

**FAKTOR DEMOGRAFIS, KEPUASAN KERJA, DAN KERJA  
SAMA TIM SEBAGAI PREDIKTOR INTENSI MELAKUKAN  
*WHISTLEBLOWING***



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**Umi Nur Maulida**

**12030113130180**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

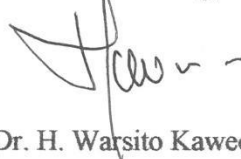
**2018**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Umi Nur Maulida  
NIM : 12030113130180  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi  
Judul Skripsi : **FAKTOR DEMOGRAFIS, KEPUASAN KERJA,  
DAN KERJA SAMA TIM SEBAGAI PREDIKTOR  
INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***  
Dosen Pembimbing : Dr. H. Warsito Kawedar, S.E., M.Si., Akt., CA

Semarang, 13 Maret 2018

Dosen Pembimbing,



(Dr. H. Warsito Kawedar, S.E., M.Si., Akt., CA)

NIP. 197405101998021001

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Penyusun : Umi Nur Maulida

NIM : 12030113130180

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi

Judul Skripsi : **FAKTOR DEMOGRAFIS, KEPUASAN KERJA,  
DAN KERJA SAMA TIM SEBAGAI PREDIKTOR  
INTENSI MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING***

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 23 Maret 2018**

Tim Penguji

1. Dr. H. Warsito Kawedar, S.E., M.Si., Akt., CA (.....)

2. Dr. Etna Nur Afri Yuyetta, M.Si., Akt

3. Andrian Budi Prasetyo, SE., M.Si., Akt

## PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Umi Nur Maulida, menyatakan bahwa skripsi dengan judul **Faktor Demografis, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim sebagai Prediktor Intensi Melakukan *Whistleblowing*** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 13 Maret 2018  
Yang membuat pernyataan,

Umi Nur Maulida  
NIM: 12030113130180

*Untuk diriku sendiri:*

*Terima kasih karena tidak menyerah*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah faktor-faktor demografis, kepuasan kerja, serta kerja sama tim pada karyawan dapat dijadikan sebagai prediktor kecenderungan seseorang akan melakukan *whistleblowing* atau tidak. Penelitian dilakukan di Kota Semarang dengan karyawan-karyawan bagian keuangan universitas sebagai sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik kuesioner sebagai sumber data. Metode analisis statistik yang digunakan adalah metode persamaan struktural / *structural equation method* (SEM) dengan software AMOS versi 24.0 dan pengujian nonparametrik Kruskal-Wallis dan Mann-Whitney U dengan software IBM SPSS 24.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor demografis, kepuasan kerja, serta kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Kata kunci : faktor demografis, kepuasan kerja, kerja sama tim, intensi melakukan *whistleblowing*.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out whether demographic factors, job satisfaction, and team cooperativeness are predictors for employee's whistleblowing intentions. This study collected primary data of 110 respondents from finance staffs of universities located in Semarang City. Data collection was based on questionnaire and convenience sampling techniques. The data was analyzed using AMOS 24.0 structural equation method (SEM) analysis and nonparametric test analyses Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U test using IBM SPSS 24.0. The findings of this study reveals that demographic factors, job satisfaction, and team cooperativeness are not significantly related to employee's whistleblowing intentions.*

*Keywords : demographic factors, job satisfaction, team cooperativeness, whistleblowing intentions.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas selesainya skripsi ini di waktu yang tepat. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan program sarjana pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Atas bantuan dan dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini, terima kasih diucapkan kepada:

- 1) Zaenuri, Masuroh, Maulidin Moch Inoer, dan Nur Dina Farida, terima kasih banyak atas darah, keringat, dan air mata kalian.
- 2) Dr. Suharnomo, S.E., M.Si., selaku Dekan FEB Universitas Diponegoro.
- 3) Fuad, M.Si., Ph.D, selaku Kepala Departemen Akuntansi FEB Universitas Diponegoro.
- 4) Dr. H. Warsito Kawedar, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telaten membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- 5) Andrian Budi Prasetyo, S.E., M.Si., Akt., selaku dosen wali yang sudah memberi arahan dan motivasi selama masa perwalian.
- 6) Anis Chariri, S.E., MCom., Ph.D., Ak., CA., yang sudah memberi pencerahan dan ide kepada penulis saat mengalami kesulitan.
- 7) Seluruh dosen yang telah berbagi ilmu dengan penulis, staf yang telah membantu proses perkuliahan selama menuntut ilmu di FEB Universitas Diponegoro.
- 8) Bu Hayu, Mas Wahyu, Mbak Devi, Bu Susana, Pak Rudi, serta semua yang sudah membantu proses pengumpulan data yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

