

**PENGARUH RETALIATION DAN GENDER TERHADAP NIAT
MELAKUKAN WHISTLEBLOWING**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah
Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas
Negeri Padang*



Oleh:

BAGUS SAPUTRA

2014/14043003

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**



HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *RETALIATION* DAN GENDER TERHADAP NIAT
MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

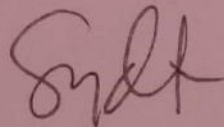
NAMA : BAGUS SAPUTRA
NIM/TM : 14043003 / 2014
JURUSAN : AKUNTANSI
KEAHLIAN : AKUNTANSI
FAKULTAS : EKONOMI

Padang, 3 Agustus 2018

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II



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



Mayar Afriventi, SE., M.Sc
NIP. 19840113 200912 2 005

Mengetahui,
Ketua Jurusan Akuntansi



Fefri Indra Arza, S.E., M.Sc., Ak
NIP. 19730213 199903 1 003

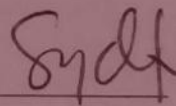


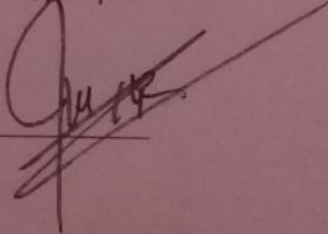
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

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

Judul : Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat
Melakukan *Whistleblowing*
Nama : Bagus Saputra
NIM/TM : 14043003/2014
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi

Padang, 3 Agustus 2018

Tim Penguji

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	Sany Dwita, S.E., M.Si., Ph.D., Ak., CA	1. 
2.	Sekretaris	Mayar Afriyenti, S.E., M.Sc	2. 
3.	Anggota	Nayang Helmayunita, S.E., M.Sc	3. 
4.	Anggota	Dr. Erinos NR, M.Si, Ak	4. 

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Bagus Saputra
NIM/Tahun Masuk : 14043003/2014
Tempat/Tgl Lahir : Sungai Penuh / 02 Oktober 1996
Jurusan : Akuntansi
Keahlian : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Jend Sudirman, Desa Amar Sakti, Kec. Sungai penuh, Kota Sungai Penuh, Provinsi Jambi
No. Hp/Telp : 0853 5656 1658
Judul Skripsi : Pengaruh *Retaliation* dan Gender terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Dengan ini saya meyakini bahwa:

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini merupakan gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan mencantumkannya dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis ini Sah apabila telah ditandatangani Asli oleh tim pembimbing, tim penguji, dan ketua jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran di dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana yang diperoleh karena karya tulis atau skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Agustus 2018
Yang Menyatakan



Bagus Saputra
NIM. 14043003/2014

ABSTRAK

Bagus Saputra (14043003). Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Pembimbing 1: Sany Dwita, S.E., M.Si., Ph.D, Ak.

Pembimbing 2: Mayar Afriyenti, S.E, M.Sc.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris tentang: 1) Pengaruh *retaliation* terhadap niat melakukan *whistleblowing*, 2) pengaruh gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan 3) pengaruh interaksi *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Jenis penelitian ini tergolong dalam kuasi eksperimen. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner pada 122 mahasiswa akuntansi dari sebuah Perguruan Tinggi di Kota Padang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan ANOVA. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *retaliation* mempengaruhi seorang individu dalam niat melakukan *whistleblowing*, dan gender mempengaruhi seorang individu dalam niat melakukan *whistleblowing*, serta terdapat interaksi *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini berfokus pada pentingnya ancaman *retaliation* (pembalasan dendam) pada karyawan baru di perusahaan/organisasi sektor publik, serta menggunakan mahasiswa akuntansi sebagai subjek eksperimen untuk menguji pengaruh *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci : *Retaliation*, Gender, *Whistleblowing*.

Abstract

This study aims to test empirically about: 1) The influence of retaliation on whistleblowing intentions, 2) the influence of gender on whistleblowing intention, and 3) the influence of retaliation and gender interaction on whistleblowing intention. This type of research belongs to a quasi experiment. Data in this study were collected by using questionnaires on 122 accounting students from an university in Padang City. Data analysis was done by using ANOVA. The results of this study conclude that retaliation affects a person in the intention of doing whistleblowing, and sex affects a person in the intention of doing whistleblowing, as well as retaliation and gender interaction with the intent to conduct whistleblowing. This study focuses on the importance of retaliation threats against new employees in public sector companies/organizations, as well as using accounting students as a subject for experiment the effects of retaliation and gender on whistleblowing intention.

