

PENGARUH *MOOD* TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLE-BLOWING*

Naldo Jauhari Pratama

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: naldojauhari4@gmail.com

Abstract

Cheating like corruption and various financial scandals happened lately. Whistle-blowing deemed necessary to minimize those frauds. The Factor which effects on whistle-blowing intention is mood (happy, arousal, sad, and fear). The purpose of this study is to examine the influence of happy, arousal, sad, and fear on the high and low level on whistle-blowing intention. The sampling method is non-probability sampling with purposive sampling technique (as many as 47 students of magister FE UNP) . This study used factor analysis and analysis of variance (ANOVA). The results showed happy, arousal, sad, and fear had not effect on whistle-blowing intention.

Keywords: mood, happy, arousal, sad, fear, whistle-blowing intention.

Abstrak

Kecurangan seperti korupsi dan berbagai skandal keuangan terjadi belakangan ini. Pelaporan kecurangan (*whistle-blowing*) dirasa perlu dilakukan untuk meminimalisir kecurangan-kecurangan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistle-blowing* yaitu *mood* (kebahagiaan, gairah, sedih, dan takut). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kebahagiaan, gairah, sedih, dan takut pada level tinggi dan rendah terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. Metode penentuan sampel yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* (sebanyak 47 mahasiswa magister FE UNP). Penelitian ini menggunakan analisis faktor dan *analysis of variance* (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan kebahagiaan, gairah, sedih, dan takut tidak berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistle-blowing*.

Kata kunci: mood, kebahagiaan, gairah, sedih, takut, niat melakukan *whistle-blowing*.

1. PENDAHULUAN

Skandal keuangan semakin banyak terungkap beberapa tahun belakangan ini seperti kasus Enron (2001), Tyco (2002) dan WorldCom (2002) di Amerika, Parmalat (2003) di Italia, HIH Insurance (2001) di Australia, PT Kimia Farma (2002), PT Telkom (Wardani dan Sulhani, 2017), dan PT Bank Capital Indonesia (Setiawati dan Maria, 2016). Dari berbagai skandal yang terjadi, korupsi menjadi salah satu skandal yang paling sensitif. Data terbaru dari KPK mengenai rekapitulasi tindak pidana korupsi per 30 Juni 2017 di Indonesia ditemukan bahwa penanganan tindak pidana korupsi oleh KPK dengan rincian: penyelidikan 48 perkara, penyidikan 51 perkara, penuntutan 41 perkara, inkracht 40 perkara, dan eksekusi 40 perkara. Dari tahun 2004-2017 total penanganan tindak pidana korupsi tercatat: penuntutan 506 perkara, penyelidikan 896 perkara, penyidikan 618 perkara, inkracht 428 perkara, dan eksekusi 454 perkara.

Akibat berbagai skandal keuangan yang terjadi di keluarkanlah *Sarbanes-Oxley Act* tahun 2002 di Amerika (Ludigdo, 2008). *Sarbanes-Oxley Act* diharapkan mampu memperbaiki praktek *good corporate governance* (Herusetya,

2002). Dalam undang-undang ini, perusahaan diwajibkan untuk membuat kebijakan sistem pelaporan pelanggaran atau *whistle-blowing system* (Olander, 2004).

Topik *whistle-blowing* merupakan salah satu topik penting dalam akuntansi karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi perusahaan jangka panjang (Miceli dan Near, 1985). Dengan adanya tindakan *whistle-blowing*, *whistle-blower* dapat menyarankan solusi untuk masalah-masalah yang ada di organisasi. Selain itu, anggota organisasi, investor, kreditor, dan masyarakat pada umumnya dapat memperoleh manfaat dari pengungkapan kecurangan organisasi yang diungkapkan oleh *whistle-blower* (Miceli *et al.* 1991, 113).

Di Indonesia sendiri telah ada aturan yang mengatur dan mendorong setiap organisasi privat maupun publik untuk membangun sistem *whistle-blowing* yang umumnya memuat prosedur pelaporan anonim dan rahasia (Guyers dan Peterson, 2013; OJK, 2014; Kementerian BUMN, 2011). Instansi pemerintah seperti Kementerian Keuangan, Komisi Pemberantasan Korupsi, Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, Pusat Pelaporan dan Analisis

Transaksi Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan, dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan memiliki sistem penanganan pengaduan untuk mengurangi fenomena korupsi di lembaga publik. Sistem *whistle-blowing* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab akan mendorong dan meningkatkan partisipasi karyawan untuk melaporkan dugaan kecurangan yang diketahuinya (Rustiarini dan Sunarsih, 2015). Pentingnya topik ini lebih lanjut ditunjukkan dalam koleksi kasus-kasus audit terkenal Knapp (1993) dan pentingnya bantuan *whistle-blower* untuk mendeteksi kecurangan.

Keberadaan *whistle-blower* memegang peranan penting dalam mengungkapkan skandal keuangan yang terjadi: Cynthia Cooper pada kasus WorldCom, Coleen Rowley di FBI, Sherron Watkins di Enron (Lacayo and Ripley, 2002) dan Susno Duadji untuk kasus praktek mafia di jajaran yudikatif di Indonesia (Sulistomo, 2012). Penelitian yang dilakukan Dyck *et al.* (2010) pada 216 kasus kecurangan menunjukkan sebesar 17% karyawan mengungkapkan kecurangan, sedangkan auditor eksternal hanya sebesar 10%. Sebuah penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat tentang kecurangan perusahaan menunjukkan bahwa sebesar 19,2% pengungkapan kasus kecurangan dilakukan oleh pegawai, melebihi peran media dan regulator sebesar 16% serta auditor 14,1% (Widayati, 2012). Pengaduan dari *whistle-blower* terbukti lebih efektif untuk mengungkap kecurangan dibandingkan metode lain seperti audit internal ataupun audit eksternal (Sweeney, 2008).

Penelitian sebelumnya tentang *whistle-blowing* pernah dilakukan terkait dengan kepatuhan pajak (Bobek dan Hatfield, 2003; Hidayat dan Nugroho, 2010), perilaku akuntan publik (Buchan, 2005), keputusan etis manajer (Carpenter dan Reimers, 2005), perilaku *whistle-blowing* oleh *chief financial officer* (Uddin dan Gillett, 2002), niat *whistle-blowing* pada mahasiswa bisnis (Montesarchio, 2009), serta dalam pembuatan anggaran (Su dan Ni, 2013). Penelitian terdahulu juga pernah dilakukan untuk menjelaskan faktor-faktor individual yang membentuk niat melakukan *whistle-blowing* oleh Park dan Blenkinsopp (2008) dan Winardi (2013), dalam penelitiannya peneliti menggunakan kerangka *theory of planned behavior* dari ajzen (1991). Salah satu faktor individual tersebut adalah sikap terhadap *whistle-blowing* (*attitude towards whistle-blowing*) yang menurut dua penelitian tersebut memiliki pengaruh positif terhadap minat *whistle-blowing*. selain faktor individual, peneliti terdahulu juga mengaitkan faktor situasional seperti *personal cost* (Kaplan

dan Whitecotton, 2001; Winardi, 2013) dan tingkat keseriusan kecurangan (Kaplan dan Whitecotton, 2001; Sabang, 2013; Winardi, 2013) sebagai faktor yang turut mempengaruhi minat *whistle-blowing*.

Selain itu penelitian terdahulu juga telah menguji pengaruh *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. *Mood* didefinisikan sebagai wawasan perasaan yang berakhir untuk periode waktu yang panjang (satu jam atau satu hari) dan seringkali tidak mempunyai sebab (Huu Son, 2017). Penelitian terdahulu mengelompokkan *mood* menjadi dua dimensi yaitu dimensi *mood* positif dan negatif (Bower 1981; Isen dan Daubman 1984; Lewinsohn dan Mano 1993; Mano 1991; Russell 1980; Thayer 1978; Watson dan Tellegen 1985). *Mood* positif dicirikan dengan perasaan kegembiraan, kesenangan, dan kepuasan diri, sementara *mood* negatif dicirikan dengan perasaan yang terancam, takut, dan kemarahan (Mano 1992; Watson and Tellegen 1985). *Mood* ini mampu mempengaruhi pengambilan keputusan etis (Stickney, 2009). Banyak para peneliti baik di bidang psikologi maupun akuntansi mengakui pentingnya pengaruh *mood* dalam pengambilan keputusan (contoh; Beach 1990; Beach and Mitchell 1987; Finucane *et al.* 2000; Mellers 2000; Keren 1996; Kida dan Smith 1995; Loewenstein 1996; Strack dan Neumann 1996; Peters *et al.* 2006; Stone dan Kadous 1997; Clore *et al.* 1994).

Lowe *et al.* (2012) dalam penelitiannya menguji bagaimana kontribusi *mood* pada tindakan karyawan dalam penyelewengan etika yang menemukan bahwa semakin takut dan antusias/gairah seseorang akan semakin kecil kemungkinan ia mengikuti arahan atasannya untuk berlaku tak etis. Sedangkan untuk variabel kebahagiaan, semakin tinggi tingkat kebahagiaan seseorang akan semakin tinggi pula niatnya untuk mengikuti saran atasannya untuk berlaku tak etis. Dari penelitiannya ini, Lowe *et al.* menyertakan saran untuk peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel penelitian.

Reckers *et al.* (2010) dalam penelitiannya menguji pengaruh *mood* kebahagiaan, takut, gairah, dan kesedihan terhadap *whistle-blowing*. Dari hasil penelitiannya ditemukan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan dan ketakutan seseorang maka akan semakin kecil minatnya untuk menjadi *whistle-blower*. Sedangkan untuk variabel antusiasme/gairah dan kesedihan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat antusiasme/gairah dan kesedihan seseorang akan semakin tinggi pula minatnya untuk menjadi *whistle-blower*. Dalam penelitiannya ini, Reckers *et al.* menyarankan untuk meneliti lebih lanjut

mengenai implikasi *dispositional affect (mood)* dalam keputusan bisnis, terutama yang berkaitan dengan *whistle-blowing*.

Meskipun penelitian mengenai *whistle-blowing* sudah pernah dilakukan di Indonesia, namun penelitian mengenai pengaruh *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing* masih jarang dilakukan. Sejalan dengan penelitian Reckers *et al.* (2010) peneliti bermaksud mengangkat sebuah judul “Pengaruh *Mood* Terhadap Niat Melakukan *Whistle-Blowing*” dengan juga mempertimbangkan saran dari Patel (2003) yang menyatakan bahwa peneliti selanjutnya lebih baik meneliti tentang niat melakukan *whistle-blowing* responden daripada mengamati perilaku aktual mereka. Walaupun beberapa peneliti juga mengakui pentingnya mengukur perilaku aktual *whistle-blowing* untuk memahami kecenderungan *whistle-blowing* (seperti: Miceli, *et al.*, 2012), namun tidak praktis dalam penelitian sosial (Patel, 2003). Pendapat ini selaras dengan teori *planned of behavior* yang menyatakan bahwa niat lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual (Ajzen, 1991).

