

TUGAS AKHIR

DETERMINAN INTENSI MAHASISWA YANG BEKERJA SEBAGAI STAF AKUNTANSI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
pendidikan program sarjana

Disusun Oleh:

Elena Fedora Susanto

2019122007

Pembimbing

Hardi Bahar S.E., M.Si.

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS UNIVERSAL
2023**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elena Fedora Susanto

NIM : 2019122007

Program Studi : Akuntansi

Judul TA : “Determinan Intensi Mahasiswa Yang Bekerja Sebagai Staf Akuntansi
Dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan (plagiat), belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun atau dalam bentuk apapun, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap tugas akhir saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Batam, 22 Juni 2023

Yang membuat pernyataan

Elena Fedora Susanto

2019122007

LEMBAR PENGESAHAN

**DETERMINAN INTENSI MAHASISWA YANG BEKERJA SEBAGAI STAF
AKUNTANSI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING***

Disusun oleh:
Elena Fedora Susanto
2019122007

Pembimbing:

Hardi Bahar, S.E., M.Si.
NIDN: 1004107301
Tanggal: 22 Juni 2023

Batam, 22 Juni 2023
Program Studi Akuntansi
Fakultas Bisnis
Universitas Universal

Koordinator Program Studi

Hardi Bahar, S.E., M.Si.
NIDN: 1027098604

*DETERMINANT OF WHISTLEBLOWING INTENTION ON ACCOUNTING
STUDENTS AS ACCOUNTING STAFF*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of personal cost of reporting, moral intensity, ethical climate, and fair treatment on the intentions of students who work as accounting staff in carrying out whistleblowing actions. This study used quantitative research methods. The population in this study is accounting students who work as accounting staff in Batam City with purposive sampling techniques. The data used in the study was primary data collected through the distribution of online questionnaires at 5 universities in Batam City. The sample used in this study was 110 respondents. The testing instrumen used in this study is the SPSS (Statistikal Product and Service Solution) software application version 25. Based on the results of the classical assumption test, multiple regression analysis, t test and F test. The test results show that personal cost of reporting negatively affects the intention to whistleblow, while ethical climate and fair treatment have a positive effect on the intention to whistleblow, for moral intensity does not affect the intention to whistleblow.

Keywords: Personal cost of reporting, moral intensity, ethical climate, fair treatment, whistleblowing

DETERMINAN INTENSI MAHASISWA YANG BEKERJA SEBAGAI STAF AKUNTANSI DALAM MELAKUKAN TINDAKAN *WHISTLEBLOWING*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *personal cost of reporting*, *moral intensity*, *ethical climate*, dan *fair treatment* terhadap intensi mahasiswa yang bekerja sebagai staf akuntansi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa akuntansi yang bekerja sebagai staf akuntansi di Kota Batam dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara online di 5 universitas di Kota Batam. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 110 responden. Pengujian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi software SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan bahwa *personal cost of reporting* berpengaruh negatif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* sedangkan *ethical climate* dan *fair treatment* berpengaruh positif terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* untuk *moral intensity* tidak berpengaruh terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Kata Kunci : *Personal cost of reporting*, *moral intensity*, *ethical climate*, *fair treatment*, *whistleblowing*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, berkat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “Determinan Intensi Mahasiswa yang Bekerja Sebagai Staf Akuntansi dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*” Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan akademik program S1 Jurusan Akuntansi Fakultas Bisnis Universitas Universal. Selain itu, tugas akhir ini disusun dengan tujuan mengimplementasikan ilmu yang telah didapatkan selama masa perkuliahan di Fakultas Bisnis Program Studi Akuntansi di Universitas Universal.

Tugas akhir ini tentunya tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Orangtua dan keluarga yang senantiasa menemani dan memberi dukungan kepada penulis selama proses penyusunan tugas akhir ini.
2. Bapak Dr. Techn. Aswandy, M.T. selaku rektor dari Universitas Universal.
3. Bapak Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Universal.
4. Bapak Hardi Bahar S.E., M.Si. selaku Koordinator Prodi Akuntansi dan dosen pembimbing yang membantu dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
5. Ibu Ni Putu Winda Ayuningtyas S.E., M.Si., selaku dosen penguji yang memberikan saran, masukan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
6. Bapak Suryo Widianoro, S.T., M.M.SI, M.Com (IS) selaku dosen penguji yang memberikan saran, masukan dan arahan kepada penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
7. Bapak dan Ibu dosen Prodi Akuntansi yang telah memberikan ilmu serta dukungan kepada penulis selama perkuliahan.