- 9) *Sistahud*, teman virtual yang jadi nyata: Kak Rere, Okak, Oneng, Kak Lutuy, Kak Fida, Sari, Ochi, Vivi, Nacu, Vere. Terima kasih sudah menjadi tong sampah yang menampung semua keluh kesah dan pekik senang, mulai dari yang penting sampai yang penting *banget*. Ochi, yang namanya disebut dua kali di poin ini, tanpa semangat dan motivasi yang diberikan mungkin penyelesaian skripsi ini akan tertunda lebih lama lagi.
- 10) *Cactos Family* yang sudah menjadi warna dan tawa dalam memori. Dara, Fay, Dewi, Uchi, Muti, Julius, Ughro, Handre, Hapsa, Yevi. Terima kasih sudah menjadi teman, sahabat, dan keluarga terbaik selama kuliah, walaupun kalian semua lulus duluan. Dara dan Fay, terima kasih sudah menggiring anak domba hilang arah kembali ke jalan yang benar.
- 11) Black Pearl: Mas Fadil, Mbak Kikik, Mbak Anis, Mbak Vivin, Mbak Desi, Tika, Adel, Berlin. Terima kasih untuk pengalaman, pelajaran berharga, dan cambukan semangatnya saat penulis ingin menyerah. Mbak Kikik, Mbak Anis, dan Mbak Vivin, terima kasih lagi karena sudah mau direpoti.
- 12) Anak Kos Pintar, anak-anak pak Yuli dan bu Ratna. Errin, Winda, Atikah, Vita, Arlita, Futiha, Riza. Terima kasih sudah menampung semua tingkah penulis mulai yang biasa saja sampai yang tidak terkendali, sekaligus semua kisah dan kesah yang sudah dibagi bersama. Maaf karena hanya hapal penghuni lantai dua. Terima kasih juga untuk pemilik kosan karena sudah menyediakan tempat bernaung.
- 13) Rekan-rekan satu bimbingan, Rosalia, Amalia, Apri, Algi, Carolina, dan Fauziah, atas *sharing*, diskusi, dan semua bantuan yang sudah diberikan selama proses pembuatan skripsi.

14) Rekan-rekan KKN Waturoyo, Wiwid, Tito, Zaki, Wahid, Septi, Widya, Ecan dan Kak Riski. Terima kasih atas kenangan yang bisa diceritakan kembali kepada anak cucu dan tetangga sebelah rumah.

15) Teman-teman Akuntansi Undip 2013 yang sudah mengisi sebagian besar kehidupan perkuliahan, secara harfiah.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Karenanya, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca untuk perbaikan selanjutnya. Terima kasih atas dukungan yang telah diberikan, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 13 Maret 2018

Penulis,

Umi Nur Maulida

NIM. 12030113130180

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	6
1.3.2 Manfaat Penelitian .....	7
1.4 Sistematika Penulisan .....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Teori Perilaku Terencana ( <i>Theory of Planned Behavior</i> ) .....	9
2.2 <i>Whistleblowing</i> .....	13
2.3 Kepuasan Kerja .....	15
2.4 Kerja Sama Tim .....	18
2.5 Faktor Demografis .....	19
2.5.1 Lama Masa Kerja .....	20
2.5.2 <i>Gender</i> .....	21
2.5.3 Usia .....	22
2.6 Penelitian Terdahulu .....	23

2.7 Kerangka Pemikiran .....	26
2.8 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Variabel Penelitian .....	35
3.1.1 Lama Masa Kerja .....	36
3.1.2 <i>Gender</i> .....	36
3.1.3 Usia .....	36
3.1.4 Keanggotaan dalam Organisasi Publik .....	36
3.1.5 Kepuasan Kerja .....	37
3.1.6 Kerja Sama Tim .....	37
3.1.7 Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	38
3.2 Populasi dan Sampel .....	38
3.3 Instrumen Penelitian .....	39
3.4 Metode Analisis .....	40
3.4.1 <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	40
3.4.2 Statistik Nonparametrik .....	51
3.4.2.1 Mann-Whitney U Test .....	51
3.4.2.2 Kruskal-Wallis Test .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1 Gambaran Umum Responden .....	55
4.2 Analisis Data .....	57
4.2.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	57
4.2.1.1 Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja .....	58
4.2.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Kerja Sama Tim .....	59
4.2.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> .....	59
4.3 Pengujian Asumsi SEM .....	61
4.3.1 Analisis Faktor Konfirmatori ( <i>Confirmatory Factor Analysis</i> ) .....	62
4.3.2 Evaluasi Normalitas Data .....	64
4.3.3 Evaluasi <i>Outlier</i> .....	66
4.3.4 Multikolinearitas .....	66
4.3.5 Analisis <i>Full Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	67