Penelitian ini juga akan membuktikan pengaruh *mood* pada level tertentu terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. Berbeda dengan penelitian terdahulu dimana pengaruh *mood* lebih banyak dikaitkan dengan pengambilan keputusan (bukan langsung pada topik *whistle-blowing*). selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing* pada mahasiswa program magister Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memiliki pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka disusunlah perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan kebahagiaan yang tinggi dan rendah?
2. Apakah terdapat perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan gairah/antusiasme yang tinggi dan rendah?
3. Apakah terdapat perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan kesedihan yang tinggi dan rendah?
4. Apakah terdapat perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan takut yang tinggi dan rendah?

2. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pro-social Organizational Behavior Theory (POB)

Salah satu teori yang mendukung konsep *whistle-blowing* adalah *Prosocial Organizational*

Behavior Theory. Brief dan Motowidlo (1986) mendefinisikan *prosocial organizational behavior* sebagai perilaku/tindakan yang dilakukan oleh anggota sebuah organisasi terhadap individu, kelompok, atau organisasi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi tersebut. Teori ini menerangkan bahwa perilaku positif yang dilakukan bukan hanya untuk kepentingan umum, tetapi juga untuk kepentingan diri individu itu sendiri.

Prosocial organizational behavior menjadi teori yang mendukung terjadinya *whistle-blowing*. Menurut Dozier dan Miceli (1985) tindakan *whistle-blowing* dapat dipandang sebagai perilaku prososial karena secara umum perilaku tersebut akan memberikan manfaat bagi orang lain (atau organisasi) disamping juga bermanfaat bagi *whistle-blower* itu sendiri. *Whistle-blowing* dilakukan untuk kepentingan banyak pihak dan untuk kepentingan diri *whistle-blower* itu sendiri. Jadi, pihak yang melakukan *whistle-blowing* tidak hanya mempertimbangkan kepentingan banyak orang namun juga memikirkan posisinya sendiri dalam organisasi tersebut.

Theory of Planned Behaviour

Theory of planned behaviour (TPB) adalah teori psikologi yang berusaha menjelaskan hubungan antara sikap dengan perilaku. TPB membuktikan bahwa niat (*intention*) lebih akurat dalam memprediksi perilaku aktual dan sekaligus dapat sebagai *proxy* yang menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual. Menurut Ajzen (1991), niat diasumsikan untuk menangkap faktor motivasi yang mempengaruhi sebuah perilaku yang ditunjukkan oleh seberapa keras dan seberapa banyak usaha yang direncanakan seorang individu untuk mencoba melakukan perilaku tersebut.

Tiga determinan yang digunakan Ajzen (1991) yaitu tiga tipe keyakinan dasar yang dikenal sebagai keyakinan perilaku (*behaviour beliefs*), keyakinan normatif (*normative beliefs*) dan keyakinan kontrol (*control beliefs*). Secara konsep terdapat tiga determinan independen dari niat. Determinan yang pertama adalah sikap terhadap perilaku (*attitude towards behaviour*), yaitu tingkatan dimana seseorang mengevaluasi atau menilai apakah perilaku tersebut baik untuk dilakukan atau tidak. Determinan yang kedua adalah norma subjektif (*subjective norm*), yang mengacu pada persepsi tekanan sosial yang dirasakan untuk mempertimbangkan melakukan sebuah perilaku. Determinan yang ketiga adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), mengacu pada kemudahan atau kesulitan yang dihadapi untuk melakukan perilaku. Semakin baik sikap dan norma subjektif merespon

perilaku dan semakin besar persepsi kontrol perilaku, maka seharusnya semakin kuat niat individu dalam mempertimbangkan untuk melaksanakan perilaku.

Affective Events Theory (AET)

Emosi dan *mood* merupakan dua faktor penting dalam kehidupan dan dalam dunia kerja manusia. Bagaimana emosi dan *mood* mempengaruhi kinerja dan kepuasan dapat dijelaskan oleh *Affective events theory* (AET). Teori ini menunjukkan bahwa karyawan akan bereaksi secara emosional terhadap hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja mereka, dan reaksi tersebut mempengaruhi kinerja dan kepuasan mereka.

Whistle-blowing

Whistle-blowing merupakan pengungkapan informasi oleh anggota organisasi (atau mantan) yang dipandang sebagai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendala karyawan kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan (Miceli *et al.*, 2008). Pentingnya keberadaan *whistle-blowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau skandal keuangan telah banyak terbukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck *et al.*, 2010). Efektifitas *whistle-blowing* dalam mengungkapkan kecurangan laporan keuangan tidak hanya diakui oleh akuntan dan regulator di Amerika Serikat, namun juga di negara-negara lain (Patel, 2003; Miceli *et al.*, 2008). Adanya globalisasi perdagangan perusahaan sekuritas di bursa nasional juga telah memotivasi legislatif di berbagai negara untuk mengadopsi undang-undang yang dirancang untuk meningkatkan dan melindungi keberadaan *whistle-blowing* (Lewis, 2008; Miceli *et al.*, 2008; Schmidt, 2009). Mengingat pentingnya peran *whistle-blowing* dalam mengungkapkan kecurangan keuangan, maka pemahaman atas faktor-faktor yang mendasari niat untuk melaporkan kecurangan atau penyalahgunaan aset merupakan topik yang sangat penting (KPMG Forensik, 2008; Bame-Aldred *et al.*, 2007).

Keruntuhan Enron dan Arthur Andersen merupakan suatu fenomena yang disebabkan perilaku *whistle-blowing*. Spreitzer dan Sonenshein (2004) menyatakan bahwa ketika karyawan menyadari adanya praktek ilegal dalam organisasi dan berani mengungkapkan hal ini kepada pihak berwenang, maka *whistle-blowing* dianggap sebagai tindakan penyimpangan positif karena dilakukan dengan sengaja, dan berani keluar dari norma organisasi. Dalam literatur *whistle-blowing*, terdapat perdebatan kontroversi mengenai faktor-faktor yang memotivasi individu

untuk melakukan *whistle-blowing*. Beberapa orang mungkin melihat *whistle-blower* sebagai pemberani atau terhormat sementara yang lain menganggap *whistle-blowing* sebagai perilaku tidak etis terhadap organisasi mereka (Gundlach *et al.*, 2003). Meskipun demikian, beberapa pihak menyatakan tindakan *whistle-blowing* sebagai perilaku menyimpang yang menguntungkan organisasi dan masyarakat (Appelbaum *et al.*, 2007).

Istilah *whistle-blowing* di Indonesia diidentikkan dengan perilaku seseorang yang melaporkan perbuatan yang berindikasi tindak pidana korupsi di organisasi tempat bekerja sehingga memiliki akses informasi memadai atas terjadinya indikasi tindak pidana korupsi tersebut. Sebenarnya *whistle-blowing* tidak hanya melaporkan masalah korupsi, tetapi juga skandal lain yang melanggar hukum dan menimbulkan kerugian/ancaman bagi masyarakat. Kasus *whistle-blowing* yang populer di Indonesia adalah ketika maraknya pemberitaan yang menimpa Kepolisian RI terkait skandal makelar kasus. Selain itu juga penyampaian informasi suap dalam pemilihan Deputy Senior BI yang dilakukan oleh anggota dewan perwakilan rakyat. Peran kedua *whistle-blower* tersebut sangat besar untuk melindungi negara dari kerugian yang lebih parah dan pelanggaran hukum yang terjadi.

Mood

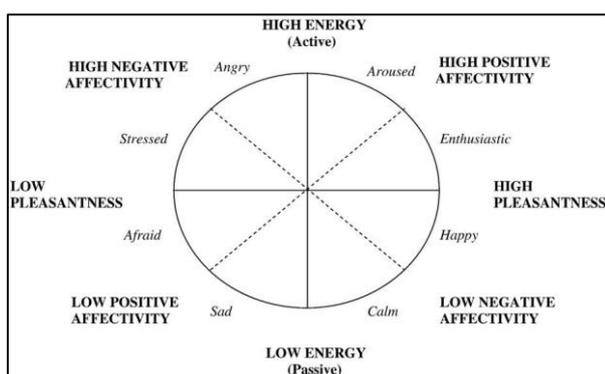
Mood (referensi lain disebut *dispositional affect* dan emosi) adalah sebuah konsep yang kompleks (Reckers, *et al.* 2010). Banyak penelitian terdahulu baik dibidang akuntansi dan psikologi meneliti tentang pentingnya *mood* dalam pengambilan keputusan (contoh., Beach 1990; Beach and Mitchell 1987; Finucane *et al.* 2000; Mellers 2000; Keren 1996; Kida and Smith 1995; Loewenstein 1996; Strack and Neumann 1996; Peters *et al.* 2006; Stone and Kadous 1997; Clore *et al.* 1994). Dalam faktanya, Forgas (1995) menyatakan bahwa kesadaran yang tidak dipengaruhi oleh *mood* mungkin jarang. Semakin banyak bukti menunjukkan bahwa suasana hati yang positif atau negatif kadang meningkatkan kinerja dan terkadang merusaknya (contoh., Forgas 1995; Bless 2000). Ia dianggap sebagai konsep yang “*trait-based*” (dikendalikan oleh watak dan proses psikologi) dan “*state-based*” (ditimbulkan oleh rangsangan lingkungan) (Connelly, Helton-Fauth, & Mumford, 2004).

Literatur di bidang ekonomi biasanya sulit membedakan antara emosi dengan *mood*. Namun, ada perbedaan mencolok antara emosi dan *mood*, seperti yang dijelaskan dalam literatur psikologi. Emosi cenderung sangat singkat, berlangsung selama beberapa detik (Izard, 1991; Larsen, 2000)

sementara *mood* biasanya bertahan lebih lama (Watson dan Vaidya, 2003). Reckers *et al.* (2010), lebih lanjut memaparkan bahwa emosi merupakan reaksi dari *mood*.

Mood merupakan keadaan perasaan sementara pada waktu tertentu. Istilah *mood* juga digunakan untuk menggambarkan suasana hati dan emosi (Forgas dan George, 2001). Hoang *et al.* (2017) menyatakan bahwa *mood* memberikan informasi yang bernilai tentang sifat pribadi, keramahan dan kesejahteraan. *Mood* mencerminkan kemampuan adaptasi lingkungan dari masalah kesehatan mental. Ia didefinisikan sebagai suasana perasaan yang berakhir untuk periode waktu yang panjang (satu jam atau satu hari) dan seringkali tidak mempunyai sebab tertentu. Berbeda dengan emosi, *mood* lebih stabil dan kurang sensitif dari stimulasi luar. Sementara emosi memiliki ciri tersendiri.