8. Seluruh mahasiswa akuntansi yang telah bersedia untuk mengisi kuesioner penulis.
9. Teman-teman akuntansi angkatan 2019 yang senantiasa memberikan dukungan, bantuan, dan semangat kepada penulis dalam penyusunan laporan tugas akhir ini.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi, semangat, dan bantuan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan laporan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengucapkan permintaan maaf apabila terdapat kekurangan maupun kesalahan dalam penulisan. Penulis berharap dapat belajar lebih banyak lagi untuk mengimplementasikan ilmu yang sudah didapatkan. Penulis juga berharap mendapat berbagai masukan, kritik dan saran untuk tugas akhir ini. Semoga karya ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

Batam, 11 Januari 2022

Penulis

Elena Fedora Susanto

DAFTAR ISI

PRAKATA	iii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN ..	11
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
2.2. Kajian Teori	17
2.2.1. Tinjauan Teoritis <i>Fraud</i> dan <i>Whistleblowing</i>	17
2.2.2. Personal Cost of Reporting	20
2.2.3. Intensitas Moral (<i>Moral Intensity</i>)	22
2.2.4. Iklim Etis (<i>Ethical Climate</i>) - <i>Principle</i>	25
2.2.5. Perlakuan yang Adil (<i>Fair Treatment</i>).....	27
2.2.6. Intensi Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	28
2.3. Kerangka Konseptual Penelitian.....	30
2.4. Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel	31
2.4.1. Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting</i> Terhadap Intensi Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	32
2.4.2. Pengaruh <i>Moral Intensity</i> Terhadap Intensi Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	32
2.4.3. Pengaruh <i>Ethical Climate-Principle</i> Terhadap Intensi Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	33

2.4.4.	Pengaruh <i>Fair Treatment</i> Terhadap Intensi Dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	34
2.4.5.	Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting, Moral Intensity, Ethical Climate-Principle, Fair Treatment</i> Terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	35
2.5.	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel Penelitian	36
BAB III	METODE PENELITIAN	39
3.1.	Pendekatan Penelitian	39
3.2.	Lokasi dan Waktu Penelitian	39
3.3.	Populasi dan Sampel Penelitian	40
3.3.1.	Populasi Penelitian	40
3.3.2.	Sampel Penelitian	41
3.4.	Metode Pengumpulan Data	42
3.5.	Pengujian Instrumen	43
3.5.1.	Uji Validitas	43
3.5.2.	Uji Reliabilitas	44
3.6.	Metode Analisis Data	45
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	45
3.6.2.	Analisis Statistik Inferensial	45
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian dan Karakteristik Responden	49
4.2.	Deskripsi Variabel Penelitian	52
4.3.	Analisis Inferensial Penelitian	54
4.3.1.	Uji Validitas	54
4.3.2.	Uji Reliabilitas	58
4.3.3.	Uji Normalitas	59
4.3.4.	Uji Multikolinearitas	60

4.3.5.	Uji Heterokedastisitas	61
4.3.6.	Analisis Regresi Berganda	63
4.4.	Uji Hipotesis	65
4.4.1.	Uji Statistik t (Parsial).....	65
4.4.2.	Uji Statistik F (Simultan)	67
4.4.3.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.5.	Profil Variabel Penelitian.....	69
4.5.1.	Profil Variabel <i>Personal Cost of Reporting</i>	69
4.5.2.	Profil Variabel <i>Moral Intensity</i>	71
4.5.3.	Profil Variabel <i>Ethical Climate</i>	75
4.5.4.	Profil Variabel <i>Fair Treatment</i>	82
4.5.5.	Profil Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	86
4.6.	Pembahasan Hasil Penelitian	94
4.6.1.	Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting</i> terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	94
4.6.2.	Pengaruh <i>Moral Intensity</i> terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	95
4.6.3.	Pengaruh <i>Ethical Climate</i> terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	96
4.6.4.	Pengaruh <i>Fair Treatment</i> terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	97
4.6.5.	Pengaruh <i>Personal Cost of Reporting, Moral Intensity, Ethical Climate, Fair Treatment</i> terhadap Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	98
4.7.	Implikasi Penelitian	98
4.7.1.	Implikasi Teoritis	98
4.7.2.	Implikasi Praktis	99
4.8.	Keterbatasan Penelitian.....	99

