

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Beberapa tahun belakangan ini profesi auditor menjadi sorotan di masyarakat. Hal ini dikarenakan banyaknya fenomena-fenomena yang terjadi serta kenyataan bahwa seorang auditor yang seharusnya mengungkapkan pelanggaran ternyata juga terlibat didalam tindakan kecurangan yang dilakukan disuatu instansi (Setyawati, et al., 2015). Maraknya kasus penggelapan keuangan, manipulasi aset sampai dengan tindakan korupsi ini membuktikan bahwa pengawasan yang dilakukan belum maksimal. Tindakan-tindakan kejahatan seperti ini di dalam akuntansi disebut sebagai kecurangan atau *fraud*.

Fraud dapat diartikan sebagai kecurangan atau penipuan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan secara material maupun non material. Istilah lain dari *fraud* sendiri yaitu kejahatan kerah putih atau sering dikenal dengan sebutan *whitecollar crime*. *Fraud* menjadi suatu ancaman bahkan menjadi suatu masalah yang dapat merugikan sejumlah pemangku kepentingan. Permasalahan ini dikarenakan masih banyaknya pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan laporan keuangan, sehingga menimbulkan kecurangan ataupun manipulasi di dalam penyajiannya.

Salah satu yang menjadi contoh kasus kecurangan yang menggemparkan dunia akuntansi berskala internasional adalah kasus kecurangan yang dilakukan

oleh Enron di Amerika Serikat. Kasus ini bermula dari Enron melakukan manipulasi laporan keuangan selama beberapa tahun, di mana perusahaan melaporkan adanya keuntungan sebesar \$600 juta. Pada tahun 2001 Enron dianugerahi majalah dan *Fortune* sebagai perusahaan paling inovatif selama 6 tahun berturut-turut dengan total kekayaan yang dimiliki mencapai \$60 milyar serta pendapatan mendekati \$10 milyar. Namun kenyataannya, diakhir tahun 2001 Enron mengajukan permohonan bangkrut ke pengadilan sehingga ini menjadi kebangkrutan terbesar di dalam sejarah Amerika Serikat. Di saat itulah terungkap bahwa terdapat hutang perusahaan yang tidak dilaporkan lebih dari satu milyar dolar yang tidak mampu dideteksi oleh Adersen Co. Kebangkrutan ini juga berdampak terhadap runtuhnya Athur Andersen yang menjadi auditor independen atas laporan keuangan Enron. Terungkapnya kasus ini berasal dari keberanian seorang wakil presiden dari perusahaan Enron yang bernama Sherron Watskin. Sherron Watskin melaporkan kecurangan ini dengan cara menulis surat kabar yang kemudian dikirimkan kepada Direktur Kenneth Lay (Kreshastuti & Prastiwi, 2014). Keberanian seorang Sherron Watskin ini sudah sepatutnya diberikan apresiasi sebesar-besarnya, karena telah dapat membongkar keburukan yang ada pada Enron. Apabila tidak ada yang berani mengungkapkan kecurangan ini bisa jadi kecurangan yang dilakukan oleh Enron masih berjalan sampai saat ini.

Di Indonesia orang yang berani melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu Susno Duadji, ia melaporkan kepada publik bahwa ada tindakan manipulasi skandal pencucian uang dan korupsi yang dilakukan oleh Polri dan Gayus Tambunan. Gayus Tambunan ini sendiri adalah seorang Direktorat Jendral Pajak

(Prasetyo et al., 2017). Susno Duadji mengungkapkan bahwa Gayus Tambunan terlibat dalam rekayasa perkara yang membebaskan dirinya dari dakwaan pencucian uang. Terungkapnya kasus Gayus Tambunan ternyata menyeret beberapa pihak yang ikut terlibat didalamnya. Pihak-pihak yang terlibat antara lain hakim Pengadilan Negeri Tangerang, jaksa senior, asisten Wakil Kepala Polri dan seorang petinggi Polri yang merupakan mantan bawahannya (Hanif & Odiatma, 2017).