Urbayaton (2006) menyebutkan bahwa *mood* sebagai emosi dan perasaan yang dialami saat ini yang bersifat negatif akan disebut *mood* negatif dan sebaliknya. Suasana hati sering digambarkan sebagai durasi yang relatif lama, dan tanpa penyebab pendahulunya yang dapat dikenali secara diskrit (Ding dan Beaulieu, 2009). Sebaliknya, emosi bisa dibidang produk dari suasana hati yang sudah ada sebelumnya dan peristiwa yang memicu. Dengan demikian, emosi dicirikan sebagai intensitas yang lebih tinggi dan memiliki penyebab yang dapat dikenali secara pasti, dan berpotensi menjadi sasaran respons (Forgas 1992). Emosi bergantung pada keadaan *mood* (Frijda 1986). Lingkaran model *mood* (referensi lain disebut *affect model*) dapat dilihat sebagai berikut:



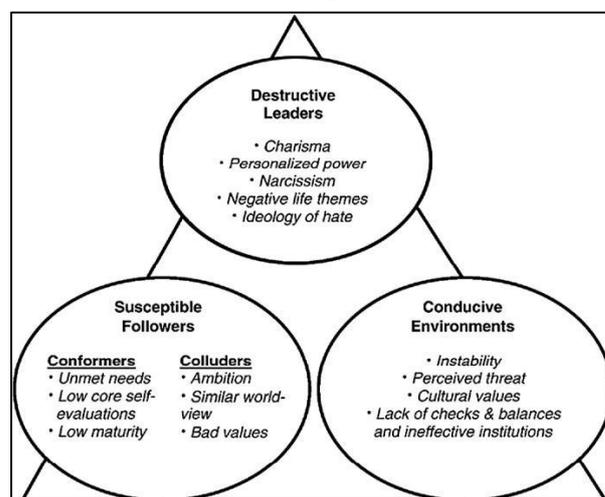
Gambar 1. model *mood*

Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Segitiga Beracun (*The Toxic Triangle*)

Hampir semua skandal pelaporan keuangan melibatkan orang-orang penting (pimpinan) perusahaan seperti dewan direksi, CEO dan CFO dan tidak adanya tindakan oleh

bawahan yang sadar akan penyimpangan tersebut (Reckers *et al.*, 2010). Model segitiga beracun mengidentifikasi tiga komponen kunci yang dapat membawa kehancuran terhadap perusahaan: pemimpin yang tidak baik, pengikut/karyawan yang apatis/rentan ikut-ikutan, dan lingkungan (Padilla, Hogan, & Kaiser, 2007) dalam Reckers (2010). Keberadaan simultan dari ketiga komponen ini dalam sebuah organisasi dapat mengarah pada hasil negatif yang menghancurkan. Namun penelitian terdahulu yang membahas komponen bawahan dari model segitiga beracun hanya berfokus pada bagaimana kondisi tersebut mempengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan kesalahan (Reckers *et al.*, 2010). Penelitian ini akan menguji bagaimana tekanan lingkungan berpengaruh terhadap suasana hati bawahan dan bagaimana hal itu mempengaruhi keputusan mereka untuk “melakukan *whistle-blowing*”.



Gambar 2. model segitiga beracun

Sehubungan dengan *whistle-blowing*, aspek yang paling relevan dari model di atas dengan penelitian ini adalah “pengikut” yang rentan. Padilla *et al.* (2007) membagi gambaran “pengikut” menjadi 2 tipe: *conformer* (pengikut yang cenderung menyesuaikan diri dengan keadaan) dan *colluder* (pengikut yang cenderung bersekongkol dengan keadaan).

Conformer

Ciri yang paling menentukan dari “pengikut” ini adalah tingkat ketidak-terlibatan mereka. *Conformer* dicirikan sebagai penonton (pasif) (sedangkan *colluder* sebagai partisipan yang aktif). Sehubungan dengan *whistle-blowing*, ini bermakna bahwa *conformer* menyadari adanya tanggungjawab mereka untuk melaporkan kesalahan dan mengambil beberapa tindakan untuk melawannya, namun mereka tetap menolak untuk “melakukan *whistle-blowing*”. Miceli *et al.* (2008) mengamati bahwa tanpa orientasi aktif,

conformer tidak mungkin akan melaporkan tindakan tidak etis yang mereka dapatkan. Sehubungan dengan penelitian *mood*, Reckers *et al* (2010) menyatakan bahwa individu dalam keadaan sedih dan takut (*mood* pasif) cenderung akan menunjukkan perilaku yang sama dengan *conformer*. Oleh sebab itu, peneliti selanjutnya memilih dua *mood* ini sebagai hipotesis penelitian yang akan diuji.

Colluder

Berbeda dengan *conformer*, *colluder* dicirikan dengan pribadi yang egois dan ambisius. Mereka mencoba menyesuaikan diri untuk tidak “melakukan *whistle-blowing*” dengan pemimpin yang merusak dengan harapan dapat mengambil kesempatan dalam diamnya tersebut (Padilla *et al.*, 2007). Padilla *et al.* (2007) menjelaskan, *colluder* pada umumnya membingkai isu dengan cara yang positif (yaitu mereka berfokus pada apa yang dapat mereka peroleh dari situasi, dan mengabaikan konsekuensi negatif yang potensial), yang mengakibatkan mereka untuk mengikuti pemimpin yang merusak dan menahan diri untuk “melakukan *whistle-blowing*”. *Colluder* lebih memilih untuk diam dan mengikuti pemimpin yang buruk karena mereka ingin mempromosikan diri mereka sendiri dalam perusahaan sesuai tujuan mereka (Lowe *et al.*, 2012).

Pemeliharaan *mood* dan pembungkaihan isu menjadi faktor penting bagi orang ini karena mereka memiliki lebih banyak *mood* positif, seperti kebahagiaan dan gairah/antusiasme (Reckers *et al.*, 2010). Meskipun mereka percaya bahwa mereka mempunyai kekuatan untuk membuat perubahan dan dapat meraih hasil dari tindakannya itu, namun mereka tetap tidak mau “melakukan *whistle-blowing*”. Faktor yang melatarbelakangi perilaku individu ini adalah konsep pemeliharaan *mood*. Konsep ini relatif simpel. Ketika seseorang sangat bahagia dan menikmati *mood* positif ini, mereka akan melakukan apapun yang dibutuhkan untuk memelihara *mood* tersebut. Connelly *et al.* (2004) menyatakan bahwa individu dengan *mood* positif mungkin akan kurang berkeinginan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan etis untuk menjaga *mood* positifnya. Selanjutnya, hipotesis peneliti adalah kebahagiaan dan gairah karena *mood* ini dekat sekali karakteristiknya dengan *colluder* (Reckers *et al.*, 2010) sehingga penulis menghipotesiskan individu dalam kebahagiaan akan kurang keinginannya untuk “melakukan *whistle-blowing*”.

Meskipun individu yang bahagia dan bergairah sama-sama berada dalam keadaan yang positif, namun respon dari individu dengan kedua *mood* ini berbeda (Reckers *et al.*, 2010). Individu

dengan rasa bahagia cenderung memunculkan respon pasif, sedangkan individu yang bergairah akan merespon lingkungan secara aktif karena ia merasa bertanggungjawab terhadap kesejahteraan individu, kelompok, atau organisasi (Reckers *et al.*, 2010). Individu yang bergairah percaya pada kemampuan mereka untuk merubah masa depan. Individu yang bergairah tidak lemah dan tidak pula bergantung pada orang lain tetapi mereka mempunyai kekuatan dan kebulatan tekad dalam bertindak (Lowe *et al.*, 2012). Oleh sebab itulah, gairah menjadi salah satu *mood* yang akan peneliti uji dalam penelitian ini.

Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Hubungan Kebahagiaan terhadap Niat Melakukan Whistle-blowing

Individu yang sudah berada dalam suasana kepuasan/kebahagiaan yang lebih besar akan enggan terlibat dalam minat melakukan *whistle-blowing*. Konsisten dengan teori prospek, individu yang berada dalam keadaan positif (keuntungan) akan lebih memilih untuk menghindari resiko. Seorang karyawan yang bahagia dalam kondisi sekarang akan cenderung memperbaiki keadaannya itu dan enggan untuk berperilaku yang dapat mengancam keadaannya yang sekarang ke arah negatif seperti halnya terlibat dalam tindakan *whistle-blowing*. Individu dalam *mood* yang positif akan berpikiran untuk melepaskan dirinya dari pengambilan keputusan etis (Reckers *et al.*, 2010).

Kebahagiaan adalah keadaan pasif. Seseorang akan enggan “melakukan *whistle-blowing*” dalam keadaan pasif. Dengan demikian hipotesis pertama penelitian ini sebagai berikut:

H1: Responden yang memperlihatkan kebahagiaan yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hubungan Gairah/Antusiasme terhadap Niat Melakukan Whistle-blowing

Individu dengan tingkat gairah/antusiasme yang tinggi cenderung menjadi pribadi yang percaya akan tindakan mereka dan mereka berani membuat perbedaan. Individu dalam keadaan gairah/antusiasme adalah individu yang senang dan bangga atas apa yang diri mereka lakukan (Reckers *et al.*, 2010). Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah:

H2: Responden yang memperlihatkan gairah/antusiasme yang tinggi akan lebih besar keinginannya untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hubungan Kesedihan terhadap Niat Melakukan Whistle-blowing

Padilla *et al.* (2007), dalam artikelnya yang menggambarkan Segitiga Beracun, menunjukkan bahwa individu yang berada dalam keadaan sedih dan frustrasi yang besar cenderung untuk tidak mau "ikut-ikutan" terlibat dalam tindakan tidak etis. Model *Pro-social Organization Behavior* (POB) Miceli menunjukkan hal yang senada. Individu yang sedih cenderung memandang diri mereka sebagai "pemain kecil" untuk dapat merubah suatu kejadian; sehingga mereka dengan mudah merasionalisasikan dan mengabaikan tanggung jawab apapun untuk berperan aktif dalam memperbaiki ketidakadilan. Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah:

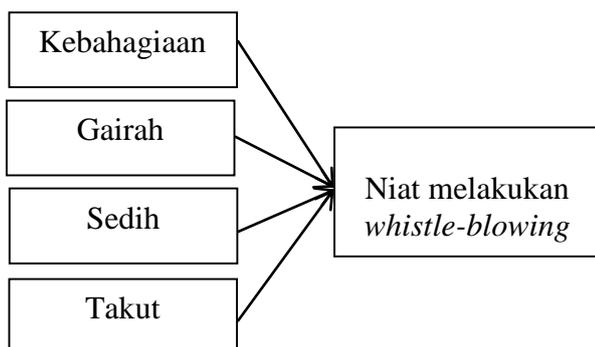
H3: Responden yang memperlihatkan kesedihan yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hubungan Takut terhadap Niat Melakukan *Whistle-blowing*

ketakutan adalah *mood* yang sangat kuat dan pengaruhnya bisa melebihi *mood* sedih (Lerner & Keltner, 2001). Individu yang takut cenderung mengikuti atau melakukan hal serupa dengan apa yang ia temui sebagai kesalahan daripada mengadakan perlawanan (Reckers *et al.*, 2010). Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah:

H4: Responden yang memperlihatkan takut yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Kerangka konseptual dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3: Kerangka Konseptual

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa program Magister manajemen dan pendidikan ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang di Kota Padang sebanyak 50 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *purposive sampling*

dengan kriteria yaitu mahasiswa program magister yang aktif dan hadir di kelas pada saat kuesioner disebar.