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1. Kesimpulan	100
5.2. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2 Daftar Variabel dan Indikator Penelitian.....	37
Tabel 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Semester Perkuliahan.....	50
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	51
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Universitas	51
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Personal Cost of Reporting</i>	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Moral Intensity	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Ethical Climate	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Fair Treatment	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i>	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas	62
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	63
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik t (Parsial).....	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	67
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	68
Tabel 4.20 Deskriptif Variabel Personal Cost of Reporting X1.1	69
Tabel 4.21 Deskriptif Variabel Personal Cost of Reporting X1.2.....	70
Tabel 4.22 Deskriptif Variabel Personal Cost of Reporting X1.3.....	70
Tabel 4.23 Deskriptif Variabel Personal Cost of Reporting X1.4.....	71
Tabel 4.24 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.1	72
Tabel 4.25 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.2	72
Tabel 4.26 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.3	73
Tabel 4.27 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.4	73

Tabel 4.28 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.5	74
Tabel 4.29 Deskriptif Variabel Moral Intensity X2.6	74
Tabel 4.30 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.1	75
Tabel 4.31 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.2	76
Tabel 4.32 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.3	76
Tabel 4.33 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.4	77
Tabel 4.34 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.5	77
Tabel 4.35 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.6	78
Tabel 4.36 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.7	78
Tabel 4.37 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.8	79
Tabel 4.38 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.9	80
Tabel 4.39 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.10	80
Tabel 4.40 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.11	81
Tabel 4.41 Deskriptif Variabel Ethical Climate X3.12	81
Tabel 4.42 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.1	82
Tabel 4.43 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.2	82
Tabel 4.44 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.3	83
Tabel 4.45 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.4	84
Tabel 4.46 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.5	84
Tabel 4.47 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.6	85
Tabel 4.48 Deskriptif Variabel Fair Treatment X4.7	85
Tabel 4.49 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.1.....	86
Tabel 4.50 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.2.....	86
Tabel 4.51 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.3.....	87
Tabel 4.52 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.4.....	88
Tabel 4.53 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.5.....	88
Tabel 4.54 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.6.....	89
Tabel 4.55 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.7.....	89
Tabel 4.56 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.8.....	90
Tabel 4.57 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.9.....	90
Tabel 4.58 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.10...	91
Tabel 4.59 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.11...	92
Tabel 4.60 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan <i>Whistleblowing</i> Y.12...	92

Tabel 4.61 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Y.13... 93

Tabel 4.62 Deskriptif Variabel Intensi dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing* Y.14... 93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peringkat Indeks Persepsi Korupsi (2012-2021)	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 2.2 Model Penelitian.....	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	62

