

## APAKAH SIFAT *EXTRAVERSION* DAN *NEUROTICISM* BERPENGARUH TERHADAP *WHISTLEBLOWING*? PENGUJIAN KOMITMEN SEBAGAI PEMEDIASI

Angeli Gavriel Tjahyadi<sup>1</sup>, Andi Ina Yustina<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Presiden, Cikarang – Indonesia

<sup>1</sup>Email: [angeligavriel96@gmail.com](mailto:angeligavriel96@gmail.com)

<sup>2\*</sup>Corresponding Author: [a.inayustina@gmail.com](mailto:a.inayustina@gmail.com)

### KETERANGAN ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima: 15 Mei 2019

Direvisi: 1 Juni 2019

Disetujui: 15 Juni 2019

### Klasifikasi JEL:

M24, K42

**Keywords:** *extraversion, neuroticism, whistleblowing, affective commitment*

### ABSTRACT

*This research examines the effect of affective commitment as a mediation variable between the relationship of personality trait (extraversion and neuroticism) to whistleblowing. Data collection used web-based questionnaires and has collected 95 of respondents from individuals who work in the accountant's environment in the service, trade, and manufacturing industry in Indonesia. The researcher tested the hypotheses by using a Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS). Three of five hypotheses in this research are supported. The result of this research shows both personality trait, extraversion and neuroticism, affect to whistleblowing, and affective commitment not mediates the relationship between extraversion and neuroticism to whistleblowing.*

### ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen afektif sebagai variabel mediasi antara hubungan *personality trait (extraversion dan neuroticism)* terhadap *whistleblowing*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis *web* dan telah diperoleh 95 responden dari seluruh individu yang bekerja di lingkungan akuntan, di industri jasa, dagang, dan manufaktur di Indonesia. Peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS)*. Tiga dari lima hipotesis dalam penelitian ini terdukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua sifat personal, yaitu *extraversion* dan *neuroticism*, mempengaruhi *whistleblowing*, dan komitmen afektif tidak memediasi hubungan antara *extraversion* dan *neuroticism* terhadap *whistleblowing*.

**Kata Kunci:** *extraversion, neuroticism, whistleblowing, komitmen afektif*

### PENDAHULUAN

Persitiwa skandal keuangan dan perilaku disfungsional dalam organisasi seperti dalam peristiwa Worldcom, menyingkapkan bagaimana akuntan dan auditor eksternal turut terlibat dan bertanggung jawab atas terjadinya perilaku disfungsional. Kecurangan yang dilakukan Worldcom tidak terdeteksi oleh Kantor Akuntan Publik Arthur Andersen

sebagai auditor eksternal independen. Kasus Worldcom adalah salah satu contoh dari sekian banyaknya kasus kecurangan pelaporan laporan keuangan, dari kasus tersebut kita dapat memahami pentingnya peran *whistleblower* untuk menyelidiki dan mengeskpos hal-hal yang ilegal ketika manajemen memiliki kekuatan untuk menyembunyikan kecurangan dan auditor

eksternal tidak lagi dapat dipercaya, atau ketika kecurangan tersebut sulit untuk dideteksi (Cintya & Yustina, 2019).

Ketika terjadi skandal keuangan, akuntan seringkali menjadi pihak yang mengetahui dengan jelas perilaku disfungsi apa saja yang terjadi dalam perusahaan, karena itu akuntan seringkali mengalami dilema, apakah akan melakukan tindakan *whistleblowing* dengan cara melaporkan perilaku disfungsi tersebut pada rekan, atasan, atau pihak yang dapat mengatasi masalah tersebut (Liyarachi & Alder, 2011).

*Whistleblowing* adalah perilaku yang tidak hanya terdiri dari niat, namun juga tindakan yang dilakukan individu saat mereka berhadapan dengan pelanggaran di sebuah organisasi (Bjorkelo *et al.*, 2010) dengan cara menyingkapkan kegiatan ilegal di bawah kendali perusahaan kepada pihak yang mungkin dapat melakukan tindakan (Alleyne, 2016). *Whistleblowing* dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, mencegah risiko hilangnya kepercayaan publik dan risiko rusaknya reputasi perusahaan, serta mencegah masalah keuangan (Bjorkelo *et al.*, 2010). Saat mengetahui adanya tindakan ilegal, masing-masing individu memiliki kecenderungan yang berbeda dalam melakukan *whistleblowing*, ada individu yang menganggap *whistleblowing* merupakan hal yang perlu dilakukan dan ia akan melakukan tindakan tersebut, ada juga yang tidak melakukan tindakan *whistleblowing* meskipun ia tahu *whistleblowing* diperlukan. Menurut penelitian sebelumnya, perbedaan kecenderungan melakukan *whistleblowing* dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian (Bjorkelo *et al.*, 2010).

Kepribadian/karakter diasumsikan sebagai hal yang mempengaruhi seseorang untuk terlibat atau melakukan perilaku *whistleblowing* (Bjorkelo *et al.*, 2010). Penelitian sebelumnya (Guenole & Chernyshenko, 2005; Golberg, 1993) menggunakan *Big Five Personality Traits/Five Factor Model (FFM)* sebagai acuan dalam membahas perbedaan karakter. Hal ini karena

*Big Five* ditemukan sebagai fondasi yang kuat dan dapat diterima dalam pembahasan perbedaan karakter di banyak penelitian lintas budaya, bahasa, dan *gender*. *Big Five Personality Traits* terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness*. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua dari lima variabel *Big Five Personality Traits*, variabel yang digunakan adalah *extraversion* dan *neuroticism*. Menurut Rusting & Larsen (1997), dari semua *personality traits*, *extraversion* dan *neuroticism* sudah sangat mewakili kepribadian yang positif dan kepribadian yang negatif. *Extraversion* berkaitan dengan suasana hati yang menyenangkan dan kepribadian yang positif, sedangkan *neuroticism* sebaliknya (Judge *et al.*, 2002). Selain perbedaan kepribadian, komitmen organisasi juga menjadi hal yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Komitmen organisasi adalah keterlibatan seseorang di organisasi tertentu. Komitmen organisasi bercirikan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, memberikan banyak usaha demi kemajuan perusahaan, dan memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari anggota organisasi (Mowday *et al.*, 1979). Menurut Near & Miceli (1985) individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing*, namun hanya secara internal karena tidak ingin merugikan perusahaan. Penelitian Near & Miceli (1985) tersebut diperluas oleh Yustina & Cintya (2019) dengan menghubungkan komitmen organisasi bukan hanya pada keinginan, namun juga pada aksi, individu dengan komitmen organisasi melakukan tindakan *whistleblowing* hanya secara internal. Sedangkan suatu tindakan dikatakan tindakan *whistleblowing* jika dilakukan pelaporan baik secara internal ataupun eksternal jika dibutuhkan, dengan tujuan mengatasi tindakan disfungsi di organisasi (Park and Blekinsopp, 2009; Dworkin & Baucus, 1998; Near & Miceli, 1985). Dalam penelitian ini,

komitmen organisasi yang digunakan adalah komitmen afektif, karena komitmen afektif menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih baik dibandingkan dengan *continuence commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif). Komitmen afektif merupakan pilihan bebas yang berasal dari keinginan individu itu sendiri, individu bersikap loyal dan setia, karena mereka memang ingin bersikap loyal dan setia (Farrukh *et al.*, 2017; Evanschitzky *et al.*, 2006). Maka dari itu, komitmen afektif digunakan karena memiliki pendekatan yang paling umum pada komitmen organisasi (Allen & Meyer, 1990).