Jenis, Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada sampel terpilih.

Variabel Penelitian

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah niat melakukan *whistle-blowing*. Untuk mengukur variabel niat melakukan *whistle-blowing* responden diberikan kasus etika sebanyak 10 kasus dengan skala *likert* 1 sampai 5 yang diadopsi dari Reckers *et al.* 2010. Sedangkan variabel independen adalah *mood*: kebahagiaan, gairah, kesedihan, dan takut yang masing-masing dilihat bedanya pada tingkat *mood* yang tinggi dan rendah. Variabel independen diukur menggunakan *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS). Sebelum melakukan uji hipotesis variabel independen dan dependen dianalisis faktor terlebih dahulu. Skor dari hasil analisis faktor selanjutnya dimasukkan pada pengujian hipotesis ANOVA dua arah menggunakan program SPSS V. 21.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini dikembangkan dengan melakukan *translation-back translation* dan disesuaikan dengan aktivitas-aktivitas yang relevan dengan sektor/organisasi di Indonesia. Instrumen terdiri dari (1) skala PANAS, (2) sepuluh skenario etika, dan (3) pertanyaan demografis (Lihat lampiran). Sebelum instrumen disebar pada sampel terpilih, kuesioner terlebih dahulu dicobakan pada 19 orang mahasiswa akuntansi S1 FE UNP. Dari hasil uji statistik, semua item kuesioner atau indikator *mood* dan *whistle-blowing* dinyatakan valid karena hasil *r* hitung > 0,4555 (*r* tabel). Hasil pengujian statistik item-item *mood* dan *whistle-blowing* dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha Based On Standardized Items* masing-masing sebesar 0,962 dan 0,921.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Desain penelitian ini dioperasionalkan sebagai *full factorial design* dengan variabel independen *mood* terdiri dari: bahagia, gairah, sedih, dan takut serta variabel dependen niat melakukan *whistle-blowing*. Objek penelitian ini adalah mahasiswa magister Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang (FE UNP) yang sudah mempunyai pengalaman kerja baik di sektor publik maupun sektor swasta. Kuesioner penelitian disebar dalam waktu dua hari: hari

pertama pada mahasiswa magister manajemen (MM) dan hari kedua pada mahasiswa MM dan magister pendidikan ekonomi (M. Pd. E). Pada hari pertama, sebanyak 22 kuesioner disebar dan hanya 19 kuesioner yang kembali. Hari kedua 28 kuesioner disebar: 10 kuesioner pada mahasiswa MM dan 18 kuesioner pada mahasiswa M.Pd. E. Pada hari kedua semua kuesioner yang disebar kembali. Dari total 47 kuesioner yang diolah, 6 diantaranya tidak mengisi data demografi responden dan peneliti mengasumsikan semuanya telah memiliki pengalaman kerja. Faktor demografi tidak dimasukkan karena tidak semua responden mengisi pertanyaan demografi secara merata.

Tabel 3. Penyebaran dan pengembalian kuesioner penelitian

Keterangan	Jumlah kuesioner
kuesioner disebar	50
kuesioner kembali	47
kuesioner yang dapat diolah	47
Respon rate	94%

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Berdasarkan tabel di atas, hanya 47 atau 94% kuesioner yang kembali dan dapat diolah dari 50 atau 100% kuesioner yang disebar.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu perlu dilihat apakah data yang diolah normal dan mempunyai varian yang sama (homogen) atau tidak karena syarat untuk melakukan uji ANOVA adalah data yang diolah harus normal dan homogen. Untuk mengetahui normal atau tidaknya data, dilakukan uji normalitas *Kolmogorof-Smirnov* yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Uji normalitas

Keterangan	Signifikansi
Bahagia	0,658
Gairah	0,183
Sedih	0,501
Takut	0,628
<i>Whistle-blowing</i>	0,895

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Dalam pengujian ini data dikatakan normal apabila signifikansi $\geq 0,05$. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi untuk variabel bahagia (0,658), gairah (0,183), sedih (0,501), takut (0,628), dan niat melakukan *whistle-blowing* (0,895) lebih besar dari 0,05 yang bermakna semua data dalam penelitian ini normal.

Uji Homogenitas

Selanjutnya untuk mengetahui varians data dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini. Data dikatakan homogen apabila nilai signifikansinya $> 0,05$. Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansinya sebesar 0,123 lebih besar dari 0,05, artinya varians data homogen atau sama.

Tabel 5. Uji homogenitas

f	df1	df2	Sig.
1,628	15	31	0,123

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Analisis Deskriptif

Analisis Faktor

Analisis faktor merupakan jenis analisis yang berfungsi untuk mereduksi atau meringkas beberapa variabel yang saling independen menjadi lebih sedikit variabel (Ali, 2013:83).

a) Analisis faktor mood

Untuk dapat dilakukan analisis faktor, persyaratan pokok yang harus dipenuhi ialah angka *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) harus di atas 0,5. Berdasarkan *output* SPSS pada tabel 6 di bawah ini angka KMO MSA sebesar 0,509 dengan signifikansi sebesar 0,000. Angka 0,509 berada di atas 0,5 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka variabel dan data di atas dapat terus dianalisis lebih lanjut.

Tabel 6 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,509
		1135,7
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square Df	49
		496
		Sig.
		0,000

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Selanjutnya hasil analisis awal untuk variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada kolom *Anti-image Matrices* pada tabel 7 di bawah ini. Jika dilihat dari hasil analisis tersebut, maka variabel-variabel yang mempunyai MSA $> 0,5$ ialah: variabel khawatir, bangga, sedih, berseteru, tak bahagia, merasa bersalah, penuh perhatian, puas, optimis, senang, gundah, frustrasi, bersemangat, gairah, cemas, gelisah, dan takut (17 variabel). Untuk keperluan analisis lebih lanjut, perlu dilakukan proses analisis ulang dengan cara yang sama dengan mengeluarkan variabel-variabel yang tidak memenuhi nilai MSA disyaratkan.

Tabel 7. Anti-Image Matrices

Variabel	KMO MSA
Tertarik	0,454
Khawatir	0,809

Bangga	0,542
Sedih	0,518
Kuat	0,365
Bersalah	0,406
Kaget	0,427
berseteru	0,548
tak bahagia	0,625
kecewa	0,245
mudah marah	0,353
waspada	0,312
merasa bersalah	0,525
diilhami	0,222
Gugup	0,483
bertekad	0,348
penuh perhatian	0,544
gembira	0,482
Puas	0,722
Optimis	0,695
Senang	0,592
gundah	0,597
frustasi	0,828
Marah	0,421
Jijik	0,349
bersemangat	0,568
Gairah	0,658
Malu	0,317
Cemas	0,723
Gelisah	0,571
Gesit	0,293
Takut	0,740

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hasil analisis kedua ditunjukkan pada tabel 8 di bawah ini dengan nilai KMO MSA sebesar 0,767 yang berarti bahwa nilai MSA mengalami kenaikan dari yang semula sebesar 0,509 setelah dibuang variabel-variabel yang tidak memenuhi persyaratan.

Tabel 8. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA)

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,767
		502,2
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	65
	Df	136
	Sig.	0,000

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Dari analisis kedua ini, semua variabel telah memenuhi nilai MSA yang disyaratkan (> 0,5) yang berarti analisis lebih lanjut tidak

diperlukan lagi. Untuk hasil analisis kedua, nilai MSA variabel-variabel dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9. Anti-Image Matrices

Variabel	KMO SMA
Khawatir	0,872
Bangga	0,857
Sedih	0,707
Berseteru	0,679
tak bahagia	0,516
merasa bersalah	0,643
penuh perhatian	0,710
Puas	0,826
optimis	0,811
Senang	0,745
Gundah	0,759
Frustrasi	0,816
bersemangat	0,779
Gairah	0,761
cemas	0,725
Gelisah	0,742
Takut	0,822

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Variabel-variabel yang dapat membentuk sebuah komponen adalah variabel dengan nilai *eigenvalues* >1 (seperti disyaratkan di awal pada pilihan *extraction*). Hasil ini dapat dilihat pada tabel *total variance explained* di bawah ini:

Tabel 10. Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalue	
		% of Variance	Cumulative %
1	6,593	38,783	38,783
2	2,647	15,571	54,345
3	1,648	9,697	64,051
4	1,263	7,431	71,482
5	0,893	5,254	76,736
6	0,717	4,217	80,953
7	0,628	3,696	84,650
8	0,569	3,348	87,998
9	0,505	2,973	90,971
10	0,332	1,953	92,924
11	0,306	1,799	94,723
12	0,270	1,587	96,310
13	0,170	1,000	97,310
14	0,150	0,885	98,195
15	0,125	0,733	98,927
16	0,103	0,603	99,530

17	0,080	0,470	100,000
----	-------	-------	---------

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Dalam tabel tersebut terbentuk komponen 1 sampai 4 dengan nilai *eigenvalues* >1. Sedangkan nilai *eigenvalues* yang < 1 tidak diterima sebagai pembentuk komponen. Artinya, dari 32 variabel yang sebelumnya dianalisis, pada akhirnya hanya membentuk menjadi 4 komponen atau 4 variabel umum saja. Selanjutnya, tabel *communalities* di bawah ini menunjukkan seberapa besar variabel-variabel bersangkutan dapat dijelaskan oleh faktor atau komponen yang terbentuk. Dari tabel tersebut dapat dilihat nilai *Extraction* untuk variabel khawatir sebesar 0,784 yang berarti sebesar 78,4% dari variabel ini dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. Berturut-turut untuk variabel bangga, sedih, bersederu, tak bahagia, merasa bersalah, penuh perhatian, puas, optimis, senang, gundah, frustrasi, bersemangat, gairah, cemas, gelisah, dan takut dapat dilihat pada tabel di bawah ini pada bagian kolom *Extraction*.

