

## INTENSI WHISTLEBLOWING EKSTERNAL PADA MAHASISWA AKUNTANSI: PENDEKATAN TEORI POSISI ETIKA

I Putu Hendra Martadinata<sup>1</sup>, I Gede Putu Banu Astawa<sup>2</sup>

Jurusan Ekonomi dan Akuntansi  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

e-mail: [hendra.martadinata@undiksha.ac.id](mailto:hendra.martadinata@undiksha.ac.id)<sup>1</sup>, [banu.astawa@undiksha.ac.id](mailto:banu.astawa@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh posisi etika, yaitu idealisme dan relativisme, terhadap intensi mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Penelitian ini mengajukan dua hipotesis bahwa idealisme memperlemah intensi *whistleblowing* eksternal, sedangkan relativisme memperkuat intensi *whistleblowing* eksternal. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif melalui metode survei terhadap 165 mahasiswa program studi S1 Akuntansi. Pengujian pengaruh idealisme dan relativisme terhadap intensi *whistleblowing* eksternal pada mahasiswa dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa relativisme memiliki pengaruh positif terhadap intensi mahasiswa untuk melaporkan tindak pelanggaran organisasi kepada pihak eksternal. Penelitian ini menemukan konsistensi terhadap penelitian terdahulu yang menggunakan subjek karyawan, sehingga mahasiswa dan karyawan memiliki kesamaan perilaku terkait *whistleblowing* eksternal apabila ditinjau dari aspek relativisme. Namun di sisi lain, variabel idealisme menunjukkan hasil yang berbeda dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis maupun praktis terkait perilaku *whistleblowing* dalam konteks teori posisi etika.

**Kata kunci:** idealisme, relativisme, *whistleblowing* eksternal

### Abstract

*The purpose of this study was to examine the effect of ethics positions, namely idealism and relativism, on students' external whistleblowing intention. This study proposes two hypotheses that idealism weakens external whistleblowing intentions, while relativism strengthens external whistleblowing intentions. This study uses a quantitative research design through a survey method to 165 Undergraduate Accounting students. Testing the effect of idealism and relativism on external whistleblowing intentions on students was carried out using linear regression analysis. The results of this study indicate that relativism has a positive influence on students' intentions to report organizational violations to external parties. This study found consistency with previous research that used the subject of employees, so that students and employees have the same behavior related to external whistleblowing when viewed from the aspect of relativism. But on the other hand, the idealism variable shows different results from the proposed hypothesis. The results of this study are expected to contribute theoretically and practically related to whistleblowing behavior in the context of ethics position theory.*

**Keywords:** *idealism, relativism, external whistleblowing*

## PENDAHULUAN

Etika merupakan suatu hal yang tak terpisahkan dalam dunia bisnis. Pesatnya perkembangan teknologi yang memudahkan praktek bisnis lokal maupun antar negara menimbulkan persaingan yang semakin ketat. Hal ini mendorong para pelaku bisnis untuk terus berinovasi agar kelangsungan usahanya tetap terjaga di era globalisasi ini. Namun, beberapa para pelaku bisnis mengupayakan segala cara untuk bertahan dalam era bisnis ini dengan melakukan pelanggaran etika. Dampak dari pelanggaran tersebut tak jarang berujung pada jatuhnya perusahaan-perusahaan yang melakukan pelanggaran etika.

Enron, WorldCom, dan Arthur Andersen, merupakan beberapa contoh perusahaan yang gagal dalam menerapkan etika dalam dalam bisnis. Jatuhnya perusahaan-perusahaan raksasa tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan etika yang serius dalam dunia bisnis. Banyaknya skandal yang meruntuhkan beberapa perusahaan besar di berbagai belahan dunia mendorong meningkatnya perhatian publik terhadap praktek bisnis dan akuntansi, khususnya pada etika para profesional (Martinov-Bennie dan Mladenovic, 2015).