Keywords: *Retaliation*, Gender, *Whistleblowing*.

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Ganefri, Ph.D., Rektor Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu dan memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Padang.
2. Drs. Idris, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam pelaksanaan perizinan penelitian.
3. Fefri Indra Arza, S.E., M.Sc., Ak, Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam pelaksanaan perijinan penelitian.
4. Sany Dwita, S.E., M.Si., Ph.D., Ak., CA, dan Mayar Afriyenti, S.E., M.Sc, Dosen pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini.

5. Ayahanda (Nurrohman) dan Bunda (Latri), Nenek (Rasitem), Kakek (Salam) dan adik (Monika Yuliyanti) serta keluarga besar yang telah memberikan motivasi serta dukungan moril dan materil.
6. DPH dan Pengurus UKKPK UNP (Unit Kegiatan Komunikasi dan Penyiaran Kampus Universitas Negeri Padang), Tri Aryo Icksan, Sri Harningsih, Putri Efrilna, Yektri Yurmanita, Oksimiliya Wirda, Ichwan Agung Al-amin, Weni Delfia Mitha, Melia Rahmi, dan Hanifah Eka Putri yang telah memberikan bantuan, dukungan, semangat dan motivasi untuk penulis.
7. Yektri Yurmanita, Dimas Bagus Prayoga, Adel Rivianto, Ridho Dwi Peroza dan Hafizul Haq terimakasih telah bersedia meminjamkan notebook dan laptopnya kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat tercinta (Galadia Squad, Manis Manja Grup, Tim Biro Kesekretariatan, dan Galamai Duta Damai) yang telah memberikan dukungan, semangat dan menghibur penulis selama proses penyelesaian skripsi.
9. Teman-teman The Power Of Uhang Kincay (Dimas Bagus Prayoga, Maharani Dwi Putri A, Utami Oktavia, Mutiara Suciandica yang telah memberikan semangat dan motivasi selama penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Kos ASTAM (Adel Rivianto galau, Hafizul Haq ga jelas, Shabran Jamil ga betah, Tio Amri Jail, dan Astam Squad) yang telah memberikan dukungan, semangat dan menghibur penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Sigit Alfin Yahya dan Werry Kapoor terimakasih atas semangat dan doanya.

12. Teman-teman mahasiswa akuntansi angkatan 2014 yang sama-sama berjuang meraih gelar sarjana yang saling memotivasi, memberikan saran, semangat, dan dukungan yang sangat berguna dalam penulisan skripsi ini.
13. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Skripsi ini telah disusun sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan oleh Universitas Negeri Padang, Namun Kritik, saran dan masukan dalam rangka meningkatkan kualitas skripsi ini akan diterima dengan besar hati. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Padang, Juni 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat penelitian.....	13
BAB II KAJIAN TEORI	14
A. <i>Grand Theory</i>	14
1. <i>Prosocial Organizational Behavior (POB) Theory</i>	14
2. <i>Universal Dignity Theory of Whistleblowing (UDTW)</i>	15
3. <i>Whistleblowing</i>	16
4. <i>Retaliation</i>	18
5. <i>Gender</i>	21
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Hubungan Antar Variabel dan Penurunan Hipotesis.	27
1. <i>Retaliation dan Whistleblowing</i>	27
2. <i>Gender dan Whistleblowing</i>	29
3. <i>Retaliation dan Gender terhadap Whistleblowing</i>	31
D. Kerangka Konseptual	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Desain Penelitian.....	34

B.	Jenis dan Sumber Data	38
1.	Jenis Data	38
2.	Sumber Data	38
C.	Teknik Pengumpulan Data	39
D.	Instrumen Penelitian.....	39
E.	Prosedur Penelitian.....	43
F.	Variabel Penelitian dan Pengukurannya	45
1.	Variabel Terikat (Y)	45
2.	Variabel Bebas (X).....	46
G.	Teknik Analisis Data	47
1.	Uji Asumsi Klasik	47
2.	Uji Hipotesis	47
H.	Defenisi Operasional Variabel	48
1.	<i>Whistleblowing</i>	48
2.	<i>Retaliation</i>	48
3.	Gender	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B.	Demografi Partisipan	51
1.	Karakteristik Partisipan.....	51
2.	Analisis Deskriptif.....	54
C.	Hasil Uji Asumsi Klasik	58
1.	Uji asumsi klasik hipotesis pertama	58
2.	Uji asumsi klasik hipotesis kedua.....	60
D.	Hasil Uji Hipotesis	61
1.	Hipotesis pertama.....	62
2.	Hipotesis kedua	64
3.	Hipotesis Ketiga	65