Kasus kecurangan lain yang terjadi di Indonesia seperti kasus yang dilakukan oleh PT. Garuda Indonesia pada tahun 2018 yang melibatkan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan. PT. Garuda Indonesia membukukan laba bersih sebesar \$809,88 ribu yang mana angka ini melonjak jauh dari tahun 2017 yang merugi sebesar \$216,5 juta. Hal ini menyebabkan komisaris PT Garuda Indonesia menganggap laporan keuangan pada tahun 2018 tidak sesuai dengan PSAK. Kejanggalan laporan keuangan ini tidak hanya memberikan sanksi kepada PT. Garuda Indonesia, tetapi juga merugikan KAP Tanubrata, Sutanto, Fahmi, Bambang dan Rekan yang mana mereka diberikan sanksi oleh Kementerian Keuangan (CNN Indonesia, 2019).

Whistleblowing merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang ataupun beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan maupun atasannya kepada pihak lain. Near & Miceli, (1985) menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan pengungkapan secara sukarela oleh anggota organisasi atau mantan anggota organisasi mengenai praktik

illegal, tidak bermoral, atau tidak sah kepada pihak yang mungkin dapat melakukan penindakan. Seseorang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. Di Indonesia tindakan melakukan *whistleblowing* masih asing dilakukan bahkan dapat dikatakan tergolong baru untuk diterapkan. Maka dari itu, pemerintah di Indonesia saat ini telah menggemparkan praktik *whistleblowing* dan menanamkan rasa jujur serta tanggung jawab pada pekerja agar dapat mengurangi berbagai macam bentuk kecurangan dan manipulasi (Prasetyo et al., 2017).

Pada umumnya orang yang melaporkan tindakan kecurangan atau menyimpang yaitu karyawan dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Selain berasal dari pihak internal, pelaporan kecurangan ini juga dapat dilakukan oleh pihak eksternal seperti, auditor eksternal, pelanggan, bahkan masyarakat dapat melaporkan (Iqbal et al., 2019). Seorang *whistleblower* yang akan melaporkan tindakan ini haruslah memiliki bukti, informasi dan petunjuk yang jelas atas pelanggaran yang akan dilaporkan, sehingga pihak yang berwenang dapat menindaklanjuti. Biasanya *whistleblower* yang melaporkan pelanggaran ini termotivasi dari pentingnya suatu pencitraan organisasi atau guna menjaga nama baik organisasi, dan bahkan guna kepentingan pribadi.

Tidaklah mudah menjadi seorang *whistleblower* yang harus memiliki keberanian lebih untuk mengungkapkan kecurangan atau perilaku menyimpang yang dilakukan oleh organisasi, perusahaan maupun atasan. Seseorang yang berasal dari internal suatu organisasi umumnya akan menghadapi dilema etis

dalam memutuskan apakah harus mengungkapkan atau membiarkan saja (Setyawati et al., 2015). Sebagian orang beranggapan bahwa seorang *whistleblower* merupakan orang yang berkhianat dengan cara melaporkan rekan kerjanya sendiri. Tetapi sebagian orang juga beranggapan bahwa dengan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* maka akan melindungi nama baik dari suatu organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Padahal dengan adanya seorang *whistleblower* maka tindakan kecurangan pun dapat berkurang, sehingga dapat meminimalisir kerugian dari berbagai pihak. Sayangnya, perbedaan pandangan ini menjadikan seorang calon *whistleblower* menjadi bimbang sehingga dapat mengurungkan niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Melakukan tindakan *whistleblowing* memiliki dampak bagi individu maupun beberapa orang yang melaporkan tindakan kecurangan. Dampak tersebut berupa dampak positif dan negatif. Dampak positif bagi seorang *whistleblower* yaitu berupa pemberian *reward* bahkan sampai promosi kenaikan jabatan didalam pekerjaannya, sedangkan dampak negatifnya yaitu bisa saja *whistleblower* mendapatkan ancaman, intimidasi oleh rekan kerja bahkan sampai dengan kehilangan pekerjaannya (Cahyaningrum et al., 2017).