Banyaknya kasus pelanggaran etika tak lepas dari moral para pelaku bisnis, khususnya akuntan. McPhail dan Walters (2009) menyatakan bahwa penalaran moral profesi akuntan lebih rendah dibandingkan dengan profesi lainnya. Selain itu, penelitian yang dilakukan Warming-Rasmussen dan Windsor (2003) mengenai tingkat penalaran dan kecenderungan auditor dalam memberikan penilaian yang adil menunjukkan bahwa dari 174 auditor yang diteliti, sebanyak 64 auditor, yang merupakan kelompok terbesar dalam sampel, memiliki tingkat penalaran moral yang rendah berdasarkan teori penalaran moral Kohlberg.

Rendahnya penalaran moral akuntan mengindikasikan bahwa profesi akuntansi masih rentan terhadap kasus-kasus yang melibatkan etika dalam praktek bisnis.

Beberapa pelanggaran etika yang dilakukan bahkan bersifat masif dan sistematis. Munculnya skandal yang dilakukan oleh Enron dan Arthur Andersen tak lepas dari peranan anggota internal perusahaan yang membongkar skandal tersebut ke publik. Tindakan yang mengungkap bentuk-bentuk pelanggaran maupun kecurangan perusahaan oleh individu yang merupakan bagian dari internal perusahaan dikenal dengan istilah *whistleblowing*, dan individu yang melakukannya disebut *whistleblower* (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005).

*Whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang berisiko. Banyak pertimbangan yang dilakukan oleh individu sebelum melakukan *whistleblowing*. Beberapa individu merasa ragu untuk melakukan *whistleblowing* karena hal tersebut dianggap dapat mengganggu hubungannya dengan organisasi dan dapat membahayakan prospek pekerjaannya di masa depan (Nayir dan Herzig, 2012). Selain itu, terdapat ancaman pembalasan lainnya, seperti kehilangan pekerjaan, penurunan pangkat, penurunan kualitas kondisi kerja, pembunuhan karakter, maupun dituduh sebagai mata-mata (Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005). Bentuk ancaman lainnya yang lebih parah menurut Liyanarachchi dan Newdick (2009) adalah dengan meminta *whistleblower* untuk melakukan pemeriksaan kejiwaan seperti tes *fitness-for-duty*.

Penelitian-penelitian terdahulu sebagian besar berfokus pada *whistleblowing* yang dilakukan oleh individu yang sudah bekerja (karyawan). Owusu dkk. (2020) melakukan pendekatan penelitian yang lebih proaktif, dengan meneliti niat *whistleblowing* pada mahasiswa dengan menggunakan pendekatan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Owusu dkk. (2020) berpendapat bahwa penelitian *whistleblowing* yang dilakukan secara proaktif kepada mahasiswa penting untuk dilakukan, mengingat mahasiswa merupakan calon pelaku bisnis dan berpotensi sebagai bagian dari organisasi di masa depan. Selain itu, Brody dkk. (2020)

menemukan adanya kesamaan persepsi antara mahasiswa dan kalangan profesional terkait pengungkapan pelanggaran di dalam organisasi, sehingga preferensi pengungkapan pelanggaran atau *whistleblowing* layak diteliti di kalangan mahasiswa.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Owusu dkk. (2020) yang berupaya menjelaskan perilaku *whistleblowing* yang lebih proaktif, dengan menggunakan teori posisi etika (*ethics position theory*) yang dikembangkan oleh Forsyth (1980). Teori posisi etika merupakan salah satu teori yang banyak digunakan pada riset-riset keperilakuan, salah satunya yang menyangkut etika. Pendekatan *whistleblowing* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *whistleblowing* eksternal. Hal ini dikarenakan oleh kurang efektifnya saluran pelaporan internal dalam meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing* secara internal, sehingga pendekatan *whistleblowing* eksternal lebih disarankan untuk digunakan (Nayir dan Henzig, 2012).