BAB I

PENDAHULUAN

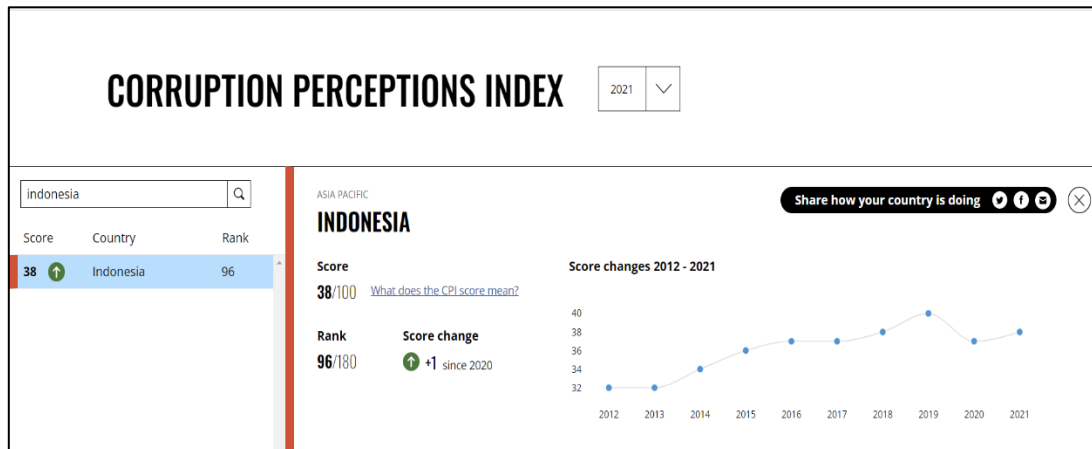
1.1. Latar Belakang Penelitian

Pelanggaran dan *fraud* sudah rentan terjadi di dunia keuangan dan bidang akuntansi saat ini. Korupsi, penggelapan, penyuapan dan pelanggaran lainnya sudah sering dijumpai di belahan dunia baik dalam negeri maupun luar negeri (Aurila & Narulitasari, 2022). Seiring berkembangnya kompleksitas bisnis dan meningkatnya peluang usaha serta investasi menyebabkan semakin tinggi tingkat terjadinya kecurangan pada perusahaan dan lembaga pemerintahan (Abdullah & Hasma, 2018)

Kecurangan merupakan suatu hal negatif di mata masyarakat. Dimana kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau pihak tertentu untuk mendapatkan keuntungan dan untuk menghindari kewajiban, serta menyebabkan kerugian finansial atau non-finansial kepada pihak lain (Faisal Aksa, 2018) Kecurangan harus dicegah agar kerugian moral dan materil dapat dihindari. (Suharyono & Ilmiah, 2021)

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) tahun 2021, menunjukkan bahwa *fraud* atau kecurangan yang paling sering terjadi dan menyebabkan kerugian terbesar di Indonesia adalah tindak pidana korupsi. Responden juga menyatakan bahwa *fraud* dalam bentuk korupsi memiliki dampak kerugian antara Rp.100 juta hingga Rp. 500 juta rupiah per kasus. Tindak korupsi dapat segera terdeteksi dalam kurun waktu kurang dari 12 bulan (< 1 tahun).

Berdasarkan profil, mayoritas pelaku *fraud* paling banyak berada pada usia 36 - 45 tahun. Pada usia tersebut, pelaku menduduki posisi dan memiliki kesempatan dalam mengelola keuangan perusahaan atau institusinya. Latar belakang pendidikan para *fraudster* urutan pertama berpendidikan sarjana dan urutan kedua magister. *Fraud* dilakukan oleh karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun (ACFE, 2019). *Transparency Internasional* juga merilis Indeks Persepsi Korupsi (IPK) pada tahun 2021. *Transparency International* melibatkan 180 negara dalam survei IPK-nya.



Gambar 1.1
Peringkat Indeks Persepsi Korupsi (2012-2021)

Sumber: (*Transparency International, 2021*)

Hasil survei Indeks Persepsi Korupsi (IPK) pada tahun 2021, menunjukkan bahwa Negara Indonesia mendapat peringkat 96 dari 180 negara, dan hal ini bukan merupakan sesuatu yang membanggakan karena IPK jadi rujukan penilaian tingkat korupsi di sebuah negara (*Transparency International, 2021*)

Cara pencegahan atau meminimalisir kecurangan yang terjadi ini dapat dilakukan dengan menerapkan teknik pemeriksaan *fraud* yang dikenal dengan tindakan *whistleblowing* atau pemanfaatan *whistleblower* (Suharyono & Ilmiah, 2021). *Whistleblowing* merupakan pelaporan yang dilakukan oleh anggota organisasi aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun di luar organisasi (Abdullah & Hasma, 2018). Motivasi utama dari *whistleblowing* adalah motivasi moral demi mencegah kerugian bagi perusahaan tersebut secara internal maupun pihak luar yang akan dirugikan akan adanya pelanggaran tersebut, misalnya dalam industry perbankan yaitu nasabah (Suharyono & Ilmiah, 2021). Tindakan *whistleblowing* juga dianggap sebagai mekanisme potensial untuk mencegah terjadinya penyuapan dan korupsi (Pramudyastuti dkk., 2021).