Motivasi penelitian ini adalah untuk menguji peran komitmen afektif sebagai variabel mediasi antara *personality traits* dan *whistleblowing*. Penelitian ini menyempurnakan penelitian sebelumnya karena saat seseorang mengetahui adanya tindakan ilegal, individu dengan karakter tertentu mungkin saja memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing*, sehingga *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan yang benar dan harus dilakukan. Namun saat berhadapan langsung dengan situasi yang sebenarnya, mungkin saja yang dilakukan adalah sebaliknya, individu tersebut tidak melakukan *whistleblowing* karena takut, tidak peduli, atau merasa tidak ingin merugikan perusahaan (Park & Blenkinsopp, 2009). Peneliti berasumsi salah satu penyebab lemahnya kecenderungan melakukan tindakan *whistleblowing* tersebut adalah komitmen yang tinggi pada organisasi. Besar kemungkinan, tindakan *whistleblowing* tidak dilakukan karena individu merasa memiliki keterikatan yang kuat terhadap organisasi, ingin berkontribusi mencapai tujuan perusahaan, dan tidak ingin merugikan perusahaan, meskipun individu tersebut memiliki karakter yang menunjukkan sikap mendukung *whistleblowing*.

## KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Big Five Personality Traits

Penelitian sebelumnya setuju bahwa meskipun dua individu menjalani peran yang sama, mereka mungkin saja memiliki perilaku yang berbeda (Bateman & Crant, 1993), perbedaan perilaku tersebut diasumsikan karena adanya perbedaan karakter masing-masing individu yang dibahas dalam *personality traits*. *Personality traits* dapat didefinisikan sebagai perbedaan kecenderungan individu dalam menunjukkan pola pikir, perasaan, dan tindakan (McCrae & Costa, 1990). Dole & Schroeder (2001) berpendapat bahwa *personality traits* adalah perbedaan karakteristik emosional, kognitif, dan motivasi yang mempengaruhi cara individu untuk membuat keputusan dan menanggapi lingkungannya. Setelah dilakukan banyak penelitian dan analisis faktor selama beberapa dekade, konsep *personality traits* telah berhasil dianalisis dan pandangan mengenai konsep kepribadian telah menyatu pada satu kesimpulan umum yaitu dapat dijelaskan dalam lima dimensi yang disebut dengan *Big Five Personality* (John & Srivastava, 1999; Wiggins and Pincus, 1992; Digman, 1990; McCrae & Costa, 1989). Struktur *Big Five* telah digeneralisasi lintas budaya, bahasa, dan pengukuran sehingga *Big Five* telah memberikan struktur kepribadian yang paling banyak diterima di zaman kita sekarang (Judge and Ilies, 2002).

Menurut McCrae & Costa (1986), *Big Five Personality* terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience/intellectual*. (1) *Extraversion*. Pengukuran *extraversion* didasarkan pada ketegasan, spontanitas, energi, kepercayaan diri, sikap ramah, aktif, banyak bicara, berorientasi pada orang, optimis dan penuh kasih sayang (Lin, 2010; Carver & Smith, 2010). Penelitian lain berpendapat *extraversion* memiliki kemampuan bersosialisasi, dan merasa

nyaman saat bersosialisasi dengan banyak orang (Lucas *et al.*, 2000). (2) *Agreeableness*, menilai kualitas individu dari tingkat kualitas hubungan melalui kerjasama dan kepercayaan (Lin, 2010). Individu dengan sifat *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki belaskasih dan sering berkaitan dengan kemampuan pemeliharaan hubungan (Lin, 2010; Jensen-Campbell & Graziano, 2001). Individu dengan kepribadian *agreeableness* mampu mencegah munculnya perasaan negatif dan tidak mudah marah atas pelanggaran yang dilakukan orang lain (Carver & Smith, 2010; Meier & Robinson, 2004), mereka cenderung berhati lembut, baik hati, mudah percaya, gemar membantu, mudah mengampuni, mudah tertipu, dan lugas (Lin, 2010; John & Srivastava, 1999). (3) *Conscientious*, menilai kepribadian seseorang dari ketekunan, motivasi, dan perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan. Tingkat *conscientious* yang tinggi berarti individu cenderung terorganisir, dapat diandalkan, dan pekerja keras (Lin, 2010). (4) *Neuroticism*, kepribadian seseorang dinilai dari tingkat kerentanan terhadap tekanan psikologis dan pemikiran yang tidak realistis (Lin, 2010). *Neuroticism* berhubungan dengan mudahnya seseorang menjadi marah dan tertekan, Individu dengan tingkat *neuroticism* yang tinggi cenderung mudah khawatir, gugup, emosional, depresi, dan peka terhadap ancaman (Carver & Smith, 2010). (5) *Openness to experience*, adalah kepribadian individu dinilai dari sikap proaktif dalam mencari dan menghargai pengalaman untuk diri sendiri (Lin, 2010). Individu dengan tingkat *openness* yang tinggi cenderung kreatif, ingin tahu, imajinatif, berwawasan luas (Lin, 2010), dan memiliki kemauan untuk terlibat dalam pengalaman baru (McCrae, 1996).

#### **Komitmen Afektif**

Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai hubungan psikologis antara individu dan organisasi yang dapat memperkecil kemungkinan seseorang untuk meninggalkan organisasi (Allen dan Meyer,

1996), atau kemampuan individu untuk terlibat dalam suatu organisasi tertentu (Porter *et al.*, 1974). Ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi memiliki: (1) keyakinan yang kuat dan dapat menerima tujuan serta nilai-nilai organisasi; (2) kemauan untuk memberikan usaha yang cukup demi organisasi; (3) keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Mowday *et al.*, 1979).

Menurut Meyer & Allen (1991), terdapat 3 model komitmen organisasi. Pertama, *affective commitment* (komitmen afektif) berhubungan dengan keterikatan emosional dan keterlibatan individu dalam organisasi, semakin kuat komitmen afektif seseorang, maka semakin besar keterikatan emosional dan keterlibatannya di perusahaan, sehingga individu dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus bekerja di organisasi karena mereka memang ingin melakukannya (Allen & Meyer, 1991). Kedua, *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) berhubungan dengan kesadaran individu akan biaya dan manfaat jika meninggalkan/tetap berada di organisasi, individu dengan komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja di perusahaan jika keuntungan yang diterima lebih besar daripada kerugian, mereka tetap bekerja di organisasi karena mereka perlu melakukannya (Allen & Meyer, 1991). Ketiga, individu dengan *normative commitment* (komitmen normatif) yang tinggi merasa mereka memang seharusnya tetap bekerja di organisasi, hal ini biasanya disebabkan karena adanya penghargaan atau insentif yang diberikan perusahaan pada seseorang sebelum ia bekerja di organisasi, sehingga individu merasa berkewajiban untuk bekerja sampai utang pada perusahaan telah lunas, contohnya seperti beasiswa selama kuliah (Allen & Meyer, 1991). Komitmen afektif dinilai sebagai komitmen yang paling menunjukkan komitmen organisasi karena dilakukan berdasarkan keinginan diri sendiri tanpa ada alasan dan memikirkan untung atau rugi (Evanschitzky *et al.*, 2006).