Adapun tujuan dari penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari posisi etika individu (idealisme dan relativisme) terhadap niat mahasiswa untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian literatur mengenai perilaku *whistleblowing* secara lebih proaktif dengan menggunakan teori posisi etika. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan kepada organisasi terkait pentingnya memperhatikan orientasi etika individu di dalam organisasi dalam kaitannya terhadap perilaku *whistleblowing* dalam mengungkap suatu pelanggaran atau penyimpangan di dalam organisasi.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS *Whistleblowing***

Terdapat beberapa definisi mengenai *whistleblowing*. Near dan Miceli (1985) mendefinisikan istilah *whistleblowing* sebagai

pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral atau tidak sah suatu perusahaan kepada pihak internal maupun eksternal, di mana pengungkapan tersebut dilakukan oleh anggota atau bekas anggota perusahaan tersebut. Rocha dan Kleiner (2005) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu (bukan jurnalis atau warga biasa, melainkan karyawan atau bekas karyawan dari suatu organisasi) yang ingin membongkar pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan mengungkapkan informasi mengenai pelanggaran tersebut ke publik.

Nayir dan Herzig (2012) melihat *whistleblowing* sebagai bentuk peringatan oleh karyawan internal maupun bekas karyawan suatu organisasi, yang ditujukan kepada manajemen tingkat atas atau kepada publik mengenai kesalahan serius yang dibuat atau disembunyikan oleh organisasi tersebut. Sieber dalam tulisannya yang berjudul "*The Psychology of Whistleblowing*" mengungkapkan bahwa *whistleblowing* bagaikan "berpindah ke negeri asing di mana terdapat kekuatan tak terhindarkan yang mendorong seseorang untuk melakukannya, dan bagi mereka yang tidak siap akan menerima guncangan serta kejutan" (Sieber, 1998:8). Sedangkan Nayir dkk. (2018), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan atau pelaporan atas praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah di dalam organisasi kepada pihak atau lembaga yang berwenang. Dari beberapa uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang bertujuan untuk membongkar kecurangan maupun pelanggaran dalam suatu organisasi, dengan mengungkapkannya ke manajemen tingkat atas atau ke publik, dan pengungkapan tersebut dilakukan oleh karyawan internal maupun bekas karyawan organisasi tersebut.

Park dkk. (2008) mengajukan tipologi *whistleblowing* berdasarkan tiga dimensi, yaitu resmi vs informal, teridentifikasi vs anonim, dan internal vs eksternal. Adapun

penjelasan dari dimensi-dimensi tersebut, seperti yang diuraikan oleh Park dkk. (2008) adalah sebagai berikut:

1. Resmi vs informal  
*Whistleblowing* formal merupakan bentuk *whistleblowing* institusional yang dilakukan sesuai dengan standar organisasi atau protokol formal organisasi, sedangkan *whistleblowing* informal dilakukan dengan mengungkapkan pelanggaran organisasi kepada rekan dekat atau seseorang yang dipercaya oleh *whistleblower* (Park dkk., 2008).
2. Teridentifikasi vs anonim  
*Whistleblowing* teridentifikasi (*identified whistleblowing*) adalah praktik *whistleblowing* di mana *whistleblower* mengungkapkan identitas aslinya, sedangkan *whistleblowing* anonim (*anonymouse whistleblowing*) adalah praktik *whistleblowing* di mana *whistleblower* tidak mengungkapkan atau menyembunyikan identitas aslinya (Park dkk., 2008). Beberapa organisasi memiliki kebijakan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan *whistleblowing* secara anonim (Liyanarachchi dan Newdick, 2009).
3. Internal vs eksternal  
*Whistleblowing* internal dilakukan dengan melaporkan pelanggaran organisasi kepada supervisor atau pihak lainnya dalam organisasi yang dapat mengoreksi pelanggaran tersebut, sedangkan *whistleblowing* eksternal dilakukan dengan melaporkan pelanggaran organisasi kepada lembaga-lembaga di luar organisasi yang memiliki wewenang untuk mengoreksi pelanggaran tersebut (Park dkk., 2008).