Tabel 11. Communalities

Variabel	Initial	Extraction
Khawatir	1,000	0,784
Bangga	1,000	0,542
Sedih	1,000	0,484
Bersederu	1,000	0,677
TakBahagia	1,000	0,671
MerasaBersalah	1,000	0,707
PenuhPerhatian	1,000	0,719
Puas	1,000	0,839
Optimis	1,000	0,806
Senang	1,000	0,791
Gundah	1,000	0,671
Frustrasi	1,000	0,659
Bersemangat	1,000	0,745
Gairah	1,000	0,756
Cemas	1,000	0,713
Gelisah	1,000	0,735
Takut	1,000	0,853

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Tabel 12 di bawah ini merupakan penjabaran dari tabel *total variance explained* atas faktor atau komponen yang terbentuk. Untuk melihat variabel tertentu masuk ke bagian komponen 1 atau 4 dapat dilihat dengan nilai tertinggi. Dalam kata lain, di komponen mana nilai suatu variabel memiliki nilai tertinggi maka variabel tersebut masuk ke bagian komponen bersangkutan. Berdasarkan tabel 10 tersebut variabel takut, gelisah, cemas, khawatir, dan tak

bahagia tertinggi pada komponen 1 yang artinya variabel-variabel tersebut bagian dari komponen 1. Selanjutnya variabel puas, senang, optimis, bangga, dan penuh perhatian masuk pada komponen 2. Variabel bersemangat dan gairah masuk pada bagian komponen 3 dan variabel frustrasi, bersederu, merasa bersalah, gundah dan sedih masuk ke bagian komponen 4. Untuk penamaan komponen sendiri dapat dilihat berdasarkan teori atau keadaan yang diterima umum sebagai suatu kebenaran. Sehubungan dengan penelitian ini, peneliti menamai komponen 1 dengan variabel takut, komponen 2 dengan variabel bahagia, komponen 3 dengan variabel gairah dan komponen 4 dengan variabel sedih. Lebih jelasnya disajikan pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 12. Rotated Component Matrix

Variabel	Component			
	1	2	3	4
Takut	0,874	-0,154	0,131	0,218
Gelisah	0,756	-0,302	0,149	0,225
Cemas	0,735	-0,099	0,214	0,342
Khawatir	0,726	-0,270	0,426	0,035
Puas	-0,302	0,854	-0,135	0,028
Senang	-0,235	0,852	-0,100	-0,016
Optimis	0,054	0,846	-0,295	-0,008
Frustrasi	0,265	-0,582	0,317	0,387
Bersemangat	0,389	-0,178	0,745	0,083
Gairah	0,382	-0,063	0,719	0,299
Bangga	-0,103	0,261	-0,675	-0,086
PenuhPerhatian	-0,101	0,503	-0,594	0,321
TakBahagia	0,430	0,089	-0,541	-0,431
Bersederu	0,059	-0,075	0,225	0,786
MerasaBersalah	0,288	0,337	0,121	0,704
Gundah	0,267	-0,461	0,088	0,617
Sedih	0,375	-0,015	-0,129	0,572

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Untuk penentuan skor atau nilai *mood* masing-masing responden yang akan dilakukan uji hipotesis didapatkan dari analisis faktor dengan mengaktifkan perintah *scores* dan *save as variable*. Dengan mengaktifkan perintah ini akan menghasilkan *output* berupa skor masing-masing responden untuk komponen *mood* yang telah terbentuk. Selanjutnya responden dengan skor positif akan dikategorikan sebagai responden yang memiliki *mood* yang tinggi dan skor negatif sebagai responden dengan kategori *mood* yang rendah (lihat lampiran 5 tabel 11). *Mood* yang tinggi dinotasikan dengan angka 2 dan *mood* yang

rendah dengan angka 1 untuk tujuan pengujian hipotesis menggunakan program SPSS V.21.

b) Analisis faktor niat melakukan *whistle-blowing*

Untuk pengambilan keputusan dari analisis faktor variabel niat melakukan *whistle-blowing* sama dengan pengambilan keputusan pada variabel *mood*.

Tabel 13. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,874
Bartlett's Test of Sphericity		313,4
Approx. Chi-Square		85
Df		45
Sig.		0,000

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Tabel di atas menunjukkan nilai KMO MSA sebesar 0,874 dengan signifikansi 0,000. Nilai 0,874 berada di atas 0,5 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka variabel dan data dapat dianalisis lebih lanjut. Tabel 14 di bawah ini menunjukkan semua variabel berada pada nilai di atas 0,5 yang berarti analisis lebih lanjut tidak diperlukan lagi. Tabel 15 menunjukkan hanya 1 komponen yang terbentuk dari 10 variabel.

Tabel 14. Anti-Image Matrices

Variabel	KMO MSA
P1	0,880
P2	0,946
P3	0,865
P4	0,891
P5	0,832
P6	0,869
P7	0,868
P8	0,882
P9	0,857
P10	0,878

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Tabel 15. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6,032	60,324	60,324
2	0,921	9,211	69,535
3	0,777	7,775	77,310
4	0,632	6,315	83,625
5	0,502	5,017	88,643
6	0,348	3,476	92,119
7	0,297	2,965	95,084
8	0,227	2,269	97,352

9	0,144	1,439	98,792
10	0,121	1,208	100,000

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Tabel *communalities* menunjukkan seberapa besar tem-item pertanyaan dapat dijelaskan oleh komponen yang terbentuk. Item pertanyaan P1 sebesar 43,9% dapat dijelaskan oleh faktor yang terbentuk. item pertanyaan P2 sampai P10 dapat dilihat pada tabel 16 di bawah ini:

Tabel 16. Communalities

	Initial	Extraction
P1	1,000	0,439
P2	1,000	0,414
P3	1,000	0,719
P4	1,000	0,513
P5	1,000	0,525
P6	1,000	0,767
P7	1,000	0,609
P8	1,000	0,667
P9	1,000	0,638
P10	1,000	0,743

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hasil dari analisis faktor variabel dependen ini hanya membentuk 1 faktor saja dengan pengujian analisis faktor hanya 1 kali karena semua indikator memenuhi nilai KMO minimum yang disyaratkan pada pengujian pertama.

Uji Hipotesis

Penelitian ini akan melihat pengaruh *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing* dengan variabel independen (*mood*) terdiri dari: bahagia, gairah, sedih, dan takut dan variabel dependen niat melakukan *whistle-blowing*.

Tabel 17. Between-Subjects Factors

	Value	Label	N
Bahagia	1	Rendah	21
	2	Tinggi	26
Gairah	1	Rendah	28
	2	Tinggi	19
Sedih	1	Rendah	27
	2	Tinggi	20
Takut	1	Rendah	27
	2	Tinggi	20

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Data penelitian ini terdiri dari 188 subjek yang dibagi menjadi 8 kelompok. Jumlah masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel *Between-Subjects Factors* di atas. Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah responden berdasarkan kelompok. Responden pada kategori bahagia yang

rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 21 dan 26 responden, responden pada kategori gairah yang rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 28 dan 19 responden, responden pada kategori sedih yang rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 27 dan 20 responden serta responden pada kategori takut yang rendah dan tinggi masing-masing sebanyak 27 dan 20 responden. Hasil temuan dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 18. Temuan ANOVA

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: WhistleBlowing

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	9,302 ^a	15	,620	,524	,907
Intercept	,003	1	,003	,002	,962
Bahagia	,597	1	,597	,504	,483
Gairah	,446	1	,446	,377	,544
Sedih	,131	1	,131	,110	,742
Takut	1,681	1	1,681	1,420	,242
Bahagia * Gairah	,172	1	,172	,145	,706
Bahagia * Sedih	,153	1	,153	,129	,722
Bahagia * Takut	,006	1	,006	,005	,945
Gairah * Sedih	,024	1	,024	,021	,887
Gairah * Takut	,171	1	,171	,144	,707
Sedih * Takut	,036	1	,036	,030	,863
Bahagia * Gairah * Sedih	2,693	1	2,693	2,275	,142
Bahagia * Gairah * Takut	,158	1	,158	,133	,717
Bahagia * Sedih * Takut	,141	1	,141	,119	,732
Gairah * Sedih * Takut	,329	1	,329	,278	,602
Bahagia * Gairah * Sedih * Takut	,144	1	,144	,122	,730
Error	36,698	31	1,184		
Total	46,000	47			
Corrected Total	46,000	46			

a. R Squared = ,202 (Adjusted R Squared = -,184)

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Tabel 19. Temuan H1

1. Bahagia

Dependent Variable: WhistleBlowing

Bahagia	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Rendah	-,140	,278	-,706	,427
Tinggi	,122	,242	-,372	,615

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hipotesis pertama memprediksi bahwa responden dengan tingkat kebahagiaan yang tinggi akan kurang berkeinginan melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil uji ANOVA (tabel 18) di atas nilai signifikansi untuk *mood* bahagia sebesar 0,483. Nilai 0,483 > 0,05. Hasil ini tidak signifikan. Ini berarti, kebahagiaan tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. H1 tidak terdukung.

Tabel 20. Temuan H2

2. Gairah

Dependent Variable: WhistleBlowing

Gairah	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Rendah	,104	,239	-,383	,591
Tinggi	-,122	,280	-,694	,450

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hipotesis kedua memprediksi bahwa responden dengan perasaan gairah yang tinggi akan lebih besar keinginannya melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil uji ANOVA (tabel 18)

di atas nilai signifikansi untuk *mood* gairah sebesar 0,544. Nilai 0,544 > 0,05. Hasil ini tidak signifikan. Ini berarti, gairah tidak mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*. H2 tidak terdukung.

Tabel 21. Temuan H3

3. Sedih

Dependent Variable: WhistleBlowing

Sedih	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Rendah	,052	,260	-,479	,583
Tinggi	-,070	,260	-,601	,461

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hipotesis ketiga memprediksi bahwa responden dengan tingkat kesedihan yang tinggi akan kurang keinginannya melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil uji ANOVA (tabel 18) di atas nilai signifikansi untuk *mood* sedih sebesar 0,742. Nilai 0,742 > 0,05. Hasil ini tidak signifikan. Ini berarti, sedih tidak mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*. H3 tidak terdukung.