E. Pembahasan.....	67
1. Perbedaan pengaruh <i>retaliation</i> terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i> ..	67
2. Perbedaan pengaruh gender terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>	69
3. Perbedaan pengaruh interaksi laki-laki dan <i>retaliation</i> terhadap niat melakukan <i>whistleblowing</i>	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan.....	75
C. Saran.....	76
D. Implikasi.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
--------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Daftar Sampel Penelitian	37
Tabel 3.2 Desain Faktorial 2X2	37
Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner.....	50
Tabel 4.2 Analisis Demografi Partisipan.....	51
Tabel 4.3 Karakteristik Demografi.....	53
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Whistleblowing.....	54
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Retaliation.....	54
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Gender.....	56
Tabel 4.7 Ringkasan Uji Asumsi Klasik Hipotesis pertama.....	57
Tabel 4.8 Ringkasan Uji Asumsi Klasik Hipotesis Kedua.....	59
Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Parametrik dan Non-parametrik.....	61
Tabel 4.10 Desain Faktorial 2x2.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian.....	86
2. Hasil Olah Data Penelitian.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Whistleblowing bukanlah fenomena baru namun sudah sejak lama terjadi diberbagai negara (Nurhidayat, 2017) dan banyak menyita perhatian dunia (Abdilla, 2017; Kahfi, 2017; Larasati, 2015; Sulistomo, 2012; Near dan Miceli, 1986; Rehget *al*, 2008). Masyarakat dunia dibuat tercengang oleh terbukanya rahasia yang dilakukan Edward Snowden (Juli 2013) yang menyuarkan ke publik bahwa NSA mencuri data pengguna internet dan telepon serta menguasai data pribadi perusahaan teknologi besar di AS (Nurhidayat, 2017), tidak teraturnya urusan keuangan dan akuntansi Enron yang dilaporkan Sherron Watkins (2001) (Semendawai dkk, 2011), penipuan saham Tyco (2002) (*Detik.com*), dilaporkannya kecurangan akuntansi WorldCom oleh Chyntia Cooper (2002) (*Wordpress.com*), dan penipuan laporan keuangan Parmalat di Italia (2003) (*Liputan6.com*), serta skandal kecurangan HIH *Insurance* di Australia (2001) (*Wikipedia.org*).

Whistleblowing merupakan pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) dari praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi dan melakukan tindakan (Near dan Miceli,1985). Tinjauan perspektif hukum *whistleblowing* pada beberapa negara diantaranya sebagai

berikut. New Zealand mengenakan *Protected Disclosure Act of 2000* (PDA 2000) yang berlaku 1 Januari 2001. PDA 2000 bertujuan memfasilitasi pengungkapan kesalahan serius dalam organisasi sektor swasta dan publik serta melindungi karyawan yang melakukan *whistleblowing*. PDA 2000 secara khusus bertujuan menyediakan perlindungan bagi *whistleblower*, memfasilitasi pengungkapan dan investigasi (Scholtens, 2003). Amerika Serikat mengatur kewajiban sistem pelaporan *whistleblower* ketika melaporkan pelanggaran dalam *Sarbanes-Oxley Act* yang disahkan pada tahun 2002. *Sarbanes-Oxley Act* adalah undang-undang untuk menghindari penyimpangan keuangan di perusahaan terbuka dan kantor akuntan publik sehingga berpengaruh terhadap motivasi *whistleblowing* (Semendawai dkk, 2011). Australia pada tahun 2004 juga memasukkan perlindungan terhadap *whistleblower* melalui kebijakan *Workplace Relation Amendment (Codifying Contemps Offences) Act 2004* (Semendawai dkk, 2011; Schmidt, 2005). Profesi akuntansi di New Zealand menganggap *whistleblowing* sebagai sarana penting deteksi *fraud* (ICANZ, 2003 dalam Liyanarachchi, 2009).