Berdasarkan kasus dan penjelasan tentang *whistleblowing* di atas, sudah sepatutnya kita berani untuk mengungkapkan kecurangan atau berperilaku jujur dan adil. Hal ini sesuai dengan perintah Allah SWT yang terdapat pada surat Al-Maidah ayat 8, yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
 شَتَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
 خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya :

“Hai orang-orang yang beriman, hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berkaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. Al-Maidah : 8)

Salah satu faktor seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu adanya tingkat keseriusan pelanggaran. Penelitian tentang keseriusan pelanggaran telah dilakukan oleh Setyawati et al., (2015); Ridho & Rini (2013); Lestari & Yaya (2017), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara keseriusan pelanggaran dengan melakukan tindakan *whistleblowing*. Namun pada kenyataan di lapangan masih banyak karyawan yang enggan untuk melaporkan meskipun dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan maupun menyimpang di dalam suatu perusahaan, mereka lebih memilih diam daripada mendapatkan tindakan negatif dari pihak-pihak yang terkait atas laporan yang mereka buat.

Keseriusan pelanggaran ini diukur dengan melihat seberapa besar kerugian yang akan dirasakan oleh suatu organisasi. Semakin besar pelanggaran yang dilakukan maka kerugian yang diterima relatif besar pula. Serta semakin besar dampak kerugian yang dialami individu maupun organisasi yang diakibatkan dari pelanggaran maka semakin besar pula keinginan seseorang untuk melaporkan (Setyawati et al., 2015). Untuk itu karyawan maupun pihak eksternal seperti auditor eksternal atau masyarakat yang telah mengamati dugaan adanya pelanggaran yang dilakukan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan akan sangat memungkinkan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* apabila memang pelanggaran itu cukup serius. Persepsi setiap orang dalam menilai pelanggaran pastilah berbeda. Pembentukan tingkatan keseriusan pelanggaran ini selain berhubungan dengan seberapa besar nilai pelanggarannya, dilihat juga dari jenis pelanggaran yang terjadi.

Salah satu teori yang ada kaitannya dengan keseriusan pelanggaran terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu *Theory of Decision Making* atau yang sering disebut sebagai teori pengambilan keputusan. Teori ini menjelaskan bahwa adanya suatu perilaku karyawan di dalam menentukan keputusannya didorong dengan kondisi tertentu (Cialdini, 1996). Misal pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan atau rekan kerja ini bersifat serius, maka secara otomatis karyawan akan menentukan keputusan apa yang akan diambil seperti melaporkan kepada atasan ataupun melaporkan kepada pihak yang berwajib.

Faktor lain yang menjadi pendorong niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* yaitu *Personal cost*. *Personal cost* merupakan pelaporan pelanggaran yang terjadi didalam suatu organisasi ataupun perusahaan dengan pandangan pegawai ataupun anggota organisasi terhadap adanya risiko balas dendam atau sanksi yang akan mengurangi minat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Tindakan balas dendam ini tidak hanya timbul dari orang yang dilaporkan, tetapi dapat timbul dari orang lain seperti rekan kerja ataupun anggota organisasi lainnya yang bahkan tidak ada hubungannya dengan pelanggaran yang dilaporkan (Schultz, et al., 1993). Bentuk balas dendam ini dapat berbentuk hambatan kenaikan gaji, pemutusan kontrak kerja, bahkan sampai pemindahan posisi yang tidak diinginkan (Curtis, 2006). Teori yang mendukung variabel *personal cost* adalah *theory of planned behavior* (TPB) yang dikemukakan oleh Ajzen (1991). Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku, yang mana minat diartikan sebagai kesiapan seseorang dalam melakukan suatu tindakan.

Seseorang yang mampu memengaruhi orang lain, serta berada di posisi yang tinggi dan dengan mudah mendapatkan pekerjaan lain akan beranggapan bahwa *personal cost* merupakan hal kecil sehingga ia akan dengan berani melaporkan pelanggaran yang terjadi. Tetapi lain halnya dengan seseorang yang tidak memiliki posisi kuat didalam suatu organisasi atau perusahaan akan berpikir dua kali dengan adanya risiko dari *personal cost*.