4.4 Uji Hipotesis dan Pembahasan .....	70
4.4.1 Pembahasan Hipotesis 1a .....	71
4.4.2 Pembahasan Hipotesis 1b .....	73
4.4.3 Pembahasan Hipotesis 1c .....	75
4.4.4 Pembahasan Hipotesis 1d .....	77
4.4.5 Pembahasan Hipotesis 2 .....	80
4.4.6 Pembahasan Hipotesis 3 .....	82
BAB V PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	87
5.3 Saran .....	88
DAFTAR PUSTAKA .....	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	94

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Kriteria <i>goodness-of-fit</i> .....	49
Tabel 4.1 Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner .....	55
Tabel 4.2 Profil Responden .....	56
Tabel 4.3 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kepuasan Kerja (KK).....	58
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Kerja Sama dalam Tim (KS) .....	59
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Atas Indikator Variabel Intensi Melakukan <i>Whistleblowing</i> (WB) .....	60
Tabel 4.6 Hasil Evaluasi Normalitas Data Model SEM .....	65
Tabel 4.7 Hasil Evaluasi <i>Outlier</i> Model SEM .....	66
Tabel 4.8 Hasil Evaluasi <i>Goodness-of-fit</i> Model SEM .....	69
Tabel 4.9 Hasil Uji Mann-Whitney U untuk Variabel Independen <i>Gender</i> dan Keanggotaan dalam Organisasi Publik .....	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Kruskal-Wallis untuk Variabel Independen Usia dan Masa Kerja .....	71
Tabel 4.11 Hasil uji SEM untuk Variabel Independen Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim .....	71

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Diagram Struktural Teori Perilaku Terencana .....	10
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran teoretis .....	27
Gambar 3.1 Diagram Jalur SEM .....	43
Gambar 4.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kepuasan Kerja .....	62
Gambar 4.2 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Kerja Sama Tim .....	63
Gambar 4.3 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel Intensi Melakukan Whistleblowing .....	64
Gambar 4.4 Hasil Estimasi Model SEM .....	67
Gambar 4.5 Modifikasi Model SEM .....	68
Gambar 4.6 Hasil Estimasi Modifikasi Model SEM .....	69

## **DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran A Surat Ijin Penelitian .....	93
Lampiran B Kuesioner .....	103
Lampiran C Hasil Output SPSS .....	108
Lampiran D Hasil Output AMOS .....	112
Lampiran E Tabulasi Data .....	118

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tindakan *whistleblowing* banyak dibicarakan dan diterapkan sebagai bagian dari sistem pengendalian organisasi selama dekade terakhir, terutama sejak kasus Enron pada tahun 2002. Banyak organisasi beranggapan bahwa *whistleblowing* diperlukan untuk melindungi organisasi serta investor dari kecurangan yang dilakukan oleh karyawan, yang juga dapat menyebabkan kerugian. Tindakan ini dinilai banyak membantu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasi secara bersih dan bebas dari penyimpangan maupun *fraud* yang dilakukan oleh karyawan dalam organisasi yang bersangkutan. Beberapa negara seperti Amerika Serikat dan Inggris telah menetapkan kebijakan terkait *whistleblowing*, di mana di dalamnya tercantum jaminan kebebasan berbicara dan perlindungan terhadap *whistleblowing* setelah laporan dilakukan.

Selama kurang lebih lima puluh tahun terakhir, *whistleblowing* telah berkembang dan menjadi isu penting dalam konteks manajemen dan akuntansi. (Macnab dan Worthley dalam Erkmen, Caliskan, dan Esen, 2014). Sebagian besar penelitian terkait topik ini yang telah dipublikasikan berfokus pada aspek psikologis dan sosiologis *whistleblower* atau lingkungan organisasi yang mendorong untuk melakukan pelaporan eksternal. Seiring dengan berkembang dan meningkatnya perhatian pada sisi perilaku etis dalam organisasi, fokus penelitian terkait *whistleblowing* bergeser pada pelaku dan perlindungannya. Selain itu, perkembangan penelitian terkait *whistleblowing* juga menyoroti

faktor-faktor pendorong atau hal-hal di sekitar *whistleblower* yang mungkin berhubungan dengan keputusannya untuk melakukan *whistleblowing*.