### **Whistleblowing**

*Whistleblowing* dinilai sebagai perilaku proaktif. Ciri-ciri individu dengan perilaku proaktif adalah berinisiatif untuk melakukan tugas tanpa diminta, memiliki ketegasan, mampu menyelesaikan masalahnya sendiri, mampu bertanggung jawab dalam melaporkan suatu kejadian atau masalah, serta mampu mengambil alih tanggung jawab secara umum (Bjørkelo *et al.*, 2010). Perilaku proaktif berhubungan dengan bagaimana seseorang melalui niat dan tindakan dapat mengubah situasi yang ada (Bateman & Crant, 1993). Sikap proaktif mencakup hal-hal seperti mengambil alih tanggung jawab (Moon *et al.*, 2008), melanggar kebijakan formal organisasi (Morrison, 2006), dan berkomunikasi/‘voice’ (LePine & Van Dyne, 1998) sebagai tindakan yang dilakukan seseorang untuk menghasilkan perubahan terhadap diri mereka sendiri dan / atau lingkungan. Saat akan mengubah situasi, individu yang pro-aktif mau dan mampu keluar dari batas pekerjaan mereka untuk mengatasi masalah (Morrison, 2006).

Dari sudut pandang perilaku proaktif, secara spesifik *whistleblowing* dikaitkan dengan sikap proaktif ‘suara’/komunikasi yang bertujuan memperbaiki situasi (Bjørkelo *et al.*, 2010). Menurut LePine & Van Dyne (1998), Istilah ‘suara’ berhubungan dengan upaya individu untuk berubah, daripada menghindari dari suatu masalah. Terdapat dua jenis ‘suara’ yaitu promotif (tindakan yang diambil untuk mendorong suatu perubahan terjadi) dan terlarang (tindakan yang mendorong agar suatu kegiatan berhenti). *Whistleblowing* termasuk dalam ‘suara’ terlarang karena sifatnya kritis, bertujuan untuk mengakhiri kesalahan yang dikhawatirkan dapat meningkatkan isu-isu mengenai organisasi. Namun penelitian lain berpendapat bahwa *whistleblowing* juga bersifat promotif, karena *whistleblower* dapat memberi peringatan pada pemimpin organisasi mengenai adanya suatu potensi bahaya (Miceli & Near, 1994).

Dari sudut pandang organisasi, *whistleblowing* adalah perilaku saat individu bertindak berdasarkan rasa moral untuk mengakhiri tindakan ilegal, meskipun menghadapi risiko pembalasan dari anggota organisasi lainnya (Bjørkelo *et al.*, 2010). Menurut Bouville (2008), *whistleblowing* adalah tindakan yang dilakukan individu untuk melaporkan tindakan ilegal / tidak etis kepada pihak manajemen yang lebih tinggi atau pihak otoritas publik atau otoritas eksternal organisasi. Dalam literatur terdahulu, *whistleblowing* didefinisikan sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota sebelumnya maupun anggota yang saat ini masih bekerja) mengenai praktik ilegal di bawah kendali perusahaan, kepada pihak yang mungkin dapat melakukan tindakan (Liu & Ren, 2017; Izraeli & Jaffe, 1998; Arnold & Ponemon, 1991; Near & Miceli, 1985; Latane & Darley, 1970). Menurut Dozier & Miceli (1985), *whistleblowing* adalah perilaku pro-sosial yang dapat menguntungkan masyarakat meskipun risiko utamanya adalah kepentingan dan perlindungan diri sendiri. Hal ini disebabkan karena tidak semua orang memandang *whistle blower* sebagai pihak yang setia, loyal dan menguntungkan perusahaan, sebagian orang memandang *whistle blower* sebagai pihak yang mengancam dan mengkhianati norma atau loyalitas organisasi (Rothschild dan Miethe, 1999). Hal ini menunjukkan bahwa tindakan *whistleblowing* adalah keputusan yang sebenarnya beresiko dan begitu sulit untuk dilakukan.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### *Extraversion dan Komitmen Afektif*

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional antara individu dengan organisasi, yang ditandai dengan adanya komitmen yang kuat, memiliki keinginan terlibat dan menikmati masa keanggotaan di organisasi (Allen & Meyer, 1990). Individu dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung bertahan di organisasi karena

memang mereka menginginkannya. Ciri individu yang memiliki komitmen afektif antara lain memiliki rasa mengabdikan dan rasa memiliki (Allen & Meyer, 1996).

Individu dengan sikap *extraversion* yang tinggi cenderung ramah, suka berteman, tegas (Lin, 2010; Carver & Smith, 2010; Barrick & Mount, 1991). Dalam penelitian terdahulu, *extraversion* dihubungkan dengan emosi dan disebut sebagai "*an emotion-based traits dimension*" atau sebuah dimensi sifat berbasis emosi (Watson *et al.*, 1988) yang dapat mempengaruhi individu dalam bersikap dan mengambil keputusan, sehingga dapat menciptakan bias kognitif, seperti persepsi yang menyimpang, pandangan dan persepsi yang tidak logis (Naquin and Holton, 2002). Ada dua jenis emosi, yaitu emosi positif dan negatif. Individu dengan emosi positif cenderung mengalami keadaan emosional yang positif, individu dengan emosi negatif cenderung mengalami keadaan emosional yang negatif (Naquin dan Holton, 2002). Menurut Choi *et al.*, (2015), *extraversion* cenderung mengalami keadaan emosional yang positif, mereka menggunakan emosi positif untuk mengekspresikan diri, dengan demikian individu *extravert* cenderung melihat lingkungan kerja mereka dengan lebih positif. Beberapa penelitian telah membuktikan secara empiris hubungan positif antara *extraversion* dan komitmen afektif (Choi *et al.*, 2015; Syed *et al.*, 2015; Erdheim *et al.*, 2006; Thoresen *et al.*, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian *extraversion* yang tinggi akan memiliki komitmen afektif yang tinggi pada perusahaan karena memiliki keadaan emosional yang positif. Dengan demikian, dapat dihipotesiskan bahwa:

**H1:** Terdapat hubungan positif antara *extraversion* dan komitmen afektif

#### *Neuroticism dan Komitmen Afektif*

Individu dengan sifat *neuroticism* cenderung khawatir berlebihan, emosional, mudah depresi, dan peka terhadap ancaman (Lin, 2010; Carver & Smith, 2010), hal ini dapat

menyebabkan hilangnya pengendalian diri dan pengendalian emosi yang dibutuhkan untuk tetap fokus dan termotivasi dalam bekerja. Individu *neuroticism* cenderung pesimis dan kurang percaya diri, hal ini juga dapat menyebabkan individu tidak memiliki tujuan karir dan motivasi yang rendah dalam bekerja. Emosi yang tidak stabil dan rendahnya motivasi bekerja menyebabkan kecil kemungkinan individu *neuroticism* untuk mengabdikan diri pada perusahaan. (Judge and Ilies, 2002; Bozionelos, 2004).