Libriani & Utami, (2015) yang menyatakan bahwa didalam kondisi *personal cost* yang rendah, niatan untuk melakukan *whistleblowing* akan tinggi

dibandingkan dengan kondisi *personal cost* yang tinggi. Dalam artian bahwa semakin tinggi *personal cost* yang akan diterima oleh *whistleblower*, maka semakin menurunnya niatan untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zhuang & Jinyun (2003) yang menghasilkan bahwa melaporkan kesalahan rekan kerjanya sendiri akan dianggap sebagai penghianatan, sehingga *personal cost* menjadi alasan utama seorang karyawan enggan melakukan tindakan *whistleblowing*. Lestari & Yaya, (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Setyawati et al., (2015) juga menyatakan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh signifikan terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Selain faktor keseriusan pelanggaran dan *personal cost*, faktor lain yang berpengaruh dalam niat melakukan *whistleblowing* yaitu *financial incentives* (Andon, et al., 2018). Intensif adalah bentuk dukungan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya untuk organisasi. Intensif dapat diartikan sebagai sejumlah uang yang ditambahkan pada gaji pokok yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawannya. Beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa *financial incentives* merupakan faktor yang paling penting bagi seseorang dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (Andon et al., 2018; Dyck et al., 2010). Adanya intensif yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi akan sangat memungkinkan untuk seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Hal ini dikarenakan hadiah yang ditawarkan berupa sejumlah uang.

Latan et al., (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dirancangnya *financial incentives* guna mendorong siapapun untuk melaporkan informasi yang relevan terkait dengan kesalahan seperti ketidakpatuhan, penggelapan pajak, penyuapan, penggelapan dana sampai dengan penipuan akuntansi (manipulasi data keuangan). *Whistleblower* dapat melaporkan informasi ini melalui situs online anonim ataupun dengan menerima komunikasi pensiun yang dianggap sesuai oleh peraturan dan manajemen puncak (Seifert et al., 2010; Soni et al., 2015). Andon et al., (2018) didalam penelitiannya menemukan bahwa dengan adanya *financial incentives* akan menghasilkan niat seorang *whistleblower* lebih tinggi untuk melaporkan tindakan kecurangan dibandingkan dengan tidak adanya *financial incentives*. Berdasarkan penelitian Andon et al., (2018) ini dampak dari *financial incentives* pada niatan seorang *whistleblower* dikelola oleh persepsi tentang keseriusan pelanggaran.

Penelitian ini merupakan hasil replika dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andon et al., (2018). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andon et al., (2018) menguji adanya pengaruh keseriusan pelanggaran dan *financial incentives* terhadap minat melakukan tindakan *whistleblowing*, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya penambahan variabel *personal cost* guna menguji adanya kemungkinan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Penambahan variabel *personal cost* ini dikarenakan peneliti berpendapat bahwa *personal cost* akan sangat memengaruhi perilaku seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan di dalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miceli & Near, (1985) dan

(Xu & Ziegenfuss, 2008) yang menyatakan bahwa alasan seseorang enggan melaporkan tindakan kecurangan adalah karena adanya dampak yang langsung dirasakan oleh si pelapor, serta tidak adanya tindakan secara nyata yang dilakukan perusahaan untuk melindungi *whistleblower*.

Penelitian yang dilakukan oleh Soni et al., (2015) menyatakan bahwa ketika keadilan di dalam organisasi rendah, maka tingkat keinginan untuk melaporkan kecurangan akan rendah pula. Begitupun sebaliknya, apabila tingkat keadilan di suatu organisasi tinggi maka niatan seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* akan tinggi pula. Akbar et al., (2016) menyatakan bahwa ada atau tidak adanya *personal cost* tidak memengaruhi niatan seseorang untuk melaporkan tindakan kecurangan yang terjadi disekitarnya. Hanif & Odiatma, (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *personal cost* berpengaruh terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Sedangkan Marliza (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *personal cost reporting* tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Perbedaan hasil penelitian terdahulu menjadi alasan lain peneliti ingin meneliti kembali *personal cost*.

Selain itu objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, yang mana peneliti sebelumnya melakukan percobaan (eksperimen) terhadap akuntan profesional, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan alasan bahwa