Miceli dan Near (1986) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (masih atau pernah menjadi) mengenai praktik ilegal, imoral, atau bentuk pelanggaran lain yang dilakukan oleh karyawan kepada pihak lain yang punya otoritas untuk melakukan tindakan. Laporan tersebut dibuat oleh *whistleblower* karena orang yang bersangkutan tidak punya otoritas atau posisi yang cukup kuat dalam hierarki perusahaan untuk dapat menindak, karenanya dibutuhkan orang lain yang lebih kuat untuk menindaklanjuti laporan pelanggaran. Kemudian Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) juga menuliskan definisi yang mirip mengenai *whistleblowing*, yaitu pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Dinyatakan pula bahwa pelaporan tersebut dilakukan dengan niat baik dan berdasarkan pada fakta yang ada, bukan laporan yang dibuat karena pelapor memiliki sentimen tertentu terhadap pihak yang dilaporkan.

Di sisi lain, tanggapan mengenai *whistleblowing* cukup beragam. Sebagian karyawan menanggapi *whistleblowing* sebagai tindakan yang positif dan membantu organisasi, namun ada juga yang menilai *whistleblowing* sebagai tindakan negatif karena dianggap mengkhianati organisasi. Sebagaimana yang disebutkan oleh Bjorkelo (2013) dalam jurnalnya mengenai penindasan oleh sesama karyawan setelah terjadinya tindakan *whistleblowing*, karyawan yang

telah melakukan *whistleblowing* mungkin mendapatkan pembalasan dari rekan-rekannya. Pembalasan tersebut tidak hanya dapat dilakukan secara formal seperti pemecatan karyawan yang melakukan *whistleblowing* atau pemberian evaluasi yang sebenarnya tidak sesuai dengan kinerja sesungguhnya, maupun informal lewat sikap rekan kerja saat berada di kantor. Hal ini berhubungan dengan etika yang dianut oleh karyawan tersebut, yang mungkin menilai *whistleblowing* sebagai tindakan yang buruk karena dapat mendatangkan dampak yang sama buruk bagi perusahaan.

Di mata publik, pendapat mengenai *whistleblower* secara umum terbagi menjadi dua: pahlawan atau pengadu. (Campbell, 2013) Pandangan sebagai pengadu biasanya ditujukan untuk informan yang juga terlibat dalam tindak kriminal, kemudian memberikan asistensi kepada otoritas sebagai imbalan atas peringanan masa hukuman atau insentif keuangan. Citra publik *whistleblower* kemudian mengalami perubahan positif di Amerika Serikat setelah skandal US Watergate dapat mengurangi aktivitas ilegal terkait penyadapan dengan tujuan politis, serta pengungkapan kasus kecur\urangan finansial oleh Enron yang membantu menghentikan aktivitas keuangan ilegal yang dilakukan oleh Enron dan rekannya di awal era 2000-an.

Sementara itu, di Indonesia sendiri hingga saat ini belum ada kasus *whistleblower* dengan dampak sebesar di Amerika Serikat yang kemudian menerbitkan Sarbanes-Oxley Act sebagai perlindungan terhadap investor dari kecurangan oleh perusahaan. Kasus yang melibatkan peran *whistleblowing* di Indonesia sejauh ini juga mengungkapkan bahwa *whistleblower* itu sendiri juga berperan dalam kasus yang dilaporkannya. Contohnya Vincentius Amin Susanto

dalam kasus Asian Agri dan Anas Urbaningrum dalam kasus korupsi proyek Hambalang. Benang merah dari kedua kasus ini adalah bahwa kedua *whistleblower* yang terlibat juga masuk dalam daftar tersangka, kemudian diberhentikan dari pekerjaan dan mendapatkan hukuman pidana. Apabila Anas Urbaningrum memutuskan untuk menjadi *whistleblower* setelah terlebih dulu menjadi tersangka kasus korupsi, Vincentius dituntut balik oleh Asian Agri setelah melaporkan penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan.