Tabel 22. Temuan H4

4. Takut

Dependent Variable: WhistleBlowing

Takut	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
			Lower Bound	Upper Bound
Rendah	-,228	,229	-,695	,239
Tinggi	,211	,289	-,378	,799

(Sumber: hasil olahan data, 2018)

Hipotesis keempat memprediksi bahwa responden dengan tingkat ketakutan yang tinggi akan kurang keinginannya melakukan *whistle-blowing*. Berdasarkan hasil uji ANOVA (tabel 18) di atas nilai signifikansi untuk *mood* takut sebesar 0,242. Nilai 0,242 > 0,05. Hasil ini tidak signifikan. Ini berarti, *mood* takut tidak mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*. H4 tidak terdukung.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. *Mood* yang akan di uji adalah bahagia, gairah, sedih, dan takut. Berikut penjelasan masing-masingnya:

Perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan kebahagiaan yang tinggi dan rendah

Kebahagiaan merupakan *mood* positif dengan orientasi pasif. Artinya mereka yang bahagia dapat dikatakan berada dalam keadaan yang baik dan semua orang menyukai akan kondisi yang bahagia namun bersifat pasif karena orang-orang yang bahagia cenderung akan berupaya agar tetap berada dalam kondisi bahagianya dan akibatnya enggan bertindak untuk berbuat sesuatu yang dapat berisiko atau

mengancam keadaan bahagiannya. Terkait hal itu, dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis pertama bahwa responden yang memperlihatkan kebahagiaan yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan memisahkan antara responden dengan kebahagiaan yang tinggi dan rendah menunjukkan bahwa pengaruh *mood* kebahagiaan terhadap niat melakukan *whistle-blowing* adalah tidak signifikan. Ini berarti baik tinggi ataupun rendah kebahagiaan seseorang tidak akan mempengaruhi niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Hasil penelitian ini berkebalikan dengan penelitian Reckers *et. al* (2010) dan sejalan dengan penelitian Lowe *et. al* (2012). Dengan hipotesis yang sama Reckers *et. al* menemukan bahwa responden yang memperlihatkan kebahagiaan yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*. Selanjutnya Lowe *et. al.* dalam penelitiannya menemukan hasil yang tidak signifikan untuk kebahagiaan.

Perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan gairah yang tinggi dan rendah

Gairah merupakan *mood* positif dengan orientasi aktif. Individu dalam keadaan gairah cenderung percaya pada diri mereka sehingga tidak bergantung pada orang lain. Individu-individu yang bergairah adalah mereka yang bersemangat dan mampu merubah keadaan dengan tindakan mereka. Mereka cenderung tidak peduli dengan pengaruh orang di lingkungan mereka. Oleh karena itu hipotesis kedua penelitian ini adalah responden yang memperlihatkan gairah yang tinggi akan lebih besar keinginannya untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan memisahkan antara responden dengan gairah yang tinggi dan rendah menunjukkan bahwa pengaruh *mood* gairah terhadap niat melakukan *whistle-blowing* adalah tidak signifikan. Ini berarti baik tinggi ataupun rendah gairah seseorang tidak akan mempengaruhi niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Hasil pengujian ini tidak mendukung hipotesis kedua dalam penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini juga berlawanan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Reckers *et. al* (2010) dan Lowe *et. al* (2012). Dengan hipotesis yang sama, dalam hasil penelitiannya Reckers menemukan individu yang menunjukkan perasaan gairah yang lebih besar akan semakin

besar pula keinginannya untuk melakukan *whistle-blowing*. Sedangkan Lowe, dalam hasil pengujiannya menunjukkan semakin bergairah seseorang akan kurang keinginannya untuk terlibat dalam perilaku tidak etis.

Perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan sedih yang tinggi dan rendah

Sedih merupakan *mood* negatif dengan orientasi pasif. Artinya, kesedihan adalah keadaan yang sebagian besar orang tidak menyukainya. Individu yang sedih cenderung tidak mau ikut-ikutan dalam berbagai tindakan. Individu yang sedih cenderung memandang diri mereka sebagai “pemain kecil” untuk dapat merubah suatu kejadian; sehingga mereka dengan mudah merasionalisasikan dan mengabaikan tanggung jawab apapun untuk berperan aktif dalam memperbaiki ketidakadilan. Berdasarkan pernyataan di atas peneliti merumuskan hipotesis ketiga bahwa responden yang memperlihatkan kesedihan yang besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan memisahkan antara responden dengan sedih yang tinggi dan rendah menunjukkan bahwa pengaruh *mood* sedih terhadap niat melakukan *whistle-blowing* adalah tidak signifikan. Ini berarti baik tinggi ataupun rendah kesedihan seseorang tidak akan mempengaruhi niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Hasil pengujian ini tidak signifikan sekaligus tidak mendukung hipotesis ketiga penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reckers *et. al* (2010). Reckers *et. al* menemukan pengaruh sedih terhadap *whistle-blowing* tidak signifikan.

Perbedaan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden dengan takut yang tinggi dan rendah

Takut merupakan salah satu *mood* negatif dengan orientasi pasif. Individu yang takut cenderung akan mengikuti sesuatu dan jarang mengadakan perlawanan atas apa yang mereka temukan sebagai suatu kecurangan. Selain itu, individu dalam keadaan takut sering dianggap sebagai individu yang tertekan dan sulit menentukan tindakannya sendiri. Berdasarkan hal tersebut peneliti merumuskan hipotesis keempat bahwa responden yang memperlihatkan rasa takut yang besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*.

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dengan memisahkan antara responden dengan takut yang tinggi dan rendah menunjukkan bahwa pengaruh *mood* takut terhadap niat

melakukan *whistle-blowing* adalah tidak signifikan. Ini berarti baik tinggi ataupun rendah takut seseorang tidak akan mempengaruhi niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Hasil penelitian ini berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reckers *et. al* (2010) dan sejalan dengan penelitian Lowe *et. al* (2012). Dengan hipotesis yang sama Reckers *et. al* menemukan bahwa responden yang memperlihatkan rasa takut yang lebih besar akan kurang berkeinginan untuk melakukan *whistle-blowing*. Selanjutnya Lowe *et. al.* dalam penelitiannya menemukan pengaruh yang tidak signifikan untuk *mood* takut.

Berdasarkan pengujian dan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh semua variabel-variabel independen (bahagia, gairah, sedih, dan takut) atau *mood* terhadap variabel dependen (niat melakukan *whistle-blowing*) adalah tidak signifikan. Ini berarti *mood* (bahagia, gairah, sedih, dan takut) sebagai faktor psikologis tidak mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistle-blowing*. Dalam kata lain, meskipun seseorang dalam keadaan *mood* yang tinggi ataupun rendah, keduanya sama-sama tidak dapat mempengaruhi niat seseorang dalam melakukan *whistle-blowing*.

Tidak signifikannya pengaruh antar variabel dan perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu dapat disebabkan karena perbedaan sampel atau objek penelitian. Peneliti terdahulu (Reckers dan Lowe) melakukan penelitian pada mahasiswa program *Master of Business Administration* (MBA) di Amerika Serikat, sedangkan sampel penelitian ini adalah mahasiswa program magister di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang di Indonesia. Karena responden yang berasal dari negara yang berbeda (Indonesia dan Amerika Serikat), budaya dapat diduga sebagai penyebab berbedanya hasil penelitian ini. Wade dan Tavriss (2007) (menyamakan *mood* dan emosi) menyatakan bahwa budaya memiliki efek kuat terhadap perilaku, memberikan aturan yang tidak terhitung jumlahnya, yang mengarahkan perilaku dan membentuk keyakinan. Individu dari budaya yang berbeda-beda tidak selalu memiliki penilaian yang sama. Ini berarti cara masyarakat Amerika memandang suatu kejadian akan berbeda dengan cara pandang masyarakat Indonesia yang pada akhirnya mempengaruhi *mood* dan niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Selain itu, peneliti terdahulu juga mencoba menetapkan sampel dengan membagi sama banyak antara responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Wade dan Tavriss (2007) menyatakan bahwa jenis kelamin

dapat mempengaruhi emosi seseorang. Wanita dianggap lebih emosional, sedangkan pria sering dianggap terlalu kaku. Selain budaya dan jenis kelamin, Wade dan Tavriss (2007) juga menyatakan ada banyak faktor lain yang mempengaruhi emosi; tubuh manusia, pikiran, persepsi terhadap situasi, atribusi, keyakinan, dan harapan. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi *mood* seseorang yang selanjutnya berpengaruh pula terhadap niatnya melakukan *whistle-blowing*.

Zhang dan Kwan Chiu (2008) dalam penelitiannya menguji pengaruh pertimbangan *whistle-blowing* (WBJ), mood positif (PM), dan budaya etis organisasi (OEC) terhadap niat melakukan *whistle-blowing* (WBI). Zhang dan Kwan Chiu lebih lanjut menjelaskan WBJ sebagai penilaian subjektif individu terhadap etis atau tidaknya melakukan *whistle-blowing*, OEC sebagai budaya organisasi termasuk didalamnya kode etik, kebijakan-kebijakan, pelatihan, dan sebagainya dan WBI sebagai niat melakukan *whistle-blowing* berdasarkan keadaan-keadaan tertentu. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara WBJ dan OEC secara partial terhadap WBI. Artinya, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistle-blowing* adalah WBJ (bagaimana penilaian atau persepsi seseorang terhadap suatu kejadian) dan OEC (budaya suatu organisasi).

Robbins dan Judge (2013) juga memaparkan hal-hal berikut sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *mood* dan emosi:

Kepribadian. *Mood* dan emosi memiliki komponen ciri-sifat: sebagian orang cenderung lebih sering dalam keadaan *mood* dan emosi tertentu daripada yang lainnya. Selain itu seseorang juga akan memiliki pengalaman *mood* dan emosi yang sama dengan intensitas yang berbeda. Sebagaimana orang juga akan cepat merasa emosi daripada yang lainnya.

Waktu. Seseorang cenderung dalam *mood* terburuk pada awal pekan dan *mood* terbaik pada akhir pekan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Watson.

Cuaca. Cuaca dapat mempengaruhi *mood* seseorang. Pernyataan ini juga didukung oleh simpulan seorang eksper bahwa seseorang tidak menunjukkan *mood* yang lebih baik pada saat cuaca panas dan cerah.

Stres atau tekanan. E-mail yang buruk, *deadline* yang akan datang, kerugian penjualan, teguran dari atasan merupakan keseharian stres yang bisa saja ditemukan

dalam dunia kerja yang mempengaruhi *mood*

Aktivitas sosial. Seseorang akan merasakan *mood* yang lebih baik ketika berkumpul dengan teman-temannya seperti makan bersama, mendaki gunung, pergi ke pesta dan sebagainya. Riset juga telah membuktikan bahwa aktivitas-aktivitas informal lebih berdampak mendatangkan *mood* positif yang kuat daripada aktivitas formal.