Sedangkan *whistleblower* merupakan orang yang melakukan tindakan pengungkapan atau memberitahukan kepada publik atau kepada manajemen puncak tentang adanya dugaan tindak ilegal atau tidak etis (Alwi & Helmayunita, 2020). *Whistleblowing* termasuk masalah organisasi kontroversial. Seseorang yang berasal dari internal organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus “meniup peluit” atau membiarkannya tetap tersembunyi. Dibutuhkan keberanian dan keyakinan untuk melakukannya sehingga beberapa *whistleblower* dapat menerima pujian heroic (Abdullah & Hasma, 2018). Dimana sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi Rothschild dalam (Abdullah & Hasma, 2018)

Salah satu contohnya di bagian administrasi keuangan suatu perusahaan, staf akuntan yang memiliki tugas berbeda dari staf keuangan, namun tugasnya saling berhubungan seperti pencatatan transaksi keuangan serta mengatur keuangan dimana yang berhubungan langsung dengan uang adalah bagian tugas dari *finance* dan juga staf akuntan dan bagian tersebut sering dihadapkan pada hal yang berkaitan dengan dilemma antara perlu atau tidaknya melaporkan ketika mengetahui adanya kecurangan yang dianggap berskala kecil.

Staf akuntan sebagai pihak yang sering di tempatkan pada bidang yang krusial atau memiliki risiko yang besar sering dihadapkan pada hal di luar kendalinya sebagai karyawan. Sehingga sebagai karyawan yang kurang memiliki kekuasaan dalam bertindak akan lebih memilih menghindari adanya kerugian bagi diri sendiri dengan tidak melaporkan. Tugas staf akuntan yang berhubungan dengan laporan perusahaan serta laporan keuangan yang apabila satu angka saja salah akan memberikan dampak yang cukup pada perusahaan apalagi pada diri sendiri. Sehingga seorang akuntan dituntut untuk lebih teliti, kemampuan berhitung dan yang terpenting memiliki loyalitas terhadap perusahaan dimana pada titik inilah komitmen seorang akuntan diuji (Sihaloh dkk, 2019).

Profesi akuntan sebagai salah satu profesi yang terlibat dalam aktivitas bisnis yang secara khusus menjadi penyedia informasi bagi para pelaku bisnis dalam mengambil keputusan dalam berbisnis tentu perlu dan penting untuk mengetahui, menerapkan serta menjaga nilai-nilai serta prinsip-prinsip etika profesi sebagai seorang akuntan. Mahasiswa akuntansi yang sejatinya merupakan embrio bagi akuntan di masa yang akan datang setidaknya harus mengetahui dan memahami dengan baik tentang nilai-nilai dan prinsip-prinsip etika profesi sebagai seorang akuntan.

Pemahaman mahasiswa akuntansi terhadap etika profesi sebagai seorang akuntan menjadi bekal yang sangat penting untuk menjadi seorang akuntan profesional di masa yang akan datang (Suryani & Siti, 2022). Jika seorang mahasiswa akuntansi ingin menjadi *whistleblower* harus mempunyai bukti atau indikasi yang akurat mengenai terjadinya pelanggaran serta mahasiswa tersebut harus bisa berkomitmen profesional dan mempunyai sosialisasi antisipatif terhadap keputusan yang telah dibuat dan bisa mengontrol dirinya agar mencapai cita-cita sebagai profesi akuntan yang baik (Sihaloho dkk, 2019).

Dalam penelitian Thahir & Tajib (2022), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur intensi seseorang untuk menjadi seorang *whistleblower* ini, yang pertama adalah niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, kemudian keinginan untuk mencoba melakukan tindakan *whistleblowing*, rencana untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, usaha keras untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, dan usaha keras untuk melakukan eksternal *whistleblowing*, jika internal *whistleblowing* tidak memungkinkan.

Terdapat beberapa kasus kecurangan yang terjadi di Kota Batam. Salah satunya adalah kasus dugaan korupsi dalam importasi tekstil pada Kantor Pelayanan Utama (KPU) Bea Cukai Batam (CNN Indonesia, 2020). Selain itu, kasus kecurangan di PT EMR Indonesia (Batam), berupa penggelapan dana penjualan besi scrap sebesar tiga puluh enam miliar rupiah, terdeteksinya kecurangan tersebut karena ketidakseimbangan laporan keuangan perusahaan (Mayasari dkk., 2018) dan juga beberapa kasus kecurangan lainnya.

Melihat semakin maraknya tindakan kecurangan, membuat melaporkan tindakan tidak etis itu menjadi sesuatu yang penting. Sebutan Batam sebagai kota industri, tidak lepas dari banyaknya perusahaan yang berdiri disana. Hal itu menyebabkan dibutuhkannya banyak tenaga kerja. Khususnya tenaga kerja bagian akuntansi untuk mengelola keuangan perusahaan karena karyawan bagian akuntansi peduli dengan kode etik perusahaannya, sehingga lebih memungkinkan untuk memberikan pengaduan terkait dengan tindakan tidak etis (Mayasari dkk., 2018).

