

## INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh hubungan emosional (loyalitas) dan status pelanggar terhadap niat melaporkan kecurangan dalam model insentif dan jalur pelaporan. Di dalam lingkungan kerja, individu sering mengalami dilema. Salah satu fenomena dilema yang sering dijumpai dalam organisasi adalah ketika individu menemukan kecurangan yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Individu memiliki pilihan untuk melaporkan atau tidak melaporkan. Berdasarkan *reinforcement theory* individu akan bertindak berdasarkan pada hasil dari tindakan tersebut. Hasil yang diberikan adalah berupa insentif. Melalui insentif, individu dapat memutuskan untuk melaporkan kecurangan melalui jalur pelaporan dengan identitas. Penjelasan tersebut didukung oleh hierarki kebutuhan menurut Maslow.

Penelitian ini menggunakan desain eksperimen 2x2x3. Partisipan dalam penelitian ini adalah mahasiswa Akuntansi sebanyak 176 mahasiswa dari dua universitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif tidak berperan positif pada individu yang memiliki hubungan emosional yang tinggi dengan pelaku kecurangan. Selain itu, pada saat individu memiliki hubungan emosional yang rendah dengan pelaku kecurangan dan status pelanggar di organisasi lebih rendah dari pelapor kecurangan maka tidak terdapat perbedaan niat melaporkan kecurangan pada jalur pelaporan dengan identitas tanpa insentif dan jalur pelaporan tanpa identitas.

**Kata Kunci:** Niat Melaporkan Kecurangan, hubungan emosional, status pelanggar, jalur pelaporan.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of emotional relationship (loyalty) and transgressor status on whistleblowing intention under incentive model and reporting channels. In the workplace, people often have a dilemma. Dilemma phenomenon occurs when individuals find a fraud committed by their colleagues. Individuals have the option to report or not report the fraud. Based on reinforcement theory, individuals will act based on the result of those actions. The result are given through incentives. Using incentives, individuals can decide to blow the whistle through non-anonymous reporting channel. This explanation is supported by Maslow's hierarchy theory.

This study is designed using experimental approach, with 176 participants from two universities. The results show that incentive do not play a positive role in individuals who have high emotional relationship with the transgressor. Moreover, when the individuals have low emotional relationship with transgressor and transgressor status in organization is lower than whistleblower, there is no difference in whistleblowing intention under non-anonymous reporting channel (without incentive) and anonymous reporting channel.

**Keywords:** whistleblowing intention, emotional relationship, transgressor status, reporting channels.