Tidur. Salah satu riset membuktikan orang yang kurang tidur akan merasa terganggu dalam pengambilan keputusan dan sulit dalam mengontrol emosi.

Latihan. Seseorang dapat memperbaiki *mood* mereka dengan banyak latihan.

Umur. Riset pada responden berumur 18 sampai 94 tahun membuktikan bahwa orang tua lebih memiliki *mood* positif daripada anak muda.

Seks. Banyak yang beranggapan bahwa wanita lebih emosional daripada pria. Penelitian yang dilakukan pada 37 responden menunjukkan laki-laki lebih sering marah, sedangkan wanita lebih cenderung sedih dan takut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi *mood* seseorang yang pada akhirnya mengakibatkan respon mereka terhadap suatu kejadian atau peristiwa juga berbeda. Individu dengan budaya dan jenis kelamin yang berbeda serta faktor-faktor lain yang disebutkan di atas akan memiliki persepsi atau pandangan yang berbeda pula terhadap suatu kejadian. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan dalam penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *mood* dan niat melakukan *whistle-blowing*.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa *mood* sebagai faktor psikologis (bahagia, gairah, sedih, dan takut) baik tinggi atau rendah tidak mempengaruhi niat seseorang melakukan *whistle-blowing*. Perbedaan hasil ini dengan penelitian sebelumnya dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Wade dan Tavis mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *mood* seseorang dan pada akhirnya mengubah cara pandang mereka terhadap suatu kejadian seperti; budaya, jenis kelamin, kepercayaan, dan persepsi terhadap peristiwa. Zhang dan Kwan Chiu menyebutkan pertimbangan *whistle-blowing* dan budaya etis

organisasi dapat mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*. Robbins dan Judge juga mengemukakan setidaknya ada beberapa faktor yang mempengaruhi *mood* seseorang diantaranya cuaca, waktu, aktivitas sosial, seks, dan faktor lainnya.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan. Beberapa keterbatasan tersebut adalah:

- a. Penelitian ini mengambil sampel dari mahasiswa yang memiliki pengalaman kerja di bidang yang berbeda-beda.
- b. Tidak adanya pemisahan dan perbandingan antara pengaruh *mood* responden yang bekerja di sektor publik dengan responden yang bekerja di sektor swasta.
- c. Penelitian ini hanya menguji beberapa jenis *mood* saja dari 32 daftar *mood* yang dikemukakan oleh peneliti terdahulu.
- d. Penelitian ini tidak menguji bagaimana interaksi antar variabel *mood* dalam mempengaruhi niat melakukan *whistle-blowing*.
- e. Sampel penelitian ini masih sedikit.
- f. Penelitian ini tidak menguji pengaruh simultan dari masing-masing variabel *mood* terhadap variabel niat melakukan *whistle-blowing*.

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan di atas, saran untuk peneliti selanjutnya adalah:

- a. Mengambil sampel dari bidang tertentu saja. Misalnya, hanya mengambil sampel pada karyawan yang bekerja di sektor publik atau sektor swasta saja.
- b. Mencoba membandingkan niat melakukan *whistle-blowing* pada responden yang memiliki pengalaman kerja di sektor publik dengan responden yang bekerja di sektor swasta.
- c. Menguji pengaruh *mood* lainnya terhadap niat melakukan *whistle-blowing*.
- d. Mencoba menguji interaksi antar variabel *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing*. Misalnya, menguji pengaruh kebahagiaan yang tinggi dan kesedihan yang rendah terhadap niat melakukan *whistle-blowing*.
- e. Memperbanyak sampel penelitian.
- f. Mencoba menguji pengaruh simultan variabel *mood* terhadap niat melakukan *whistle-blowing*.
- g. Memisahkan antara responden berjenis kelamin pria dan wanita, umur, dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan seseorang.

LAMPIRAN

Instrumen Penelitian

Tabel 1. Positive Affect Negative Affect Schedule (PANAS)

No.	Mood	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Tertarik					
2.	Sedih					
3.	Bangga					
4.	Khawatir					
5.	Kuat					
6.	Bersalah					
7.	Kaget					
8.	Berseteru					
9.	Tak bahagia					
10.	Kecewa					
11.	Mudah marah					
12.	Waspada					
13.	Merasa bersalah					
14.	Diilhami					
15.	Gugup					
16.	Bertekad					
17.	Penuh perhatian					
18.	Gembira					
19.	Puas					
20.	Optimis					
21.	Senang					
22.	Gundah					
23.	Frustasi					
24.	Marah					
25.	Jijik					
26.	Bersemangat					
27.	Gairah					
28.	Malu					
29.	Cemas					
30.	Gelisah					
31.	Gesit					
32.	Takut					

Tabel 2. Skenario etika

No.	Skenario Etika	Skala				
		1	2	3	4	5
1.	Atasan anda menggunakan personil kantor untuk kepentingan pribadinya (contoh: menyuruh supir kantor untuk menjemput anaknya di sekolah).					
2.	Atasan Anda membayar biaya perjalanan pribadi dari dana kantor dan menghitungnya sebagai biaya perjalanan dinas kantor.					
3.	Kepala bagian penelitian menginstruksikan kepada Anda untuk menyembunyikan temuan penelitian Anda, dimana temuan tersebut dapat menimbulkan keraguan atas kelayakan program baru yang sedang gencar disosialisasikan.					
4.	Pimpinan senior menginstruksikan kepada bagian akuntansi (bukan Anda) untuk mengubah tanggal transaksi demi mencapai target realisasi anggaran.					

5.	Pimpinan senior menginstruksikan kepada staf bagian akuntansi (bukan Anda) untuk memalsukan dokumen yang menyebabkan perjalanan dinas dan pembelian barang modal dicatat dan dilaporkan.					
6.	Kepala bagian penelitian menginstruksikan Anda untuk menyembunyikan temuan penelitian Anda, dimana temuan tersebut dapat meragukan keamanan gedung kantor baru.					
7.	Atasan anda terus menerus menggunakan kontraktor yang kurang mempedulikan keselamatan kerja karyawan/buruhnya. Anda memiliki akses terhadap bukti yang tak terbantahkan dari praktik ini.					
8.	Upaya yang disengaja kantor untuk mencegah dan bahkan menekan upaya staf yang berusaha memperjuangkan jam kerja yang fleksibel.					
9.	Kepala bagian keuangan menginstruksikan kepada bagian akuntansi untuk menurunkan semua estimasi biaya di bawah realistis (sehingga dapat memperbaiki realisasi anggaran) dan secara agresif mempertahankan setiap estimasi tersebut pada auditor.					
10.	Kepala bagian akuntansi menginstruksikan kepada semua staf akuntansi untuk tidak menggunakan PSAP (Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan) untuk transaksi/kegiatan tertentu yang dapat menurunkan realisasi anggaran.					

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. *The theory of planned behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. Vol. 50, No. 2, pp. 179-211.
- Anna M. Cianci *et al.* 2009. *The Impact of Positive and Negative Mood on the Hypothesis Generation and Ethical Judgments of Auditors*. Vol. 28, No. 2: hal. 119-144.
- Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D., dan Matousek, A. 2007. *Positive and negative deviant workplace behaviors: causes, impacts, and solutions*. Corporate Governance, Vol. 7, No.5, pp. 586-599.
- Bame-Aldred, C., Sweeney, J. T., dan Seifert, D. 2007. *An examination of the effectiveness of Sarbanes-Oxley whistleblower protection*. Journal of Forensic Accounting. Vol. 8, pp. 105–118.
- Beach, L., R. 1990. *Image Theory: Decision Making in Personal and Organizational Context*. Chichester, U.K.: Wiley.
- Beach, L. R., and T. R. Mitchell. 1987. *Image theory: Principles, goals, and plans in decision making*. Acta Psychologica 66: 201–220.
- Bless, H. 2000. *The interplay of affect and cognition: The mediating role of general knowledge structures*. In *Feeling and Thinking: The Role of Affect in Social Cognition*, edited by J. P. Forgas, 201–222. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Bobek, Donna. D., dan Hatfield, Richard. C. 2003. *An investigation of the theory of planned behavior and the role of moral obligation in tax compliance*. Behavioral Research in Accounting. Vol. 15, pp. 13-38.
- Bower, G. H. 1981. *Mood and memory*. The American Psychologist 36: 129–148.
- Brief, Arthur P. dan Motowidlo, Stephan J. 1986. Prosocial Organizational Behaviours. Academy of Management Review. Vol. 11 (4); 710-725.
- Buchan, H. F. 2005. *Ethical decision making in the public accounting profession: An extension of Ajzen's theory of planned behavior*. Journal of Business Ethics. Vol. 61, No. 2, pp. 165-181.
- Carpenter, Tina. D., dan Reimers, Jane. L. 2005. *Unethical and fraudulent financial reporting: applying the theory of planned behavior*. Journal of Business Ethics. Vol. 60, No. 2, pp. 115-129.