Penelitian terdahulu telah membuktikan secara empiris hubungan negatif antara *neuroticism* dan komitmen afektif (Gelade *et al.*, 2006). Maka dapat diasumsikan bahwa individu dengan sifat *neuroticism* memiliki emosi yang tidak stabil, sehingga dapat mempengaruhi motivasi dan sikapnya dalam bekerja, serta memiliki komitmen afektif yang rendah.

**H2:** Terdapat hubungan negatif antara *neuroticism* dan komitmen afektif

#### *Komitmen Afektif dan Whistleblowing*

Komitmen afektif diasumsikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tindakan *whistleblowing*. Individu dengan komitmen afektif memiliki sikap yang loyal, setia, dan mengabdikan pada perusahaan (Farrukh *et al.*, 2017; Evanschitzky *et al.*, 2006). Penelitian sebelumnya menemukan bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing*, namun hanya keinginan secara internal (Near & Miceli, 1985). Penelitian tersebut juga diperluas oleh Yustina & Cintya (2019) pada tindakan *whistleblowing*, bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap tindakan *whistleblowing* secara eksternal. Dengan demikian peneliti berasumsi bahwa individu dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung tidak melakukan *whistleblowing* karena individu yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki rasa keterikatan yang kuat dan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

**H3:** Komitmen afektif berhubungan negatif dengan *whistleblowing*

*Extraversion, Neuroticism, Komitmen Afektif dan Whistleblowing*

Komitmen afektif dapat mempengaruhi hubungan antara *personality traits* dan *whistleblowing*. Meskipun individu memiliki kepribadian yang cenderung melakukan *whistleblowing*, namun dengan adanya komitmen afektif yang tinggi, *whistleblowing* belum tentu akan dilakukan, karena merasa tidak ingin merugikan perusahaan dan merusak reputasi perusahaan.

Dimensi pertama *extraversion*. Dengan sifatnya yang cenderung percaya diri, ramah, aktif, banyak bicara dan optimis (Lin, 2010; Carver & Smith, 2010), individu *extraversion* dapat lebih nyaman dan terampil dalam mengkomunikasikan sesuatu (LePine & Van Dyne, 2001). *Extraversion* juga memiliki sifat yang ambisius, ulet, tegas, dan memiliki standar perilaku yang tinggi bagi diri sendiri dalam pekerjaan (Watson & Clark, 1997) sehingga beberapa penelitian berpendapat bahwa *extraversion* memiliki hubungan positif dengan *whistleblowing*. Namun, *extraversion* merupakan dimensi sifat berbasis emosi (Watson *et al.*, 1988) dan memiliki hubungan positif yang kuat dengan komitmen afektif (Choi *et al.*, 2015; Syed *et al.*, 2015; Erdheim *et al.*, 2006). Hal ini dapat membuat individu mudah dipengaruhi dan memiliki persepsi yang salah, sehingga mereka akan enggan untuk melakukan *whistleblowing* karena tingginya komitmen afektif dapat membuat mereka terikat secara emosional pada perusahaan dan merasa tidak ingin merugikan perusahaan.

**H4a:** Komitmen afektif memediasi *extraversion* dengan *whistleblowing*.

Berbeda dengan *neuroticism* yang cenderung mengembangkan sikap negatif terhadap pekerjaan (Bozionelos, 2004) dan memiliki hubungan yang negatif dengan komitmen afektif, hal ini diasumsikan baik

karena dengan rendahnya komitmen afektif dan keterikatan emosional dengan perusahaan, individu tidak akan merasa terikat dan merugikan perusahaan (Park & Blenkinsopp, 2009). Sehingga dengan komitmen afektif yang rendah, individu *neuroticism* akan merasa lebih leluasa melakukan *whistleblowing*. Maka dari itu diasumsikan:

**H4b:** Komitmen afektif memediasi *neuroticism* dengan *whistleblowing*.

## METODE PENELITIAN

### Sampel dan Pengumpulan Data

Untuk menguji hipotesis, kami menggunakan kuesioner berbasis web melalui *docs.google.com* untuk pengumpulan data. Responden penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan akuntan dari perusahaan di Indonesia, seperti auditor, pemilik usaha, karyawan bagian akuntansi, keuangan, pembelian, kasir, dan pajak. Responden dipilih karena peneliti menyadari seringnya orang yang bekerja di lingkungan akuntan menghadapi dilema etika saat bekerja dan betapa pentingnya pelaporan yang dilakukan karyawan ketika mereka menemukan adanya tindakan ilegal di suatu pekerjaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Responden penelitian ini adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan akuntan dari perusahaan di Indonesia, seperti auditor, pemilik usaha, karyawan bagian akuntansi, keuangan, pembelian, kasir, dan pajak. Responden dipilih karena peneliti menyadari seringnya orang yang bekerja di lingkungan akuntan menghadapi dilema etika saat bekerja dan betapa pentingnya pelaporan yang dilakukan karyawan ketika mereka menemukan adanya tindakan ilegal di suatu pekerjaan. Dari 365 kuesioner yang didistribusikan melalui web, 229 yang kembali dan hanya 95 yang diisi dengan benar dan

konsisten, tingkat respon yang diisi dengan benar 26.02%. Secara detail, data demografi responden ditunjukkan pada table 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Demografi Responden**

	%
<b>Jenis Kelamin</b>	
Pria	51,58
Wanita	48,42
<b>Usia</b>	
18 - 25	62,10
26 - 33	28,42
>33	9,48
<b>Jenis Industri</b>	
Jasa	40,00
Perdagangan	21,05
Manufaktur	38,95
<b>Posisi Jabatan</b>	
Supervisor	14,74
Manager	10,53
Staff	71,58
Junior Auditor	1,05
Internal Control	1,05
Owner	1,05
<b>Divisi Pekerjaan</b>	
FAT (Finance, Accounting, Tax)	83,16
Auditor	8,42
Kasir	5,27
Costing	1,05
Payroll	1,05
Purchasing	1,05
<b>Masa Bekerja</b>	
<1 tahun	23,16
1-3 tahun	42,10
3-5 tahun	12,64
>5 tahun	22,10

Sumber: olah data 2019

### Pengukuran

#### *Big Five Personality Traits*

*Personality trait* menggunakan pengukuran yang dikembangkan oleh Donnellan *et al.*, 2006, la mengembangkan pengukuran 20 item kuesioner *Mini*

*International Personality Item Pool* dalam penelitiannya untuk mengukur *Big Five Personality Traits* dengan menggunakan empat item per *Big Five traits*, *Mini IPIP* menggunakan lima poin skala Likert, di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Sampel item dalam item *extraversion 'I am the life of the party'* atau 'Saya sering menjadi pusat perhatian'.