Selain itu laporan keuangan juga menjadi salah satu bentuk alat komunikasi yang penting dalam perusahaan yang melaporkan data keuangan atau aktivitas operasional perusahaan kepada para pengguna informasi keuangan. Perusahaan dapat menunjukkan peningkatan eksistensi kinerja mereka dalam kurun waktu tertentu melalui pelaporan keuangan, namun terkadang hasil kinerja yang tertuang dalam laporan keuangan lebih bertujuan untuk mendapatkan kesan “baik” dari berbagai pihak. Dorongan atau motivasi untuk selalu terlihat baik oleh berbagai pihak sering perusahaan untuk melakukan manipulasi di bagian-bagian tertentu, sehingga pada akhirnya menyajikan informasi yang tidak semestinya dan tentunya akan merugikan banyak pihak (Adrian Kayoi, 2019).

Whistleblowing juga merupakan salah satu topik penting dalam akuntansi karena memiliki pengaruh jangka panjang terhadap organisasi perusahaan untuk meningkatkan keefektifannya. 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 oleh *whistleblower* (B. Saputra et al., 2018). Adanya sistem ini bukan hanya bertujuan sebagai sarana untuk menyalurkan tindakan kecurangan, namun sistem ini juga tidak langsung menjadi sebuah sarana untuk mengawasi kegiatan antar anggota. Keberadaan sistem ini, memberikan efek takut kepada setiap karyawan untuk melakukan kecurangan. Hal inilah yang dapat mencegah suatu tindakan *fraud* yang akan terjadi (Anandya & Werastuti, 2020).

Minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dapat dilihat melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa penelitian yang menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing*. Seperti dalam penelitian Nahar dkk., (2021) melakukan penelitian pada pegawai yang bertugas sebagai pengelola keuangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Berdasarkan hasil penelitiannya, niat melakukan *whistleblowing* dipengaruhi komitmen organisasi dan tingkat keseriusan kecurangan. Kemudian Efendi, (2019) juga melakukan penelitian pada mahasiswa universitas negeri di Provinsi Aceh. Hasil penelitiannya, intensi melakukan *whistleblowing* dipengaruhi oleh perlindungan hukum, idealisme, relativisme dan retaliasi.

Tindakan *whistleblowing* juga dapat dikaitkan dengan *personal cost of reporting*, *personal cost of reporting* menjadi pemikiran paling pertama sebelum seseorang melakukan *whistleblowing* karena jika tindakan pelaporan yang dilakukan akan membahayakan dan memberi dampak buruk terhadap dirinya, maka akan membuat kecenderungan seseorang untuk melakukan pelaporan menjadi sangat minim (Dewi Anggraeni & Haryati, 2021). Biaya pribadi atau *personal cost* yang dirasakan oleh seorang *whistleblower* dapat berupa resiko dan ketidaknyamanan pelaporan serta pembalasan. Beberapa pembalasan dapat terjadi dalam bentuk tidak terwujud (*intangible*), misalnya penilaian kerja yang tidak seimbang, hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, atau dipindahkan keposisi yang tidak diinginkan (Reshie, Silfia dkk., 2020).

Selain *personal cost of reporting*, tindakan *whistleblowing* juga dapat dipengaruhi oleh *moral intensity*. Proses pengambilan keputusan membutuhkan kesadaran akan dilema moral, memerlukan pertimbangan pada setiap konsekuensi, menentukan keputusan yang paling tepat secara moral, supaya dapat mengimplementasikan keputusan yang etis (Dewi Anggraeni & Haryati, 2021). Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari control dirinya

sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Intensitas moral yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan seseorang dan tingkat intensitas moral yang bervariasi. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggungjawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi. (E. Hariyani & Putra, 2018)