Beberapa penelitian telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Secara umum, *whistleblowing* dipengaruhi oleh dua

faktor, yaitu faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari karakteristik pribadi individu, salah satunya adalah orientasi etika individu (Nayir dan Herzig, 2012; Nayir dkk. 2018). Sedangkan faktor eksternal, di sisi lain, merupakan faktor yang berasal dari luar individu, seperti keadilan dalam organisasi, kebijakan organisasi, dukungan *supervisor*, karakteristik maupun pelaku pelanggaran organisasi, dan ancaman pembalasan yang kemungkinan akan dialami oleh *whistleblower* (Near dan Miceli, 1985; Seems dan Keenan, 1998; Rocha dan Kleiner, 2005; Mesmer-Magnus dan Viswesvaran, 2005; Liyanarachchi dan Newdick, 2009; Seifert dkk., 2010; Cassematis dan Wortley, 2013; Gao dkk., 2015)

### **Teori Posisi Etika dan *Whistleblowing***

Teori posisi etika merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Forsyth (1980) yang menyatakan bahwa terdapat dua dimensi dasar yang mempengaruhi penilaian moral individu, yaitu relativisme dan idealisme. Relativisme didefinisikan sebagai sejauh mana individu menerima atau menolak prinsip-prinsip moral yang bersifat universal sebagai dasar pembuatan keputusan etis, sedangkan idealisme, di sisi lain, didefinisikan sebagai sejauh mana individu percaya bahwa tindakan yang secara etis dikatakan benar akan menghasilkan *output* yang diinginkan (Nayir dan Herzig, 2012; Forsyth, 2019).

Individu dengan tipe relativis memiliki skeptisme etis, yaitu memiliki keyakinan bahwa terdapat banyak cara untuk memandang isu yang menyangkut moral (Forsyth, 1980). Mereka beranggapan bahwa tidak ada standar moral yang valid sehingga evaluasi moral sangat tergantung pada perspektif personal (Forsyth, 1980). Sedangkan individu yang idealis cenderung berperilaku untuk menghasilkan konsekuensi yang positif dengan mengutamakan prinsip-prinsip moral yang universal (Forsyth, 1992).

Nayir dan Herzig (2012) melakukan penelitian yang menggunakan orientasi etika, yaitu individualisme/kolektivisme dan idealisme/relativisme sebagai prediktor individu dalam melakukan *whistleblowing*. Sehubungan dengan posisi etika (*ethical position*), Nayir dan Herzig (2012) menemukan bahwa karyawan yang berorientasi idealis memiliki niat *whistleblowing* eksternal yang rendah, karena pelaporan yang dilakukan secara publik akan berdampak buruk pada citra perusahaan. Hal tersebut bertentangan dengan prinsip idealisme yang menghindari dampak negatif pada pihak lain, sehingga para idealis lebih memilih *whistleblowing* secara internal tanpa merusak citra perusahaan (Nayir dan Herzig, 2012). Namun, Nayir dan Herzig (2012) tidak menemukan pengaruh yang signifikan pada aspek relativisme terhadap intensi *whistleblowing* eksternal.

Selain itu, Nayir dkk. (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh posisi etika terhadap kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, namun kali ini Nayir dkk. (2018) melakukan penelitiannya pada karyawan sektor publik dan swasta. Hasil penelitian Nayir dkk. (2018) menunjukkan bahwa karyawan sektor publik lebih idealis dan memiliki kecenderungan yang rendah untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal dan anonim. Hal ini konsisten dengan penelitian Nayir dan Herzig (2012) sebelumnya bahwa para idealis lebih memilih *whistleblowing* secara internal berdasarkan orientasi etika yang dianutnya. Di sisi lain, karyawan sektor swasta lebih relativis, dan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal dan anonim (Nayir dkk., 2018). Hal ini dikarenakan oleh sifat relativis itu sendiri yang tidak mepedulikan individu lainnya sebagai pertimbangan pengambilan keputusan (Nayir dan Herzig, 2012; Nayir dkk., 2018). Pengambilan keputusan berdasarkan orientasi relativisme menitikberatkan pada aspek situasional dan pertimbangan moral pribadinya, sehingga

mereka tidak takut untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal meskipun merugikan citra organisasinya (Nayir dan Herzig, 2012; Nayir dkk., 2018).