Cook (2008, dalam Erkmen, Caliskan, dan Esel, 2014) menyatakan bahwa *whistleblowing* memiliki peran dalam menjaga kejujuran praktik bisnis dan pemerintahan. Secara umum hal tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keamanan serta kesejahteraan masyarakat, yang juga harus menjadi pertimbangan utama organisasi. *Whistleblowing* internal memiliki dampak negatif yang lebih kecil dibandingkan *whistleblowing* eksternal, sehingga perusahaan umumnya disarankan untuk menganjurkan atau menambahkan sistem *whistleblowing* internal dalam organisasi mereka. Dengan melakukan hal tersebut, permasalahan yang telah teridentifikasi dapat diselesaikan langsung di level terendah dalam organisasi, dan hal ini akan menghemat anggaran organisasi dan menjaga reputasinya di masa yang akan datang.

Sejumlah penelitian mengenai intensi melakukan *whistleblowing* telah dilakukan sebelumnya. Peneliti banyak mencari tahu tentang faktor-faktor yang mungkin menjadi pendorong atau ukuran seseorang akan melakukan *whistleblowing* atau tidak. Sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan praktisi dalam bidang akuntansi seperti akuntan profesional atau akuntan perusahaan, auditor internal maupun eksternal, maupun mahasiswa jurusan

akuntansi sebagai populasi penelitian. Di Indonesia sendiri, penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* sudah pernah dilakukan. Kreshastuti (2014), Sari (2014), dan Hanjani (2016) melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Ketiga penelitian tersebut menggunakan akuntan baik akuntan profesional maupun publik sebagai subjek penelitian.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Erkmen, Caliskan, dan Esen (2014), yaitu menggunakan pengalaman kerja, *gender*, usia, serta keanggotaan dalam organisasi publik sebagai variabel independen. Karakteristik-karakteristik demografis tersebut akan diteliti pengaruhnya terhadap intensi karyawan melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini juga merujuk pada penelitian sebelumnya oleh Said dkk (2017) dengan kepuasan kerja dan kerja sama sebagai variabel independen. Disebutkan dalam penelitian Said dkk (2017) bahwa dimensi kepuasan kerja dan kerja sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap intensi karyawan untuk melakukan *whistleblowing*. Merujuk pada dua penelitian di atas, penelitian ini menggunakan faktor-faktor demografis (pengalaman kerja, *gender*, usia, dan keanggotaan pada organisasi publik), kepuasan kerja, dan kerja sama sebagai variabel independen, dan intensi untuk melakukan *whistleblowing* sebagai variabel dependen. Berbeda dengan dua penelitian yang dijadikan acuan utama, penelitian ini dilakukan dengan staf keuangan perguruan tinggi yang berlokasi di kota Semarang sebagai populasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berjudul “Faktor Demografis, Kepuasan Kerja, dan Kerja Sama Tim Sebagai Prediktor Melakukan *Whistleblowing*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang akan diteliti selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lama masa kerja karyawan berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah karyawan laki-laki cenderung memilih untuk melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah usia karyawan berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*?
4. Apakah keanggotaan pada organisasi publik berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*?
5. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada intensi melakukan *whistleblowing*?
6. Apakah kerja sama dalam tim berpengaruh positif pada intensi melakukan *whistleblowing*?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian berdasarkan uraian di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lama masa kerja karyawan berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah karyawan laki-laki cenderung memilih untuk melakukan *whistleblowing*.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah usia karyawan berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keanggotaan pada organisasi publik berpengaruh pada intensi melakukan *whistleblowing*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada intensi melakukan *whistleblowing*.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerja sama dalam tim berpengaruh positif pada intensi melakukan *whistleblowing*.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat baik bagi penulis maupun pihak lain, di antaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan literatur penelitian dalam bidang akuntansi, dan dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian juga dapat digunakan sebagai sumber pengetahuan bagi kalangan akademik, serta diharapkan dapat menambah perhatian tentang pentingnya melaporkan pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam membuat keputusan dalam menjalankan organisasi, terutama yang berkaitan dengan sistem pelaporan/kebijakan *whistleblowing*.

## **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab.

Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bab ini memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : Kajian Pustaka**

Bab ini menjelaskan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian, membahas hasil hasil penelitian terdahulu yang sejenis, serta kerangka pemikiran yang menggambarkan tujuan dari penelitian ini.

### **BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menguraikan deskripsi dari desain penelitian, instrumen penelitian dan metode pengumpulan data, serta metode analisis.

### **BAB IV : Hasil dan Pembahasan**

Bab ini menjelaskan mengenai analisis data dan pembahasannya.

### **BAB V : Penutup**

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.