- Cianci dan Bierstaker. 2009. *The Impact Positive and Negatif Mood On The Hypothesis Generation and Ethical Judgements of Auditors*. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*. Vol. 28, 119-144.
- Clore, G. L., N. Schwarz, and M. Conway. 1994. *Affective causes and consequences of social information processing*. In *Handbook of Social Cognition*, 2nd edition, edited by R. S. Wyer Jr. and T. K. Srull. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Committee of Sponsoring organizations of the Treadway Commissions (COSO). 1992. *Internal control-Integrated Framework*. (Online). [Http://www.coso.org](http://www.coso.org).
- Connelly, S., Helton-Fauth, W., & Mumford, M. D. 2004. *A managerial in-basket study of the impact of trait emotions on ethical choice*. *Journal of Business Ethics*, 51, 245–267.
- Ding, S. & Beaulieu, P. 2009. *The balanced scorecard and mood congruency bias*. Working paper, York University.
- Dozier, J. B., & Miceli, M. P. 1985. *Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective*. *Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Dyck, Alexander, Morse, Adair, dan Zingales, Luigi. 2010. *Who blows the whistle on corporate fraud?. The Journal of Finance*. 6 (December), pp. 2213–2253.
- Finn, D. W. 1995. *Ethical decision making in organizations: A management employee-organization whistleblowing model*. *Research on Accounting Ethics*, 1(1), 291–313.
- Finucane, M. L., A. Alhakami, P. Slovic, and S. M. Johnson. 2000. *The affect heuristic in judgments of risks and benefits*. *Journal of Behavioral Decision Making* 13: 1–17.
- Forgas, J. P. 1992. *Affect in social judgments and decisions: A multi-process model*. In M. Zanna (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. San Diego, CA: Academic Press.
- Forgas, J. P. 1995. *Mood and judgment: The affect infusion model (AIM)*. *Psychological Bulletin* 117: 39–66.
- Forgas, J. P., & George, J. M. (2001). *Affective influence on judgments and behavior in organizations: An information processing perspective*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 3–34.
- Frijda, N. H. 1986. *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fultanegara, Ridhona. 2010. *Analisis Hubungan Antara Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dengan Whistle-blowing*. Skripsi Program Sarjana Akuntansi Universitas Diponegoro (tidak dipublikasikan).
- Gani. 2010. *Analisis Perbedaan Komitmen Profesional dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa PPA dan Non-PPA pada Hubungannya Dengan Whistle-blowing*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Gay, L. R. dan Diehl, P. L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., dan Martinko, M. J. 2003. *The decision to blow the whistle: A social information processing framework*. *Academy of Management Review*. Vol. 28, No. 1, pp. 107-123.
- Guyers, T.M. dan N.F. Peterson. 2013. *The Current State of Whistleblower Law in Europe: A Report by The Government Accountability Project*. <http://www.whistleblower.org>. [diakses 7 Oktober 2017].
- Hidayat, Widi dan Nugroho, Argo Adhi. 2010. *Studi empiris theory of planned behavior dan pengaruh kewajiban moral pada perilaku ketidakpatuhan pajak wajib pajak orang pribadi*. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 12, No. 2, pp 82-93.
- Herusetya, Antonius. 2002. *Dampak Undang-Undang Sarbanes Oxley 2000 Terhadap Profesi Akuntan Publik*. *Jurnal Akuntansi Krida Wacana*.
- Huu Son. 2017. *Toward A Computational Model of Mood*. *Procedia Computer science*. Vol. 110, 199-206.
- Isen, dan Daubman. 1984. *The influence of positive affect on categorization*. *Journal of Personality and Social Psychology* 47: 1206–1217.
- Izard, C.E., 1991. *The Psychology of Emotions*. Plenum Press, New York.
- Kaplan, Steven E. dan Whitecotton, Stacey M.. 2001. *An Examination of Auditors' Reporting Intentions When Another Auditor is Offered Client Employment*. *A Journal of Practice and Theory*. Vol. 20 (1); 45-63.
- Kementerian BUMN. 2011. *Peraturan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada Badan Usaha Milik Negara*.
- Keren, G. 1996. *Perspectives of behavioral decision making: Some critical notes*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 65: 169–178.

- Kida, T., and J. Smith. 1995. *The encoding and retrieval of numerical data for decision making in accounting contexts: Model development*. Accounting, Organizations and Society 20: 585–610.
- Knapp, Duane E. 1993. *Brand Mindset*. McGraw Hill Companies, Inc., United States of America.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System-WBS)*.
- Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). 2017. <https://www.kpk.go.id/id>. [diakses 9 Oktober 2017].
- KPMG Forensik. 2008. *Integrity Survey 2008–2009*. New York, NY: KPMG LLP.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Lacayo, R., and A. Ripley. 2002. *Persons of the year 2002: Cynthia Cooper, Coleen Rowley and Sherron Watkins*. Time magazine, 12/22/02; <http://www.time.com/time/personoftheyear/2002>.
- Larsen, R.J., 2000. *Toward a science of mood regulation*. Psychological Inquiry 11, 129–141.
- Lerner, J. S., & Keltner, D. 2001. *Fear, anger and risk*. Journal of Personality and Social Psychology, 81(1), 146–159.
- Lewinsohn, S., and H. Mano. 1993. *Multiattribute choice and affect: The influence of naturally occurring and manipulated moods on choice processes*. Journal of Behavioral Decision Making 6: 33–51.
- Lewis, D. 2008. *Ten years of public interest disclosures in the U.K: Are whistleblowers adequately protected?*. Journal of Business Ethics. Vol. 82, pp. 497–507.
- Loewenstein, G. 1996. *Out of control: Visceral influences on behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 65: 272–292.
- Lowe, D. J., & Reckers, P. 2012. *The influence of disposition affect dimensions on ethical judgments*. Working paper: Arizona State University.
- Ludigdo, Unti. 2008. *Makna Uang dalam Konstruksi Kesadaran Etis Akuntan*. Jurnal Tema Vol. 9, No. 1.
- Mano, H. 1991. *The structure and intensity of emotional experiences: Method and context convergence*. Multivariate Behavioral Research 26: 389–411.
- Mano, H. 1992. *Judgments under distress: Assessing the role of unpleasantness and negative affect in judgment formation*. Organizational Behavior and Human Decision Processes 52: 216–245.
- Mellers, B. A. 2000. *Choice and the relative pleasure of consequences*. Psychological Bulletin 126: 910–924.
- Miceli, M.P., J.P. Near, dan C. Schwenk. 1991. *Who Blows the Whistle and Why? Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 45 No. 1: hal. 113-130.
- Miceli, P., M., et al. 2008. *Whistle-blowing in organizations*. New York: Routledge.
- Miceli, P., M., dan Near, P. 1985. *Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Decisions Associated with Whistle-blowing*. Personnel Psychology Vol. 38.
- Miceli, M. P., et al. 2012. *Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing*. Human relations, 65(8), 923–954.
- Middleton, Report V.T.C. 1994. *Marketing in Travel and Tourism*, edisi ke-2, Butterworth Heinemann: Oxford.
- Montesarchio, Cathilee E. 2009. *Faktor influencing the unethical behavior; intention of college business students: theory of planned behavior*. Dissertation. Lynn University. www.proquest.com
- Orlander, Susan. 2004. *Whistle-blowing Policy: An Element of Corporate Governance*. Academic Journal Article. Management Quarterly, Vol. 45, No. 4.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2014. *Roadmap Tata Kelola Perusahaan Indonesia*. <http://www.ojk.go.id> [diakses 9 Oktober 2017].
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. 2007. *The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers, and conducive environments*. The Leadership Quarterly, 18, 176–194.
- Park, Heungsik dan Blenkinsopp, John. 2008. *Whistle-blowing as Planned Behaviour – A Survey of South Korean Police Officer*. Journal of Business Ethics. Vol. 85; 545-556.
- Patel, C. 2003. *Some cross-cultural evidence on whistle-blowing as an internal control mechanism*. Journal of International Accounting Research, 2, 69-96.
- Peters, E., D. Vastfjall, T. Garling, and P. Slovic. 2006. *Affect and decision making: A “hot” topic*. Journal of Behavioral Decision Making 19: 79–85.
- Reckers, et al. 2010. *The Influence of Dispositional Affect on Whistle-blowing*. Advances in Accounting incorporating Advance in international Accounting 26, 259-269.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior: 15th Edition*. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data.

- Russell, J. A. 1980. *A circumplex model of affect*. *Journal of Personality and Social Psychology* 39: 1161–1178.
- Rustiarini, Ni Wayan, dan Sunarsih. 2015. *Fraud dan Whistleblowing: Pengungkapan Kecurangan Akuntansi oleh Auditor Pemerintah*. *Jurnal SNA XVIII*.
- Sabang, Muh. Iskandar, 2013. *Kecurangan, Status Pelaku Kecurangan, Interaksi IndividuKelompok, dan Minat Menjadi Whistleblower (Eksperimen pada Auditor Internal Pemerintah)*. Tesis. Malang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Sarwono, Jonathan. 2009. *Statistik Itu Mudah*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Schmidt, M. 2009. “Whistle Blowing” regulation and accounting standards enforcement in Germany and Europe—An economic perspective. *International Review of Law and Economics*. Vol. 25, pp. 143–168.
- Setiawati dan Maria. 2016. *Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Intensitas Moral dan Tindakan Akuntan Melakukan Whistle-blowing*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Vol.17.1. Oktober (2016): 257-282.
- Spreitzer, G. M., dan Sonenshein, S. 2004. *Toward the construct definition of positive deviance*. *The American Behavioral Scientist*. Vol. 47, No. 6, pp. 828-847.
- Stickney, T. 2009. *Affect and Decision Making*.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bnadung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi.1998. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Stone, D., dan K. Kadous. 1997. *The joint effects of task-related negative affect and task difficulty in multiattribute choice*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 70: 159–174.
- Strack, F., and R. Neumann. 1996. *The spirit is willing, but the flesh is weak: Beyond mind-body interactions in human decision-making*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 65: 300–304.
- Su, Chin-Chun dan Ni, Feng-Yu. 2013. *Budgetary participation and slack on the theory of planned behavior*. *International Journal of Organizational Innovation*. Vol. 5, No. 4. pp 91-99.
- Sulistomo. 2012. *Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan*. Skripsi..
- Sweeney, P . 2008. *Hotlines Helpful for Blowing The Whistle*. *Financial Executive*. Vol. 24 (4); 28-31.
- Thayer, R. E. 1978. *Toward a psychological theory of multidimensional activation (negative affect)*. *Motivation and Emotion* 2: 1–34.
- Uddin, Nancy, dan Gillett, Peter. R. 2002. *The effects of moral reasoning and self-monitoring on CFO intentions to report fraudulently on financial statements*. *Journal of Business Ethics*. Vol. 40, No. (1), pp. 15-32.
- Urbayatun, S. 2006. *Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan dengan Afek Positif dan Afek Negatif Pada Lansia*. *Humanitas*. Vo.3, No.1, hal.63-74.
- Wade dan Tavris. 2007. *Psikologi: Edisi kesembilan, jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Wardani, A., Sulhani. 2017. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi sistem whistle-blowing di Indonesia*. *Jurnal Akuntansi Riset*, Vol 6, No 1, 2017, pp: 28 – 42.
- Watson, D., dan A. Tellegen. 1985. *Toward a consensual structure of mood*. *Psychological Bulletin* 98: 219–235.
- Watson, D., dan Vaidya, J., 2003. *Mood measurement: current status and future directions*. In: *Schinka, J.A., Velicer, W.F. (Eds.), Handbook of Psychology, vol. 2: Research Methods in Psychology*. Wiley, New York, pp. 351–375.
- Widayati. 2012. *Persepsi Guru IPA SMP Se-Kecamatan Jatnom Kabupaten Klaten Terhadap Pengintegrasian Pendidikan Karakter Dalam Pembelajaran*. UNS: Surakarta.
- Winardi, Rijadh Djatu. 2013. *The Influence of Individual and Situational Factors on LowerLevel Civil Servants’ Whistle-Blowing Intention in Indonesia*. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol. 28 (3); 361-376.
- Winkielman et. al. 2007. *Affective Influence on Judgments and Decisions: Moving Towards Core Mechanisms*. Vol. 11, No. 2: hal. 179–192.
- Zhang, Julia dan Ki-Kwan Chiu. 2008. *Decision-Making Process of Internal Whistleblowing Behavior in China: Empirical Evidence and Implication*. *Journals of Business Ethics*.