Berdasarkan kajian pustaka maupun hasil penelitian-penelitian yang terdahulu mengenai posisi etika, dapat dilihat bahwa individu yang idealis tergolong tegas dalam melihat sebuah isu moral, namun masih mempertimbangkan individu lainnya yang terdampak apabila melakukan *whistleblowing* secara eksternal (Nayir dan Herzig, 2012). Para idealis cenderung loyal terhadap atasannya dan berharap bahwa permasalahan dapat diperbaiki secara internal, sehingga mereka lebih memilih *whistleblowing* secara internal (Nayir dan Herzig, 2012; Nayir dkk., 2018).

Di sisi lain, individu relativis kurang peduli terhadap loyalitas kepada atasannya dan lebih cenderung untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal (Nayir dkk., 2018). Sesuai dengan teori posisi etika, para relativis memiliki sudut pandang yang lebih pribadi dan situasional dalam menghadapi permasalahan etika (Forsyth, 1980). Apabila *whistleblowing* eksternal dianggap sebagai metode yang dapat menyelesaikan permasalahan internal organisasi, maka para relativis akan memutuskan untuk mengambil tindakan *whistleblowing* secara eksternal, tanpa mepedulikan citra organisasinya. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan adalah:

**H1:** Idealisme berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal

**H2:** Relativisme berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei untuk menguji pengaruh orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* eksternal. Lokasi penelitian ini bertempat di Fakultas Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha. Sesuai dengan tujuan penelitian, subjek yang

digunakan dalam penelitian ini adalah mahasiswa program studi S1 Akuntansi.

Terkait dengan variabel penelitian, penelitian ini menggunakan dua variabel independen yang dikutip dari konsep orientasi etika individu berdasarkan teori posisi etika yang dikembangkan oleh Forsyth (1980), yaitu idealisme dan relativisme. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah intensi *whistleblowing* eksternal. Adapun penjelasan secara spesifik terkait definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Idealisme dan Relativisme

Idealisme didefinisikan sebagai tingkat sejauh mana individu akan menghindari tindakan yang merugikan orang lain, sedangkan relativisme adalah tingkat penerimaan individu terhadap prinsip-prinsip moral yang bersifat universal dalam pengambilan keputusannya (Forsyth, 2019). Variabel idealisme dan relativisme diukur dengan menggunakan *Ethics Position Questionnaire* (EPQ) yang dikembangkan oleh Forsyth (2019). *Ethics Position Questionnaire* (EPQ) mencakup 10 item pernyataan, di mana terdapat 5 pernyataan untuk skala idealisme, dan 5 pernyataan untuk skala relativisme. Partisipan diminta untuk menilai *degree of agreement* dari seluruh butir pernyataan pada EPQ dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju; 3 = netral, 4 = setuju; 5 = sangat setuju).

2. Intensi *Whistleblowing* Eksternal

*Whistleblowing* eksternal merupakan pengungkapan praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah kepada pihak atau lembaga eksternal yang berwenang (Nayir dkk., 2018; Park dkk., 2008). Intensi untuk melakukan *whistleblowing* eksternal diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikutip dari penelitian Owusu

dkk. (2020). Dalam kuesioner tersebut, partisipan diminta untuk menunjukkan responnya terkait beberapa pernyataan yang berkaitan dengan pengungkapan pelanggaran dalam organisasi ke pihak eksternal. Respon partisipan diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju; 3 = netral, 4 = setuju; 5 = sangat setuju).

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, penelitian ini menggunakan analisis regresi linier. Regresi linier dilakukan pada masing-masing variabel independen (idealisme dan relativisme) terhadap variabel dependen (intensitas *whistleblowing* eksternal) dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