Kisah dilematis dialami *whistleblower* di Indonesia saat membongkar berbagai kasus korupsi (Nurhidayat, 2017). Beberapa kasus yang mencuri perhatian publik adalah laporan Agus Condro kepada KPK (04 Juli 2008) atas dugaan suap pemilihan deputy senior gubernur Bank Indonesia, korupsi sistem administrasi badan hukum (2011) dilaporkan Yohanes Waworuntu sebagai direktur utama PT Sarana Rekatama Dinamika yang merasa dikorbankan demi

menyelamatkan Hartono Tanoesoedibyo sebagai pemilik PT SRD, Vincentius Amin Sutanto mantan *financial controller* di PT Asian Agri Group dalam skandal penggelapan pajak (2008) senilai Rp1,3 triliun, Endin Wahyudin melaporkan kasus penyuapan tiga hakim agung (2001) terkait sengketa tanah, Komjen Pol. Susno Duadji yang membongkar praktik mafia hukum (2009) pencucian uang dan korupsi puluhan miliar rupiah Gayus H.P. Tambunan (Semendawai dkk, 2011), kasus etika profesi auditing PT Telkom (2017) (Wardani dan Sulhani, 2017), skandal keuangan PT Bank Capital Indonesia (Setiawati dan Maria, 2016), dan kasus kecurangan manipulasi laporan keuangan (2005) PT KAI (Istyanti, 2016), serta kasus wisma atlet hambalang dengan Nazaruddin sebagai *whistleblower* (Larasati, 2015).

Keberadaan beberapa kasus korupsi dan *whistleblower* di Indonesia apabila dikaitkan dengan tingkat korupsi yang diukur dengan *Corruption Perception Index*(CPI) menunjukkan bahwa tahun 2017 Indonesia menempati posisi 96 dari 180 negara. Indonesia memiliki skor 37 pada tahun 2017 (dengan catatan: skor 0-10 sangat koruptif/*highly corrupt* dan skor 90-100 sangat bersih/*very clean*) (*Transparency International*, 2017). Perlunya tindakan kooperatif pemerintah, pelaku bisnis dan masyarakat dalam mencegah korupsi. Masyarakat mulai peduli dengan tindakan *whistleblowing* yang efektif mengungkapkan skandal keuangan, korupsi dan kecurangan di Indonesia (ACFE Indonesia, 2016; Rustiarini dan Sunarsih, 2015).

Pengembangan *whistleblowing* di Indonesia hadir dengan diterbitkannya Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran atau *Whistleblowing System* (WBS) oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) yang digunakan perusahaan dalam mengembangkan sistem pelaporan pelanggaran secara manual. Aturan implisit tersirat dalam UU No.13 Tahun 2006 mengenai perlindungan saksi dan korban dan selanjutnya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 4 Tahun 2011 mengenai perlakuan para pelapor (*whistleblower*) tindak pidana dan saksi pelaku yang bekerja sama (*justice collaborator*) (Semendawai dkk, 2011). Aturan *whistleblowing* di Indonesia telah ada melalui penguatan dan dorongan yang diberikan melalui tata cara pelaporan yang rahasia dan terenkripsi (OJK, 2015; KBUMN, 2016). Bhargava dan Madala (2014) sebaliknya menyatakan bahwa berdasarkan *International Federation of Library Association* (IFLA) *World Report* 2010 dari 161 negara sebanyak 80 negara (49%) tidak memiliki perlindungan terhadap *whistleblower*, 41 negara (25%) perlindungan *whistleblower* secara parsial, 40 negara (25%) perlindungan *whistleblower* lebih lanjut, 2 negara (1%) sistem pengembangan komprehensif resmi *whistleblower*. Indonesia berada diposisi tidak memiliki perlindungan *whistleblower*. Indonesia perlu perlindungan nyata terhadap *whistleblower*. Undang-Undang yang menjadi kekuatan payung hukum agar lebih fokus dan pasti mengatur tindakan *whistleblowing* hingga saat ini belum ada (Larasati, 2015; Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Penjelasan paparan skandal dan kasus korupsi serta kecurangan yang terjadi di Indonesia hendaknya *whistleblower*

diberikan perlindungan. Dorongan atas Undang-Undang *Whistleblower* untuk menurunkan skandal korupsi di Indonesia sangat diperlukan (ACFE Indonesia, 2016; KBUMN, 2016; Larasati, 2015).