mahasiswa sebagai penerus di dunia kerja serta mahasiswa dianggap memiliki peranan penting dilingkungan organisasi dan masyarakat, dan telah terbekali pengetahuan terkait dengan etika di dalam suatu profesi, sehingga kemungkinan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan tinggi. Libriani & Utami, (2015) menyatakan bahwa mahasiswa akuntansi merupakan calon pemimpin di masa depan yang akan bekerja dibidang akuntan, auditor internal dan auditor eksternal dan sudah seharusnya memiliki keberanian untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan. Poluakan et al., (2017) menyatakan bahwa mahasiswa memiliki peranan penting dan memiliki tiga fungsi utama, yaitu: *Agent of Change*, *social control*, dan *iron stock*. Maksud dari mahasiswa merupakan *agent of change* yaitu mahasiswa bukan hanya menjadi seorang pelopor perubahan, tetapi juga sebagai objek dari perubahan tersebut. Mahasiswa juga diharapkan dapat menumbuhkan jiwa kepedulian sosial terhadap masyarakat, karena mahasiswa merupakan bagian dari mereka. Sedangkan peran *iron stock* sendiri merupakan harapan masyarakat untuk mahasiswa agar dapat menjadi seorang pemimpin yang memiliki kemampuan, ketrampilan serta akhlak mulia, karena generasi mudalah yang mampu memberikan perubahan besar bagi Negara. Maka dari itu peneliti ingin menguji apakah mahasiswa dapat memiliki pemahaman yang relevan dengan karyawan ketika mendapatkan situasi yang sama serta dapat menjadi seorang *whistleblower* yang berani mengungkapkan kecurangan.

Adapun motivasi dilakukannya penelitian ini dikarenakan masih banyaknya kasus kecurangan yang gagal diungkapkan serta kurangnya rasa

percaya diri yang dimiliki oleh karyawan untuk mengungkapkan kecurangan karena adanya rasa takut akan adanya ancaman yang akan memengaruhi karirnya. Dalam teori pertukaran sosial, seseorang cenderung akan melakukan tindakan *whistleblowing* semata-mata karena ingin meningkatkan kesejahteraan dirinya sendiri dan tempat dimana ia bekerja (Brief & Motowidlo, 1986). Pendekatan teori ini memberikan keyakinan kepada karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan oleh organisasinya, dan bagaimana organisasi tersebut mampu berkomitmen kepada karyawan (Eisenberger et al., 1986). Namun, pada kenyataannya perusahaan belum memberikan jaminan akan keamanan bagi karyawan yang berani melaporkan tindakan tidak etis yang terjadi disekitarnya. Sehingga mereka lebih memilih diam dari pada mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi. Maka dari itu penambahan variabel *personal cost* dirasa sesuai dengan kenyataan di lapangan, bahwa adanya ancaman dan tidak adanya dukungan dari perusahaan akan menurunkan niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Serta penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa yang akan bekerja di bidang akuntansi sadar akan berbagai skandal yang terjadi, dan apabila mereka telah terjun ke profesi akuntansi dapat menghindari hal-hal terkait dengan perilaku tidak etis serta dapat mengungkapkan kecurangan tanpa rasa takut guna menegakkan keadilan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang diatas serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KESERIOUSAN PELANGGARAN, *PERSONAL***

COST, DAN FINANCIAL INCENTIVES TERHADAP NIAT MELAKUKAN TINDAKAN WHISTLEBLOWING

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran berat, tidak ada *personal cost*, dan ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*?
2. Apakah terdapat perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran berat, tidak ada *personal cost*, dan tidak ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*?
3. Apakah terdapat perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran ringan, tidak ada *personal cost*, dan ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*?
4. Apakah terdapat perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran ringan, tidak ada *personal cost*, dan tidak ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji secara empiris apakah ada perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran berat, tidak ada *personal cost*, dan ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*.
2. Untuk menguji secara empiris apakah perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran berat, tidak ada *personal cost*, dan tidak ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*.
3. Untuk menguji secara empiris apakah perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran ringan, tidak ada *personal cost*, dan ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*.
4. Untuk menguji secara empiris apakah perbedaan antara kondisi keseriusan pelanggaran ringan, tidak ada *personal cost*, dan tidak ada *financial incentives* terhadap niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* dibandingkan dengan adanya *personal cost*.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta kontribusi secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang faktor-faktor apa saja yang memungkinkan seseorang melakukan tindakan pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), sehingga dalam penerapannya diharapkan akan meminimalisir terjadinya kecurangan. Selain itu, diharapkan pula penelitian ini dapat memberikan gambaran baru tentang penelitian niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*.

2. Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi, perusahaan maupun bagi Kantor Akuntan Publik (KAP) untuk dijadikan bahan evaluasi terkait dengan adanya tindakan kecurangan yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu sehingga dapat diatasi dan diminimalisir dengan melakukan tindakan *whistleblowing*.