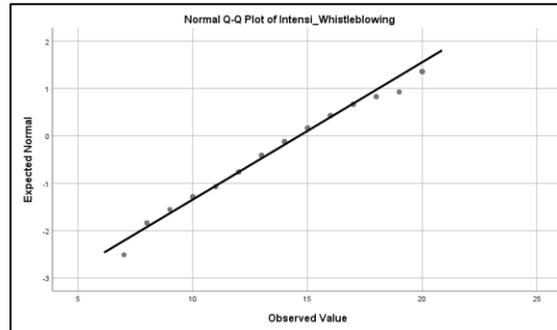
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diperoleh 170 responden yang berasal dari mahasiswa program studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha. Dari 170 respon, 5 respon terdeteksi sebagai outlier, sehingga total respon yang digunakan dalam analisis adalah sebanyak 165 respon. Sebanyak 47 responden berjenis kelamin laki-laki (28,5%), sisanya sebanyak 118 responden berjenis kelamin perempuan (71,5%). Apabila dikelompokkan berdasarkan jenjang semester, mayoritas responden merupakan mahasiswa semester VI, yaitu sebanyak 112 mahasiswa (67,9%). Sisanya yaitu sebanyak 31 mahasiswa merupakan mahasiswa semester II (18,8%), 18 mahasiswa semester IV (10,9%), dan 4 mahasiswa semester VIII (2,4%). Rata-rata umur responden adalah 21 tahun.

Sebelum menguji hipotesis, pertamanya dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa data telah memenuhi syarat dari analisis regresi linier. Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi normal berdasarkan grafik Q-Q Plot pada Gambar 1. Kemudian

hasil pengujian Glejser pada Tabel 1 menunjukkan bahwa data tidak mengalami masalah heteroskedastisitas ( $p > 0,05$ ), dan berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF pada

Tabel 2 menunjukkan bahwa data terbebas dari masalah multikolinearitas (nilai *Tolerance*  $> 0,10$ , dan *VIF*  $< 10$ ).



Gambar 1. Grafik Q-Q Plot

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh variabel idealisme dan relativisme terhadap intensi *whistleblowing* eksternal. Penelitian ini menduga bahwa idealisme berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal (H1) dan relativisme berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal (H2). Tabel 2 menunjukkan hasil regresi linier berganda.

Berdasarkan data pada Tabel 2, diperoleh hasil bahwa pengaruh idealisme terhadap intensi *whistleblowing* eksternal memiliki koefisien regresi sebesar 0,342, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ).

Hal tersebut memiliki arti bahwa idealisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi *whistleblowing* eksternal. Hal ini bertolak belakang pada H1, bahwa diduga idealisme berpengaruh negatif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal, sehingga H1 ditolak. Kemudian terkait relativisme, berdasarkan data Tabel 2, dapat dilihat bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen memiliki koefisien regresi sebesar 0,352, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan kata lain, relativisme berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal, sehingga H2 diterima.

Tabel 1. Hasil Analisis Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.195	1.386		1.584	.115
	Idealisme	-.023	.060	-.033	-.392	.696
	Relativisme	.038	.047	.067	.809	.420

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.406	2.361		-.172	.864		

Idealisme	.342	.102	.248	3.362	.001	.886	1.128
Relativisme	.352	.081	.321	4.351	.000	.886	1.128

a. Dependent Variable: Intensi\_Whistleblowing

Sumber: data penelitian diolah (2022)

Penelitian ini menguji pengaruh variabel orientasi etika (idealisme dan relativisme) terhadap intensi *whistleblowing* eksternal pada mahasiswa program studi S1 Akuntansi. Riset ini adalah pengembangan dari penelitian Owusu dkk. (2020) dengan melakukan pendekatan proaktif terhadap aktivitas *whistleblowing* yang difokuskan kepada mahasiswa akuntansi. Diharapkan bahwa penelitian ini dapat memberikan persepsi baru terkait *whistleblowing* dengan menggunakan teori posisi etika yang dikembangkan oleh Forsyth (1980).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa relativisme memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal pada mahasiswa. Relativisme merupakan sifat penolakan individu terhadap prinsip moral yang bersifat universal (Forsyth, 2019). Individu yang memiliki relativisme tinggi cenderung lebih subjektif dalam melakukan pengambilan keputusan etis, dan mengesampingkan prinsip moral universal yang berlaku (Forsyth, 2019; Priyastiyani dan Fatmariyati, 2020). Dalam konteks *whistleblowing* eksternal, individu yang bersifat relativis akan melaporkan tindakan pelanggaran di dalam organisasi secara eksternal tanpa mempedulikan nama baik organisasinya. Namun, individu dengan relativisme rendah akan memiliki niat yang rendah untuk melakukan *whistleblowing* eksternal, karena merugikan citra perusahaan dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap prinsip moral. Hal ini konsisten dengan penelitian Nayir dkk. (2018) yang dilakukan pada karyawan, bahwa relativisme memperkuat intensi *whistleblowing* eksternal.