#### *Komitmen Afektif*

Delapan item kuesioner dari Allen & Meyer (1990) digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur komitmen afektif dengan menggunakan lima item skala Likert, di mana 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju. Sampel item dari skala ini adalah "*I really feel as if this organization's problems are my own*" atau "Saya merasa bahwa masalah organisasi adalah masalah saya sendiri".

#### *Whistleblowing*

Dalam mengukur *whistleblowing*, penelitian ini menggunakan pernyataan *financial statement fraud* yang dikembangkan oleh Crawford & Weirich (2011), menggunakan lima poin skala Likert, 1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju, dengan sampel pernyataan "*I Finding out revenue from sales is recognized without invoice*" atau "Saya menemukan pendapatan dari penjualan yang diakui tanpa faktur".

#### **Analisis Statistik**

Dalam penelitian ini aplikasi Warp PLS (3.0) dan SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antar variabel laten, karena: 1) SEM dapat menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori dan konsep yang sudah ada (analisis multivariat konfirmatoris), 2) SEM memungkinkan untuk menguji hubungan antar variabel laten yang kompleks secara simultan/serempak, sehingga peneliti dapat menganalisis model secara serempak apakah model penelitian terdukung oleh teori dan data. Berbeda dengan analisis dengan regresi berganda yang harus menggunakan beberapa



persamaan regresi dan menguji variabel dengan bertahap, dikarenakan analisis regresi terbatas hanya dapat menguji dengan satu variabel dependen saja (Smith & Langfield-Smith, 2004; Hair *et al.*, 2011), 3) SEM PLS dapat menganalisis model pengukuran variabel laten dengan indikator yang sedikit tanpa menimbulkan masalah identifikasi, dan 4) SEM telah digunakan di berbagai bidang penelitian seperti marketing, akuntansi, psikologi, dan sosiologi.

### Hasil

#### Tes Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2 menyajikan *mean*, standar deviasi, korelasi antar variabel, dan *Cronbach's*

*alpha* setiap variabel (huruf tebal sisi diagonal). Tabel 2 menunjukkan hubungan yang positif antara *extraversion* dan komitmen afektif ( $r = 0,257$ ,  $p = <0,01$ ), dan komitmen afektif memiliki hubungan yang negatif dengan *whistleblowing* ( $r = -0,237$ ,  $p = 0,06$ ), komitmen afektif yang tinggi akan membuat seseorang tidak melakukan *whistleblowing*. *Neuroticism* dan komitmen afektif menunjukkan hubungan yang negatif ( $r = -0,247$ ,  $p = 0,05$ ). Dalam penelitian ini *cronbach's alpha* komitmen afektif 0,826, *extraversion* 0,623, *neuroticism* 0,429, dan *whistleblowing* sebesar 0,625.

**Tabel 2. Mean, Standard Deviation, Correlation of Variables, Cronbach Alpha**

	Mean	SD	E	N	KA	WB
E	2,89	1,1	<b>0,623</b>			
N	3,14	1,27		<b>0,429</b>		
KA	3,14	1,24	0,257***	-0,247**	<b>0,826</b>	
WB	2,74	1,16			-0,237*	<b>0,625</b>

E untuk *extraversion*; N untuk *Neuroticism*; KA untuk K untuk Komitment afektif, dan WB untuk *wistheblowing*.

*Cronbach's alpha* berada di posisi diagonal dan **bold** \*\*\* *sig. di  $p < 0.01$* ; \*\* *sig. di  $p < 0.05$* ; \* *sig. di  $p < 0.10$*

#### Model Pengukuran

Analisis model pengukuran berguna untuk menganalisis pengukuran yang digunakan dengan menilai reliabilitas dan validitas. Penilaian reliabilitas suatu pengukur penting untuk menunjukkan seberapa akurat dan konsisten suatu instrument mengukur suatu konsep (Hartono, 2011). Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas 0,70. Dalam penelitian ini *composite reliability* seluruh variabel di atas 0,70, komitmen afektif memiliki *cronbach's alpha* di atas 0,70, *extraversion*, *neuroticism*, dan *whistleblowing* memiliki *cronbach's alpha* sedikit di bawah 0,70.

Validitas menunjukkan seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Terdapat tiga jenis pengujian validitas yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas prediktif. Validitas konvergen didukung dengan konstruk yang memiliki nilai *loading* masing-masing indikator di atas 0,70 dan *p-values* signifikan  $<0,05$  (Hair *et al.*, 2013). Indikator dengan *loading* di bawah 0,40 harus langsung dihapus dari konstruk, dan indikator dengan nilai *loading* 0,40 – 0,70 juga dapat dihapus dengan pertimbangan jika penghapusan indikator tersebut dapat meningkatkan *average variance extracted* (AVE) dengan nilai batas 0,50 dan *composite reliability* dengan nilai batas 0,70 (Hair *et al.*, 2013). Indikator

dengan nilai *loading* untuk validitas konvergen terdapat di tabel 3.

**Tabel 3. Validitas Konvergen dan Tes Reliabilitas**

Items	<i>Loading</i>
<b><i>Extraversion</i> (AVE = 0,570; CR = 0,799)</b>	
E1: Saya sering menjadi pusat perhatian. (I am the life of the party)	
E2: Saya banyak bicara (I talk a lot)	
E4: Saya banyak bicara dan tidak menarik perhatian. (I don't keep in the background)	0,743
	0,740
	0,781
<b><i>Neuroticism</i> (AVE = 0,497; CR = 0,747)</b>	
N1: Saya sering mengalami perubahan suasana hati. (I have frequent mood swings)	
N3: Saya mudah marah. (I get upset easily)	
N4: Saya sering merasa sedih. (I often feel blue)	0,748
	0,722
	0,641
<b><i>Komitmen Afektif</i> (AVE = 0,658; CR = 0,885)</b>	
AC4: Saya merasa seperti "bagian dari keluarga" di organisasi saya. (I feel like 'part of the family' at my organization)	
AC5: Saya merasa memiliki "ikatan emosional" dengan organisasi saya. (I feel 'emotionally attached' to this organization)	
AC6: Organisasi ini memiliki banyak makna pribadi bagi saya. (This organization has a great deal of personal meaning for me)	0,823
AC7: Saya merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi saya. (I feel a strong sense of belonging to my organization)	
	0,818
	0,735
	0,864

Items	Loading
<b>Whistleblowing (AVE= 0,572, CR = 0,800)</b>	
WB2: Saya menemukan penangguhan biaya yang tidak tepat saat melakukan uji pisah batas (pemisahan catatan transaksi periode saat ini dengan periode berikutnya). (Finding out improper deferral of costs when conducting cut-off test)	0,793
WB 4: Saya menemukan kelebihan jumlah inventory selama stock opname. (I finding out overstated inventory quantities during stock opname)	0,763
WB 6: Saya menemukan pengungkapan yang tidak cocok dalam catatan kaki laporan keuangan. (Finding out inadequate disclosure in footnotes or management discussion and analysis / MD&A)	0,711

Sumber: SEM PLS

Validitas diskriminan dapat dievaluasi melalui akar kuadrat AVE (kolom yang diberi tanda kurung) harus lebih tinggi dari koleransi antar variabel laten pada kolom yang sama (di bagian atas atau bawahnya) (Hair *et al.*, 2013). Dalam hal ini validitas diskriminan terpenuhi, hasil uji validitas diskriminan terdapat di tabel 4.