Whistleblowing menjadi topik penting ketika ada keterlibatan praktik akuntansi (Emerson *et al*, 2007) dan karyawan akuntansi kemungkinan besar akan menyaksikan kesalahan serius dalam bekerja (Liyanaarachchi, 2009). Terungkapnya skandal Enron oleh Sherron Watkins, dan WorldCom oleh Cynthia Cooper (Emerson *et al*, 2007; Lacayo and Ripley, 2002), serta di Indonesia Susno Duadji dalam mafia pajak, Agus Condro dengan kasus suap BI (Semendawai dkk, 2011; Sulistomo, 2012) menunjukkan eksistensi *whistleblower* mendapatkan perhatian lebih dalam skandal keuangan tersebut. Survei informasi *fraud* di Indonesia bahwa media awal ditemukannya *fraud* 37% berasal dari aduan/laporan, diikuti 16,5% dari audit eksternal, 13,5% dari audit internal (ACFE Indonesia, 2016). Kemudian lebih penting lagi mengenai sumber penemuan *fraud* 47,5% berasal dari karyawan, 21,5% anonim, 9,1% pelanggan (ACFE Indonesia, 2016).

Whistleblowing sebagai salah satu topik penting dalam akuntansi karena memiliki pengaruh jangka panjang terhadap organisasi perusahaan untuk meningkatkan keefektifannya (Near dan Miceli, 1985). Keberadaan *whistleblowing* membuat *whistleblower* bisa membantu menyelesaikan masalah-masalah di dalam organisasinya. *Whistleblowing* memberikan manfaat secara luas kepada masyarakat, kreditor, investor, dan individu di dalam organisasi

melalui pengungkapan *fraud* yang dilakukan *whistleblower* (Miceli *et al.*, 1991). Berdasarkan data ACFE Indonesia (2016) metode atau mekanisme dalam mencegah kecurangan yang cukup baik dan efektif adalah *whistleblowing*. Persentase menunjukkan 20,6% untuk *whistleblower system*, 11,2% untuk audit/pemeriksaan mendadak, 10,3% untuk audit eksternal, 8,7% kebijakan anti *fraud* organisasi/lembaga, 8% monitoring proaktif, dan 8% audit internal. Hasil penelitian Dyck *et al.*, (2010) memberikan hasil bahwa karyawan adalah kelompok terbanyak yang menjadi *detector fraud* dengan persentase 17% dari 152 kasus, diikuti media 13%, regulator industri 13%.

Hubungan karyawan yang erat dengan organisasi mereka, pemahaman lebih atas internal organisasi, kedudukan karyawan, sulit atau mudahnya mengenali tindakan kesalahan yang serius, dan dampak signifikan yang ditimbulkan dari *whistleblowing* terhadap kesejahteraan karyawan memberikan motif yang kuat kepada karyawan untuk melakukan *whistleblowing* (Liyanarachchi, 2009). Indonesia yang telah memberlakukan *whistleblowing system* ternyata memotivasi individu menjadi *whistleblower* bukanlah sebuah perkara yang mudah. *Whistleblower* menghadapi berbagai tantangan sehingga menjadikan *whistleblowing* adalah fenomena yang kompleks (Liyanarachchi, 2009; Near dan Miceli, 1995; Rocha dan Kleiner, 2005).

Whistleblowing dapat dijadikan sebagai fenomena yang kompleks. Hasil penelitian atas *retaliation* (pembalasan dendam), usia dan gender (Liyanarachchi, 2011), niat *whistleblowing*, aksi dan *retaliation* (Magnus, *et al.* 2005), persepsi

organisasi (Parmerlee, *et al.* 1982), *locus of control* dan *ethical judgement* (Chiu, 2003), keadilan organisasi (Seifert, 2006), komitmen organisasi (Wijaya, 2016), sifat *Machiavellian*, komitmen profesional, lingkungan etika (Nugraha, 2017), jalur pelaporan anonim dan kualitas audit internal (Kaplan dan Schultz, 2007) profesionalisme auditor, orientasi etika idealisme dan relativisme (Riska, 2017) memberikan implikasi adanya berbagai fenomena kompleks yang menjadikan faktor individu lingkungan internal dan eksternal baik sektor privat maupun pemerintahan dalam niat untuk melakukan *whistleblowing* dan memberanikan dirinya menjadi *whistleblower*. Penelitian *whistleblowing* telah menguji faktor hukum (Yeoh, 2014; Miceliet *a.*, 1999; Sullivan, 2014; Dreiband, 2007), *information Technology* (IT) (Keil, 2010), *business ethics* (Hoffman, 2009), *social information* (Gundlach, 2013), budaya (Zhuang, 2005). Namun, masih sedikit yang meneliti faktor organisasi terhadap *whistleblowing* salah satunya *retaliation*.