Hasil pengujian Hipotesis 2 (H2) pada penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa dan karyawan memiliki kesamaan perilaku terkait *whistleblowing* eksternal apabila ditinjau dari aspek relativisme. Mahasiswa dapat mewakili

mentalitas karyawan atau anggota dalam suatu organisasi di dalam menyikapi aktivitas *whistleblowing* yang dilakukan secara eksternal, dalam hal ini ditinjau dari tingkat relativisme dalam diri individu. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan proaktif di dalam penelitian terkait *whistleblowing* (Owusu dkk., 2020).

Terkait dengan idealisme, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa idealisme memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing* eksternal mahasiswa. Individu dengan sifat idealis cenderung menghindari tindakan yang merugikan orang lain, tanpa memandang *output* yang dihasilkan atas tindakan tersebut (Forsyth, 2019). Atas penjelasan tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa idealisme akan mengurangi kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing* eksternal, karena hal tersebut akan merugikan citra perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nayir dan Herzig (2012) dan Nayir dkk. (2018) bahwa idealisme memperlemah intensi *whistleblowing* eksternal. Namun, penelitian ini menemukan hal yang sebaliknya, sehingga hipotesis 1 (H1) ditolak.

Hal ini diduga disebabkan oleh interaksi antara idealisme dan relativisme dalam diri individu. Forsyth (2019) dalam teorinya menjelaskan bahwa individu secara bersamaan dapat memiliki tingkat idealisme dan relativisme yang berbeda. Individu dengan idealisme yang tinggi secara bersamaan dapat memiliki relativisme yang tinggi, yang membentuk sifat individu yang dikategorikan sebagai "situasionis" (Forsyth, 2019). Situasionis merupakan individu yang berpandangan bahwa suatu tindakan diharapkan mampu menghasilkan *output* terbaik bagi semua orang, bahkan jika perlu dengan melanggar beberapa norma atau prinsip moral tertentu (Nayir dan Herzig, 2012). Dari penjelasan tersebut, maka dapat

dikatakan bahwa meskipun *whistleblowing* eksternal dapat merugikan citra perusahaan atau beberapa pihak yang terlibat, namun pelaporan tersebut diharapkan dapat menghasilkan *output* terbaik yaitu adanya upaya perusahaan atau organisasi untuk segera menindaklanjuti tindak pelanggaran yang terjadi. Meskipun temuan tersebut dapat dijelaskan secara teoritis, namun dibutuhkan studi empirik yang lebih mendalam terkait perbedaan niat *whistleblowing* eksternal apabila ditinjau dari interaksi antara idealisme dan relativisme dalam diri individu.

### SIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa idealisme dan relativisme memperkuat intensi *whistleblowing* eksternal pada mahasiswa akuntansi. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian literatur terkait niat *whistleblowing* eksternal pada mahasiswa dalam konteks teori posisi etika. Konsistensi hasil penelitian terkait relativisme antara subjek mahasiswa pada penelitian ini dengan subjek karyawan yang telah dilakukan pada penelitian sebelumnya diharapkan dapat berkontribusi secara praktis, dalam hal ini sebagai pertimbangan bagi perusahaan maupun organisasi dalam memandang potensi individu relativis sebagai *whistleblower* eksternal. *Whistleblowing* eksternal dapat memacu perusahaan untuk segera berbenah atas pelanggaran yang terjadi, namun di sisi lain dapat merugikan citra perusahaan apabila pelanggaran tersebut diketahui secara publik. Maka dari itu, diperlukan suatu sistem pengendalian internal yang baik, terutama yang mampu memfasilitasi karyawan atau anggota organisasi untuk melakukan *whistleblowing* internal secara aman, serta adanya komitmen untuk menindaklanjuti tindak pelanggaran dalam perusahaan atau organisasi secara serius.

Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah bahwa penelitian ini menguji dua variabel posisi etika (idealisme dan

relativisme) secara terpisah. Teori posisi etika menjelaskan bahwa individu dapat memiliki karakteristik yang berbeda berdasarkan kombinasi aspek idealisme dan relativisme di dalam dirinya (Forsyth, 2019). Kombinasi kedua aspek tersebut menyebabkan individu terbagi menjadi empat kelompok, yaitu situasionis, subjektivis, absolutis, dan eksepsionis (Forsyth, 2019). Meskipun berbagai penelitian terdahulu menguji idealisme dan relativisme secara terpisah, namun disarankan bahwa penelitian selanjutnya menguji perilaku *whistleblowing* berdasarkan empat kelompok karakteristik pribadi individu berdasarkan teori posisi etika, sehingga dapat memperkuat kajian teori posisi etika dalam menjelaskan perilaku *whistleblowing*.

### DAFTAR PUSTAKA

- Brody, R. G., Gupta, G., & White, T. (2020). Whistleblowing in India: evidence from accounting students and professionals. *International Journal of Accounting & Information Management*.
- Cassematis, P. G., & Wortley, R. (2013). Prediction of whistleblowing or non-reporting observation: The role of personal and situational factors. *Journal of business ethics*, 117(3), 615-634.
- Forsyth, D. R. (1980). A taxonomy of ethical ideology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 175-184.
- . (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics*, 11(5/6), 461-470.
- . (2019). *Making moral judgments: Psychological perspectives on morality, ethics, and decision-making*. Routledge.
- Gao, J., Greenberg, R., & Wong-On-Wing, B. (2015). Whistleblowing intentions of lower-level employees: The effect of reporting channel, bystanders, and wrongdoer power status. *Journal of Business Ethics*, 126(1), 85-99.

- Liyanarachchi, Gregory & Newdick, Chris. (2009). The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: *New Zealand Evidence. Journal of Business Ethics*, Vol. 89, No. 1, pp. 37-57.
- Martinov-Bennie, N. & Mladenovic, R. (2015). Investigation of the Impact of an Ethical Framework and an Integrated Ethics Education on Accounting Students' Ethical Sensitivity and Judgment. *Journal of Business Ethics Volume 127, Issue 1*, pp 189-203.
- McPhail, Ken dan Walters, Diane. (2009). *Accounting and Business Ethics*. Routledge.
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Nayir, D. Z., Rehg, M. T., & Asa, Y. (2018). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: do preferred channels in private and public sectors differ?. *Journal of Business Ethics*, 149(1), 147-167.
- Nayir, Z. D., & Herzig, C. (2012). Value orientations as determinants of preference for external and anonymous whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 107, 197-213.
- Near, Janet P. & Miceli, Marcia P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics* 4, pp 1-16.
- Owusu, G. M. Y., Bekoe, R. A., Anokye, F. K., & Okoe, F. O. (2020). Whistleblowing intentions of accounting students: An application of the theory of planned behaviour. *Journal of Financial Crime*.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural Orientation and Attitudes toward Different Forms of Whistleblowing: A Comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Rocha, Ester & Kleiner, Brian H. (2005). To blow or not to blow the whistle? That is the question. *Management Research News*, Vol. 28 Iss 11/12 pp. 80 – 87.
- Seifert, D. L., Sweeney, J. T., Joireman, J., & Thornton, J. M. (2010). The influence of organizational justice on accountant whistleblowing. *Accounting, Organizations and Society* 35 (2010) 707-717.
- Sieber, Joan E. (1988). The Psychology of Whistleblowing. *Science and Engineering Ethics* 4, pp. 7-23.
- Warming-Rasmussen, Bent & Windsor, Carolyn a. (2003). Danish Evidence of Auditors' Level of Moral Reasoning and Predisposition to Provide Fair Judgements. *Journal of Business Ethics Volume 47, Issue 2*, pp 77-88.