**Tabel 4. Validitas Diskriminan**

	E	N	KA	WB
<i>E</i>	<b>(0,755)</b>			-0,262***
<i>N</i>	-0,001*	<b>(0,705)</b>		
<i>KA</i>	0,223**	-0,174*	<b>(0,811)</b>	
<b>WB</b>	-0,262***	0,282*	-0,172*	<b>(0,756)</b>

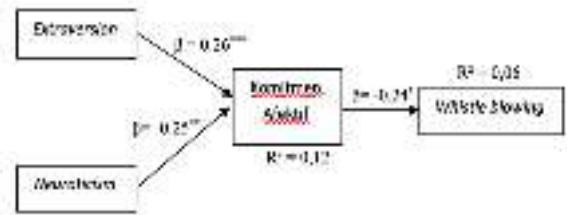
*E* untuk extraversion; *N* untuk Neuroticism; *KA* untuk *K* untuk Komitmen afektif, dan *WB* untuk *wistheblowing*.

Cronbach's alpha berada di posisi diagonal dan *bold* \*\*\* sig. di  $p < 0.01$ ; \*\* sig. di  $p < 0.05$ ; \* sig. di  $p < 0.10$   
 Sumber: SEM PLS

Validitas prediktif dinilai dengan *Q-squared* yang berguna untuk menilai relevansi dari sekumpulan variabel laten prediktor pada variabel laten kriteria. Model dengan validitas prediktif harus memiliki *Q-squared* lebih besar dari nol. Dalam penelitian ini, validitas prediktif terpenuhi karena *Q-squared* komitmen afektif 0,130 dan *whistleblowing* 0,055.

**Analisis Model Struktural**

Gambar 1 menyajikan hubungan antar variabel yang digunakan untuk menguji pengaruh *extraversion* dan *neuroticism* terhadap *whistleblowing* melalui komitmen afektif. Hubungan antara *extraversion* dan komitmen afektif signifikan ( $\beta = 0.26, p < 0.01$ ), hubungan *neuroticism* dan komitmen afektif juga signifikan ( $\beta = -0.25, p = 0.05$ ). Oleh karena itu, H1 dan H2 terdukung. Hasil penelitian juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan *whistleblowing* ( $\beta = -0.24, p = 0.06$ ), dengan demikian H3 terdukung.



**Gambar 1. Model PLS Full**

Pada tabel 5 terdapat *path Coefficients* & *R-squared* yang akan digunakan untuk menghitung VAF guna mengetahui efek variabel komitmen afektif sebagai mediator antara *personality traits* (*extraversion* dan *neuroticism*) dan *whistleblowing*

**Tabel 5. Path Coefficients & R-squared**

Variabel	Path Coefficients & P-Values	
	Komitmen Afektif	Whistleblowing
<b>Direct</b>		
<i>Extraversion</i>		-0,315***
R <sup>2</sup>		0,10
<i>Neuroticism</i>		0,324***
R <sup>2</sup>		0,10
<b>Mediating</b>		
<i>Extraversion</i>	0,252***	-0,298***
Komitmen Afektif		-0,214
R <sup>2</sup>	0,06	0,14
<i>Neuroticism</i>	-0,242**	0,301***
Komitmen Afektif		-0,203
R <sup>2</sup>	0,06	0,15
<b>Full Model</b>		
<i>Extraversion</i>	0,257***	
<i>Neuroticism</i>	-0,247**	
Komitmen Afektif		-0,237*
<i>Whistleblowing</i>		
R <sup>2</sup>	0,12	0,06

\*\*\* sig. at  $p < 0.01$ ; \*\* sig. at  $p < 0.05$ ; \* sig. at  $p < 0.10$

Sumber: SEM PLS

Untuk menguji komitmen afektif sebagai variabel pemediasi, peneliti menggunakan tes VAF (*Variance Accounted For*) yang disajikan di tabel 6, karena uji VAF dinilai lebih tepat untuk SEM-PLS, dan memiliki *statistical power* yang lebih tinggi dibandingkan metode Sobel (Hair et al., 2013). Jika nilai VAF di atas 80%, maka

menunjukkan peran variabel mediasi sebagai pemediasi penuh, jika nilai VAF 20% - 80% maka dikategorikan sebagai pemediasi parsial, jika kurang dari 20% dikategorikan tidak ada efek mediasi (Hair et al., 2013). Hasil uji VAF di tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VAF komitmen afektif sebagai pemediasi antara *extraversion*

terhadap *whistleblowing* adalah 0,144 (14%), sedangkan komitmen afektif sebagai variable pemediasi antara *neuroticism* terhadap *whistleblowing* adalah 0,131 (13%). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh

komitmen afektif sebagai pemediasi hubungan antara *extraversion* dan *neuroticism* terhadap *whistleblowing*. Dengan demikian hipotesis H4a dan H4b tidak terdukung.

**Tabel 6. Uji VAF**

Indirect Effect (E-KA-WB)	0,252 * -0,214	-0,053
Direct Effect (E-WB)		<u>-0,315 +</u>
Total Effect		0,368
<b>VAF for E - KA - WB</b>		<b>0,144</b>
Indirect Effect (N-KA-WB)	-0,242 * -0,203	0,049
Direct Effect (N-WB)		<u>0,324 +</u>
Total Effect		0,373
<b>VAF for N - KA - WB</b>		<b>0,131</b>

Sumber: SEM PLS

### Diskusi

Peneliti menyelidiki pengaruh dua dimensi *personality traits*, yaitu *extraversion* dan *neuroticism*, kedua dimensi tersebut memiliki pengaruh yang berbeda terhadap mediator. Hubungan yang positif antara *extraversion* dan komitmen afektif ( $\beta = 0.26$ ,  $p < 0.01$ ) menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian *extraversion* memiliki komitmen afektif yang tinggi pada perusahaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Erdheim *et al.* (2006) dan Farrukh *et al.* (2017), bahwa *extraversion* memiliki kolerasi yang positif dengan komitmen afektif, dengan demikian H1 terdukung. Hubungan yang signifikan negatif ( $\beta = -0.25$ ,  $p = 0,05$ ) ditemukan antara *neuroticism* dan komitmen afektif menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian *neuroticism* yang tinggi memiliki komitmen afektif yang rendah pada perusahaan. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Gelade *et al.*, 2006 dan Judge *et al.*, 2002, bahwa *neuroticism* memiliki hubungan yang negatif terhadap komitmen afektif, dengan demikian H2 terdukung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap *whistleblowing* ( $\beta = -0.24$ ,  $p = 0,06$ ), yang berarti bahwa tingginya komitmen afektif mempengaruhi individu yang bekerja di lingkungan akuntan untuk tidak melakukan

*whistleblowing*. Hasil tersebut didukung dengan hasil penelitian Alleyne (2016) bahwa individu dengan komitmen organisasi yang tinggi enggan untuk melakukan *whistleblowing* secara eksternal. Menurut Rothschild & Miethe (1999), sebagian orang berfikir bahwa *whistle blower* adalah seorang pengkhianat norma, loyalitas, dan kesetiaan pada organisasi sehingga dapat merugikan perusahaan. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi terhadap perusahaan tidak ingin perusahaan mereka memiliki reputasi buruk, dengan demikian H3 terdukung.