Sehubungan dengan perilaku *whistleblowing*, teori *ethical climate* dapat digunakan juga untuk menunjukkan bagaimana niat pelaporan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Studi Ahmad dkk. didalam (Reshie, Silfia dkk., 2020) menggunakan teori *ethical climate work theory* yang dideskripsikan melalui penelitiannya tentang *whistleblowing behaviour: the influence of ethical climates theory*, yang menghubungkan bahwa organisasi memiliki iklim etika / *ethical climate* yang berbeda yang akan mempengaruhi niat individu dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain itu didalam penelitian Ahmad dalam (Reshie, Silfia dkk., 2020) tersebut juga menyelidiki hubungan antara *whistleblowing* dengan tiga bentuk iklim etika yaitu *egoism*, *benevolence* dan *principle*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya iklim etika prinsip yang signifikan dalam memprediksi niat *whistleblowing* internal. Iklim etika prinsip didasarkan pada keyakinan bahwa ada prinsip-prinsip universal keputusan benar dan salah etika yang diambil oleh anggota organisasi didasarkan pada aplikasi atau penafsiran peraturan, hukum dan standar.

Faktor lain yang mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing* adalah *fair treatment*. *Fair treatment* yang diberikan kepada pegawai dapat menciptakan inisiatif pegawai dan aspirasi pegawai agar saling bertukar informasi dengan pimpinan. *Fair treatment* yang diberikan kepada pegawai saat bekerja di perusahaan sehingga menciptakan *job satisfaction* karena aspirasi agar dapat melakukan interaksi positif dengan pegawai lainnya. *Fair treatment* yang diberikan

pada pegawai bisa mencegah pegawai bekerja tidak sesuai ketentuan yang berlaku (Thahir & Tajib, 2022).

Terdapat beberapa penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai *whistleblowing*. Namun beberapa penelitian yang dilakukan tersebut menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga masih perlu dilakukan pengujian ulang. Seperti pada penelitian (Alwi & Helmayunita, 2020). yang menyatakan bahwa *personal cost of reporting* memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian (Abdullah & Hasma, 2018) menyatakan bahwa *personal cost of reporting* tidak berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu dengan hasil yang berbeda dan peneliti juga ingin mengetahui bagaimana pengaruh *personal cost of reporting*, *moral intensity*, *ethical climate*, dan *fair treatment* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini lebih menfokuskan responden kepada karyawan akuntansi yang berstatus mahasiswa. Dikarenakan bagian keuangan merupakan pengguna paling potensial dari sistem *whistleblowing*, pegawai yang bekerja pada bagian keuangan secara aktif terlibat dalam kegiatan operasional dan teknis dari instansi tersebut (Alwi & Helmayunita, 2020), sehingga peneliti mengharapkan dapat mengisi celah penelitian dari hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan *whistleblowing* ini sangat diperlukan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dengan menerapkan tindakan ini, perusahaan akan mendapatkan dampak positif, sehingga perusahaan ataupun organisasi dapat meminimalisir dan mencegah terjadinya kecurangan. Maka dengan itu, peneliti tertarik untuk meneliti faktor *personal cost of reporting*, *moral intensity*, teori *ethical climate*, dan *fair treatment* apakah berpengaruh terhadap intensi mahasiswa yang berprofesi sebagai staf akuntansi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*, sehingga peneliti mengambil judul penelitian yakni **“Determinan Intensi Mahasiswa yang Bekerja Sebagai Staf Akuntansi dalam Melakukan Tindakan *Whistleblowing*”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang mengenai penelitian terhadap intensi melakukan tindakan *whistleblowing*. Maka dapat dirumuskan beberapa masalah berikut ini:

1. Apakah pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*
2. Apakah pengaruh *moral intensity* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*
3. Apakah pengaruh *ethical climate theory* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*
4. Apakah pengaruh *fair treatment* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *personal cost of reporting* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Mengetahui pengaruh *moral intensity* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Mengetahui pengaruh teori *ethical climate* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Mengetahui pengaruh *fair treatment* terhadap intensi dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi perusahaan, karyawan akuntansi ataupun peneliti selanjutnya, sehingga peneliti mengharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi karyawan akuntansi atau mahasiswa:

- a. Menambah pemahaman literatur yang berhubungan dengan *whistleblowing*.
 - b. Karyawan perusahaan dapat memahami faktor, manfaat, serta resiko dalam melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Bagi Perusahaan
- a. Mengetahui cara pencegahan terjadinya *fraud*.
 - b. Mengetahui pengendalian internal yang tepat untuk menghindari *fraud*.