Hasil penelitian terdahulu beberapa memfokuskan kepada mahasiswa akuntansi/auditing sebagai calon karyawan akuntansi/auditor perusahaan atau pemerintahan pada sikap etis para mahasiswa terhadap niat menjadi *whistleblower*. Penelitian mengenai kode etis mahasiswa akuntansi dengan perbandingan beberapa negara (O'Leary and Cotter, 2000), penalaran moral, *retaliation* (Liyanarachchi, 2009), penalaran moral, *retaliation*, dan gender (Manafe, 2015), komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif (Merdikawati, 2012;

Elias, 2008) yang hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh masing-masing variabel terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Retaliation merupakan bentuk paksaan atau konsekuensi bagi *whistleblower* untuk menutup mulut mereka ketika mengetahui penipuan dalam suatu organisasi (Magnus dan Viswesveran, 2005). *Retaliation* merupakan tuntutan yang dilakukan oleh rekan kerja atau manajer terhadap karyawan yang telah melaporkan pelanggaran (Joy, 2014). Penelitian terdahulu oleh (Manafe, 2015; Dozier dan Miceli, 1985; Greenberger, 1987) menggunakan kerangka *pro-social organizational behavior theory* (POB) yang menjelaskan bahwa *whistleblowing* merupakan perilaku prososial yang menguntungkan individual, kelompok, dan organisasi (Brief and Motowidlo, 1986). *Retaliation* sepertinya menghalangi tindakan prososial dalam organisasi yaitu *whistleblowing*. *Retaliation* sendiri menggunakan teori *Universal Dignity Theory of Whistleblowing* (UDTW) yang dideskripsikan melalui penelitian Hoffman (2009) tentang *a business ethics theory of whistleblowing: responding to the \$1 trillion question*, yang menghubungkan bahwa *retaliation* hadir ketika individu merasa mendapatkan ancaman dan membuat individu menghindari tindakan *whistleblowing*.

Liyanarachchi (2009) dan Scholtens (2003) memberikan dukungan empiris mengenai kemungkinan tindakan *retaliation* terhadap dorongan melakukan *whistleblowing*. Penelitian tersebut mendukung peningkatan aturan hukum *whistleblowing* di negara New Zealand, yang berimplikasi pada

whistleblower merasa dilindungi dari *retaliation*. Studi mengidentifikasi bahwa potensi *retaliation* terhadap *whistleblowing* penting dalam menjelaskan keputusan seseorang untuk terlibat atau tidak dalam *whistleblowing* (Liyanarachchi, 2009). *Whistleblowing* memiliki banyak konsekuensi dan *retaliation* tampaknya hadir di hampir semua kasus (Rocha dan Kleiner, 2005). Terdapat banyak bentuk *retaliation* terkhusus bagi karyawan baru. *Retaliation* bisa muncul dalam bentuk paksaan untuk membungkam *whistleblower* atau penghentian pekerjaan (Magnus dan Viswesvaran, 2005; Parmerleeet al, 1982).

Studi Rocha and Kleiner (2005) menyatakan bahwa potensi dilema yang dimiliki *whistleblower* adalah sebuah perjuangan antara melakukan apa yang benar dan menderita konsekuensi, atau hanya diam dan berpura-pura tidak ada apa-apa. Alasan utama lebih lanjut yang menunjukkan tidak melaporkan kesalahan adalah tindakan korektif tidak akan diambil, takut laporan tidak dirahasiakan (Dincet al, 2018), dan takut akan *retaliation* (Rocha dan Kleiner, 2005). Liyanarachchi (2009) dan Scholtens (2003) menyimpulkan bahwa pendidikan etika pada mahasiswa akuntansi perlu dikembangkan lebih lanjut untuk menumbuhkan penalaran moral dan mengenalkan ancaman *retaliation* yang hadir dalam dunia kerja terhadap para lulusan akuntansi demi mendorong masa depan karyawan akuntan/auditor yang lebih memenuhi standar etika yang tinggi.