Penelitian ini menguji komitmen afektif sebagai mediator dari hubungan antara *personality traits (extraversion & neuroticism)* dan *whistleblowing*, hasil penelitian menginformasikan bahwa komitmen afektif tidak mempengaruhi hubungan antara *extraversion & neuroticism* terhadap *whistleblowing*, dengan demikian H4a dan H4b tidak terdukung. Hal ini dapat disebabkan karena individu yang bekerja di lingkungan akuntan menerapkan kode etik dalam bekerja, individu yang mengenyam pendidikan akuntansi sendiri sudah menerima banyak materi kode etik akuntan selama masa sekolah dan kuliah, akuntan dituntut memiliki integritas, obyektivitas, dan bersikap profesional. Hal ini menyebabkan keputusan

untuk melakukan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh tinggi / rendahnya komitmen afektif mereka terhadap perusahaan. Ketika individu menemukan hal yang janggal atau ilegal di perusahaan, mereka akan melakukan *whistleblowing* karena kode etik akuntan sudah tertanam dalam diri akuntan.

#### **PENUTUP**

Penelitian ini menguji pengaruh komitmen afektif sebagai mediator terhadap hubungan *personality traits (extraversion & neuroticism)* dan *whistleblowing* dengan sampel individu yang bekerja di lingkungan akuntan di Indonesia. Setelah mengumpulkan data dari 95 orang yang bekerja di lingkungan akuntan dan diuji dengan SEM PLS, hasil menunjukkan bahwa *extraversion* memiliki hubungan positif dan *neuroticism* memiliki hubungan negatif terhadap terhadap komitmen afektif, serta komitmen afektif memiliki hubungan yang negatif terhadap *whistleblowing*.

Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak memediasi *extraversion & neuroticism* terhadap *whistleblowing*. Hal ini dapat disebabkan karena adanya kode etik yang diterapkan seseorang dalam bekerja, sehingga keputusan tindakan *whistleblowing* tidak dipengaruhi oleh tinggi / rendahnya komitmen afektif. Ketika individu menemukan tindakan yang ilegal, mereka akan melakukan *whistleblowing* karena memahami tindakan ilegal tersebut adalah kesalahan dan tidak seharusnya dilakukan.

Maka dari itu penting untuk selalu mengingatkan individu bahwa tindakan mereka sebagai akuntan profesional di praktik publik dan bisnis, serta pekerja di lingkungan akuntan harus sesuai dengan kode etik yang berlaku, seperti bersikap jujur dalam semua hubungan profesional dan bisnis, tidak membiarkan pihak lain mempengaruhi dan mengganggu pertimbangan profesional dan bisnis, serta menghormati kerahasiaan informasi dengan tidak mengungkapkan informasi tersebut

kepada pihak ketiga tanpa ada kewenangan yang jelas (Ikatan Akuntan Indonesia, 2016). Kode etik harus sering diingatkan kembali, agar jika ada seseorang dengan kepribadian yang cenderung tidak melakukan *whistleblowing* mengetahui adanya tindakan ilegal dalam perusahaan, individu tersebut dapat memiliki pedoman untuk melakukan tindakan yang benar dan melakukan pelaporan pada pihak dalam atau pihak luar yang berwenang.

Beberapa penelitian juga membuktikan bahwa karyawan enggan untuk melakukan *whistleblowing* karena takut akan terjadi risiko yang tidak diinginkan seperti kehilangan pekerjaan, adanya pembalasan, kedekatan hubungan, dan lainnya (Alleyne, 2016). Perusahaan dapat membuat kebijakan dan prosedur yang mendorong karyawan untuk mengkomunikasikan dengan pihak yang berwenang mengenai persoalan etika tanpa takut akan dihukum. Prosedur penerimaan karyawan dan tes psikotes juga penting untuk mengetahui kepribadian masing – masing individu, hal ini berguna agar perusahaan dapat mengetahui *personality traits* calon karyawan dan memperkirakan apa yang akan dilakukan karyawan ketika mengetahui adanya tindakan ilegal yang dilakukan rekan kerja atau manajemen tingkat atas. Pimpinan pun dapat lebih mengenal karakter dan komitmen karyawan dalam organisasi, serta memberi dukungan saat karyawan melakukan tindakan *whistleblowing*. Pimpinan yang mendukung pelaporan perilaku disfungsi demi kebaikan perusahaan, dapat memberi rasa aman bagi akuntan saat mereka melakukan tindakan *whistleblowing*.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, responden dalam penelitian sedikit dan terlalu spesifik dalam hal pekerjaan (individu yang bekerja di lingkungan akuntan) dan kewarganegaraan (Indonesia) sehingga hasil penelitian tidak dijamin dapat berlaku bagi pekerjaan dan kewarganegaraan lain. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh jumlah responden yang lebih banyak dan beragam dari sisi kewarganegaraan

dan pekerjaan. Kedua, variabel komitmen organisasi yang digunakan hanya komitmen afektif, dan variabel *personality traits* yang digunakan hanya *extraversion* dan *neuroticism*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperluas dengan menggunakan faktor lain dari *personality traits* (McCrae & Costa, 1986) dan komitmen organisasi (Meyer & Allen, 1991). Ketiga, standar nilai *Cronbach's Alpha* yang baik adalah 0,70 namun dalam penelitian ini *Cronbach's Alpha* sebagian besar variabel di bawah standar dengan nilai *extraversion* 0,623; *neuroticism* 0,429; dan *whistleblowing* 0,625, hal ini dapat disebabkan karena banyaknya responden yang menjawab kuesioner dengan tidak konsisten. Keempat, komitmen afektif tidak memediasi *personality traits* dan *whistleblowing*. Nilai VAF yang kecil di bawah 20% juga disebabkan karena adanya hasil yang tidak signifikan dari pengujian *mediating effect* antara komitmen afektif sebagai mediator *extraversion* dan *whistleblowing* (-0,214) serta komitmen afektif sebagai mediator antara *neuroticism* dengan *whistleblowing* (-0,203), maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang mungkin dapat memediasi *personality traits* dan *whistleblowing*, seperti *retaliation*/pembalasan (Liyanarachchi & Adler, 2011).

