Blow or Not to Blow the Whistle? That is the Question. *Management Research News*. Vol. 28 (11/12): 80–87.
- Runing, Hunik. (2011). Jarak Kekuasaan sebagai Pemoderasi Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Komitmen Karyawan pada Supervisor. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. Vol. 4, No. 3.
- Saputra, Bagus & Dwita, Sany. (2018). Pengaruh retaliation dan gender terhadap niat melakukan whistleblowing. *Jurnal WRA*. Vol. 6, No. 2.
- Scholten, M. T. (2003). Review of the Operation of the Protected Disclosures Act 2000: Report to the Minister of State Services. Diakses pada 29 Februari 2020 dari <https://www.beehive.govt.nz>
- Seifert, D. L., J. T. Sweeney, J. A. Joireman, and J. M. Thornton. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 35: 707-717.
- Sekaran, Uma. (2003). *Research methods for business, a skill-building approach*. Fourth Edition. United State of America: John Wiley & Sons inc.
- Semendawai, Abdul Haris dkk. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Diakses pada 17 Februari 2020 dari www.lpsk.go.id.
- Siregar, L. N., Mayadewi, R. P., & Rosely, E. (2016). Penilaian terhadap Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Menggunakan Values Survey Module 2013 58 Hofstede Di Universitas Telkom Bandung. Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia. 221–228.
- Smith, A., and E. C. Hume. (2005). Linkin culture and ethics: A comparison of accountants' ethical belief system in the individualism/collectivism and power distance contexts. *Journal of Business Ethics*. Vol. 62 (3): 209-220.

- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Susmanchi, Georgiana. (2012). Internal Audit and Whistle-Blowing. *Economics, Management and Financial Markets*. Vol. 7 (4): 415-421.
- Taylor, E. Z., M. B. Curtis, and L. Chui. (2012). View from the other side: Staff auditors' observations of questionable peer behavior. *CPA Journal*. Vol.6: 66-71.
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013). Whistleblowing in audit firms : organizational response and power distance. *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 25 (2): 21-43.
- Transparancy International. (2017). Corruption Perception Index Indonesia. Diakses pada 20 Februari 2020 dari <https://www.transparency.org>
- Trinugroho, I., dan R. Sambel. (2011). Overconfidence and excessive trading behavior: An experimental study. *International Journal of Business and Management*. Vol.6 (7): 147-152.
- Wong-On-Wing, Bernard dan Lui, Gladie. (2013). Beyond cultural values: An implicit they approach to cross-cultural research in accounting ethics. *American Accounting Association*. Vol. 25 (1): 15-36.
- Zhuang, et al. (2015). Examining culture's effect on whistleblowing and peer reporting. *Business and Society*. Vol. 44, No. 4: 462-486.