Skandal Sherron Watkins atas Enron, Cynthia Cooper atas WorldCom, Agus Condro atas Bank Indonesia, Susno Duadji atas Pajak juga menunjukkan

bahwa variabel gender juga dijelaskan pada penelitian terdahulu. Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* (Manafe, 2015). Penelitian sebaliknya oleh Liyanarachchi (2009) menunjukkan ada pengaruh gender terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan responden 51 untuk perbandingan laki-laki 55% dan perempuan 45% walaupun gender tidak dihipotesiskan dalam studinya. Sejalan dengan hal itu, pengaruh interaksi gender meskipun tidak dihipotesiskan dalam studi, konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perempuan memiliki masalah kesadaran etis yang lebih besar dari laki-laki (Magnus dan Viswesveran, 2005).

Penelitian terdahulu (Chung dan Trivedi, 2003; Serwinek, 1992) mengimplikasikan bahwa ada pengaruh gender atas *whistleblowing*. Gender tampaknya penting dalam memahami lebih lanjut tentang *whistleblowing*. Wanita lebih mungkin dibandingkan pria untuk benar-benar melakukan *whistleblowing* (Magnus dan Viswesvaran, 2005). Keenan (1995) sebaliknya menunjukkan bahwa gender dikaitkan dengan niat *whistleblowing*, namun laki-laki yang lebih mungkin melakukan *whistleblowing* daripada wanita. Sims dan Keenan (1998) juga menunjukkan bahwa perempuan kurang mungkin dibandingkan laki-laki untuk memilih melakukan *whistleblowing*. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah hasil penelitian terdahulu menunjukkan efek gender dapat bervariasi dan tidak konsisten terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian Liyanarachchi (2009) dan Scholtens (2003) yang menyarankan untuk menguji kembali mahasiswa akuntansi sebagai calon karyawan akuntan/auditor perusahaan baik sektor privat atau pemerintahan di negara lain guna mendorong karyawan akuntan/auditor yang lebih memenuhi standar etika yang tinggi, dan mengenalkan mahasiswa akuntansi/auditing akan ancaman *retaliation* (Rocha dan Kleiner, 2005), serta tidak konsistennya hasil penelitian yang menggunakan variabel gender (Liyanarachchi, 2009; Manafe, 2015; Magnus dan Viswesveran, 2005; Chung dan Trivedi, 2003; Serwinek, 1992) terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Penelitian ini berkontribusi untuk literatur yang berkembang dengan menyarankan pentingnya keberadaan *whistleblower* dan menciptakan lingkungan etis dalam organisasi dengan menggunakan sikap mahasiswa. Mahasiswa akuntansi menjadi responden karena penelitian ini merupakan jenis penelitian kuasi eksperimen yang bertujuan menguji pengaruh perbedaan atas sikap yang dicobakan pada mahasiswa akuntansi apakah memiliki pemahaman yang relevan dengan karyawan akuntan/auditor ketika mendapatkan perlakuan atau kasus *whistleblowing*. Aspek yang diteliti berhubungan dengan etika sosial, sikap, dan pemahaman perilaku *whistleblowing* (Diani, 2017), yang diasumsikan bahwa antara mahasiswa dan praktisi akuntan/auditor tidak memiliki perbedaan yang jauh. Mahasiswa diasumsikan mampu menjadi subjek penelitian ini yang dianggap akan menjadi calon akuntan/auditor. Mahasiswa dianggap memiliki peran sosial dalam lingkungan organisasi/masyarakat, dan memiliki regulasi

pribadi dalam aspek kognitif, motivasi, emosi, perilaku dan konteks yang muncul akibat dari sikap situasi tertentu, karakteristik individu atau kepribadian, budaya dan agama yang dianut, motivasi, dan keyakinan diri (Rachmah, 2015). Penjelasan tersebut disebutkan dalam penelitian Rachmah (2015) mengenai regulasi diri mahasiswa dalam peran yang banyak. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul “**Pengaruh *Retaliation* dan Gender Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan pengaruh *retaliation* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah terdapat perbedaan pengaruh gender laki-laki dan perempuan terhadap niat melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah terdapat interaksi *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk menguji secara empiris:

1. Perbedaan pengaruh *retaliation* tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
2. Perbedaan pengaruh gender laki-laki dan perempuan terhadap niat melakukan *whistleblowing*.
3. Perbedaan pengaruh interaksi *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai *retaliation* dan gender terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis

- a. *Retaliation* dapat mempengaruhi kecenderungan niat untuk melakukan *whistleblowing*. Maka diharapkan dapat membuat individu mahasiswa akuntansi berani untuk menjadi *whistleblower* walaupun ada atau tidaknya ancaman *retaliation*.
- b. Menambah pemahaman pembaca terkait gender dan faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*.