#### REFERENSI

- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252 - 276.
- Alleyne, P. (2016). The influence of organisational commitment and corporate ethical values on non-public accountants' whistle-blowing intentions in Barbados. *Journal of Applied Accounting Research*, 17(2), 190-210.
- Arnold, D. & Ponemon, L. (1991). Internal auditors' perceptions of whistleblowing and the influence of moral reasoning: an experiment. *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 10(2), 1-15.
- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bjørkelo, B., Einarsen, S., & Matthiesen, S.B. (2010). Predicting proactive behaviour at work: Exploring the role of personality as an antecedent of whistleblowing behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 371-394.
- Bouville, M. (2008). Whistle-Blowing and Morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579-585.
- Bozionelos, N. (2004). The Big Five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.
- Carver, C.S., & Smith, J.C. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 679-704.
- Choi, D., Oh, I.-S. & Colbert, A.E. (2015). Understanding organizational commitment: A meta-analytic examination of the roles of the five-factor model of personality and culture. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542-1567.

- Cintya, L. & Yustina, A.I. (2019). From Intention to Action in Whistleblowing: Examining Ethical Leadership and Affective Commitment of Accountants in Indonesia. *International Journal of Business*, 24(4), 412-433.
- Costa. P. T., Jr., & McCrae. R. R. (1990). Personality disorders and the five-factor model of personality. *Journal of Personality Disorders*, 6(4), 362-371.
- Crawford, R.L., & Weirich, T.R. (2011). Fraud guidance for corporate counsel reviewing financial statements and reports. *Journal of Financial Crime*, 18(4), 347 - 360.
- Digman, J.M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 417-440.
- Dole, C., & Schroeder, R.G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234 - 245.
- Donnellan, M.B., Oswald, F.L., Baird, B.M., & Lucas, R.E. (2006). The mini-IPIP scales: Tiny-yet-effective measures of the big five factors of personality. *Psychological Assessment*, 18(2), 192-203.
- Dozier, J.B. & Miceli, M.P. (1985). Potential predictors of whistle-blowing: A prosocial behavior perspective. *The Academy of Management Review*, 10(4), 823-836.
- Dworkin, T.M. & Baucus, M.S. (1998). Internal vs. External Whistleblowers: A Comparison of Whistleblowing Processes. *Journal of Business Ethics*, 17(12), 1281–1298.
- Erdheim, J., Wang, M., & Zickar, M.J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41(5), 959-970.
- Evanschitzky, H., Plassmann, H., Iyer, G.R., & Niessing, J. (2006). The relative strength of affective commitment in securing loyalty in service relationships. *Journal of Business Research*, 59(12), 1207-1213.
- Farrukh, M., Ying, C. & Mansori, S. (2017). Organizational commitment: An empirical analysis of personality traits. *Journal of Work-Applied Management*, 9(1), 18-34.
- Gelade, G.A., Dobson, P., & Gilbert, P. (2006). National differences in organizational commitment: Effect of economy, product of personality, or consequence of culture?. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 542-556.
- Golberg, L.R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Guenole, N., & Chernyshenko, O. (2005). The suitability of Golberg's big five IPIP personality makers in New Zealand: A dimensionality, bias, and criterion validity evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*. 34(2), 86-96.
- Hair, J., T.Hult, C. Ringle., & M. Sartstedt. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Hartono, J. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis (Salah Kaprah dan Pemahaman - Pemahaman)*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.
- Ikatan Akuntan Indonesia. (2016). Kode etik Akuntan Profesional. *Ikatan Akuntan Indonesia* (pp. 2-53). Jakarta: Graha Akuntan.
- Izraeli, D. & Jaffe, E.D. (1998). Predicting whistleblowing: A theory of reasoned action approach. *International Journal of Value-Based Management*, 11(1), 19-34.
- Jensen-Campbell, L., & Graziano, W. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323-362.
- John, O.P. & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 102-138.



- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530–541.
- Judge, T.A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 797–807.
- Latane, B. & Darley, J.M. (1970). Group inhibition of bystander intervention in emergencies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 10(3), 215-221.
- LePine, J.A. & Dyne, L.V. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 853-868.
- LePine, J.A. & Dyne, L.V. (2001). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: Evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 326-336.
- Lin, L.Y. (2010). The relationship of consumer personality trait, brand personality and brand loyalty: an empirical study of toys and video games buyers. *Journal of Product & Brand Management*, 4–17.
- Liu, G., & Ren, H. (2017). Ethical team leadership and trainee auditors' likelihood of reporting client's irregularities. *Journal of Financial Crime*, 24(1), 157 - 175.
- Liyanarachchi, G. A., & Adler, R. (2011). Accountants' whistle-blowing intentions: The impact of retaliation, age, and gender. *Australian Accounting Review*, 167-182.
- Lucas, R.E., Diener, Ed., Grob, A., Suh, E.M., & Shao, L. (2000). Cross-Cultural Evidence for the Fundamental Features of Extraversion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 452-468.
- McCrae, R. & Costa, P, T, Jr. (1989). More reasons to adopt the five-factor model. *American Psychologist*, 44, 451-452.
- McCrae, R.R. & Costa, P.T. Jr. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. In the five-factor model of personality: Theoretical perspectives. Hrsg.: JS Wiggins. New York. 51-87.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. Jr & Busch, C.M. (1986). Evaluating comprehensiveness in personality systems: The California Q-set and the five-factor model. *Journal of Personality*, 54(2), 430-446.
- Meier, B.P., & Robinson, M.D. (2004). Does quick to blame mean quick to anger? The role of agreeableness in dissociating blame and anger. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(7), 856-867.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1994). Reaping the Benefits. *Academy of Management Executive*, 8(3), 65–72.
- Moon, H., Mayer, D.M., Kamdar, D., & Takeuchi, R. (2008). Me or we? The role of personality and justice as other-centered antecedents to innovative citizenship behaviors within organizations. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 84–94.
- Morrison, E.W. (2006). Doing the job well: An investigation of pro-social rule breaking. *Journal of Management*, 32(1), 5-28.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- Naquin, S.S., & Holton, E.F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.
- Near, J.P., & Miceli, M.P. (1985). Organizational dissidence: The case of whistle-blowing. *Journal of Business Ethics*, 1(1), 1–16.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior – a survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 545–556.

- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rothschild, J., & Miethe, T.D. (1999). Whistle-blower disclosures and management retaliation: the battle to control information about organization corruption. *Work and Occupations*, 26(1), 107-128.
- Rusting, C.L., & Larsen, R.J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22(5), 607-612.
- Syed, N., Saeed, A., & Farrukh, M. (2015). Organization commitment and five factor model of personality: Theory recapitulation. *Journal of Asian Business Strategy*, 5(8), 183-190.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 914-945.
- Watson, D. & Clark, L.A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Watson, D., & Clark, L.A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. *Handbook of Personality Psychology*, 767-793.
- Wiggins, J. & Pincus, A. (1992). Personality: Structure and assessment. *Annual Review of Psychology*, 43, 473-504.