- c. Membantu karyawan baru ketika menghadapi potensi *retaliation* saat ingin melakukan tindakan *whistleblowing* ketika menemukan suatu temuan kecurangan atau kesalahan dalam akuntansi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Individu yang menghadapi potensi *retaliation* yang rendah akan lebih cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan individu yang menghadapi potensi *retaliation* yang tinggi.
2. Laki-laki akan lebih cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan perempuan.
3. Laki-laki yang dihadapkan pada potensi *retaliation* yang rendah akan cenderung menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan laki-laki yang dihadapkan pada potensi *retaliation* yang tinggi.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Responden dalam penelitian ini sebagian kecil kurang memahami prosedur penelitian yang dijelaskan melalui sugesti, perlakuan/*treatment* yang peneliti berikan, sehingga sebagian kecil tidak lolos uji manipulasi. .

C. Saran

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

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan *treatment*/perlakuan terhadap responden kuasi eksperimen secara lebih baik sehingga responden dapat memahami dengan baik sugesti peneliti dan lolos uji manipulasi.
2. Peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* seperti tingkat keseriusan kesalahan, dan komunikasi interpersonal organisasi.

D. Implikasi

Penelitian ini memiliki implikasi yang dihasilkan yaitu:

1. Bagi perusahaan dan organisasi sektor publik agar dapat menerapkan kebijakan anonim *whistleblowing system* dalam meminimalisir tindakan kecurangan oleh karyawan di dalam organisasi
2. Bagi karyawan dalam perusahaan/organisasi yang sering menjadi sasaran ancaman *retaliation*, agar lebih memahami kondisi dan lingkungan pekerjaan serta mengetahui saluran pelaporan saat menemukan temuan kecurangan yang mengancam perusahaan/organisasi dan diri sendiri.

3. Bagi akademisi, agar dapat menanamkan nilai-nilai moral jujur, keberanian, dan tanggungjawab kepada mahasiswa agar terbentuk sikap etis dalam dunia yang ditekuninya.
4. Bagi pemerintah, agar dapat menerapkanaturan hukum yang melindungi seseorang atau sekelompok orang yang melakukan tindakan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, Zulfah F N. 2017. *The influence of gender, religiosity and retaliation on whistleblowing intention*. Skripsi. Fakultas ekonomika dan bisnis. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta : Yogyakarta.
- ACFE (Association of Certified Fraud Examiners) Indonesia. 2016. *Survai Fraud Indonesia chapter #111*. ACFE Indonesia Chapter : Jakarta.
- Ahyaruddin, Muhammad dan Asnawi, Mizan. 2017. Pengaruh moral reasoning dan ethical environment terhadap kecenderungan untuk melakukan whistleblowing. *Jurnal Akuntansi dan ekonomika*. Vol.7, No.1.
- Bhargava, Nimisha dan 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.
- Brief, A. P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviors. *The Academy of management review*. Vol.11, No.4, 710-725.
- Cahyaningrum, Christina Dwi dkk. 2017. Whistleblowing: Studi eksperimental dalam kejujuran dan tekanan ketaatan. *Journal of accounting & management Innovation*. Vol.1, No.2, 143-158.
- Cailier, James Gerard. 2012. Agency Retaliation against whistleblower. Factors affecting employee perceptions. *Public Integrity Journal*. Vol.15, No.1, 29-50.
- Chiu, Randy K. 2003. Ethical Judgement and whistleblowing intention: Examining the Moderating role of locus of control. *Journal of business ethics*. Vol.43, 65-74.
- Chung, Janne dan Trivedi, Viswanath Umashanker. 2003. The effect of Friendly persuasion and gender on tax compliance behavior. *Journal of Business ethics*. Vol.47, 133-145.
- Clark, David. 1994. Whistleblowing: theory anda practice. *AJAL FORUM*. No.1
- Cooper, D. R., dan Pamela S. Schindler. 2014. *Business Research Methods*. Twelfth Edition. Florida Atlantic University: McGraw-Hill Companies, inc.
- Detik.com. 2012. "Kasus penipuan saham tyco". Diakses pada 02 April 2018.