

PERAN BUDAYA DAN AKULTURASI PADA *INFORMATION SHARING* DALAM ASPEK AKUNTANSI KEPERILAKUAN

THE ROLE OF CULTURE AND ACCULTURATION IN INFORMATION SHARING ON THE ASPECT OF BEHAVIORAL ACCOUNTING

Doddy Primayudia

Program Studi Akuntansi, Universitas Padjadjaran

doddy.primayudia@gmail.com

Abstrak. Informasi berperan penting dalam membantu manajer dalam mengambil keputusan. Karyawan yang berperan sebagai agen pada teori keagenan akan senang dan bangga ketika melaporkan kesuksesan yang mereka raih kepada prinsipal mereka dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Di sisi lain, karyawan juga sering menutup-nutupi kesalahan yang mereka perbuat, terutama jika kinerja yang telah ditetapkan dari organisasi tidak dapat tercapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan dalam berbagi informasi, terutama saat informasi itu bersifat kegagalan yang disebabkan oleh dirinya atau kelompoknya, dan beberapa faktor itu antara lain latar belakang budaya dan keberadaan rekan kerja atau *supervisor*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen, dan rancangan pola faktorial 2×2 untuk menguji hipotesis yang ada. Sampel pada penelitian ini adalah etnis keturunan Tionghoa yang memiliki akulturasi rendah (TAR) dan etnis keturunan Tionghoa yang memiliki akulturasi tinggi (TAT). Setelah dilakukan penelitian, ditarik beberapa kesimpulan, antara lain; (1) latar belakang budaya dan tingkat akulturasi seseorang mempengaruhi keinginan seseorang dalam berbagi informasi. (2) keberadaan *supervisor* tidak mempengaruhi keinginan seseorang dalam berbagi informasi.

Kata Kunci: Budaya, Akulturasi, Akuntansi Keperilakuan, Berbagi Informasi

Abstract. Information is a crucial point in order to helps managers in decision making. Employees who acts as an agent on agency theory, will gladly report their achievement to their principal. On the other hand, employees tend to cover their faults, especially if the company's targets are not achieved. There are many factors influencing the employees' willingness to share the informations, prior to their faults or errors, and two of them are culture and the existence of the supervisor. This research uses experimental method and 2×2 factorial design to test the hypotheses. The sample in this research are low-acculturated Tionghoa (TAR) and high-acculturated Tionghoa (TAR). After the research is done, it is come to conclusion that; (1) employees' cultural background and acculturation did affect their willingness in information sharing. (2) the presence of supervisor did not affect employees' willingness in information sharing prior to their faults and errors.

Keywords: Culture, Acculturation, Behavioral Accounting, Information Sharing

I. PENDAHULUAN

Di dalam suatu organisasi, informasi berperan penting dalam membantu manajer untuk mengambil keputusan. Karyawan yang berperan sebagai agen pada teori keagenan akan senang dan bangga ketika melaporkan kesuksesan yang mereka raih kepada prinsipal mereka dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan. Di sisi lain, karyawan juga sering menutup-nutupi kesalahan yang mereka perbuat, terutama jika kinerja yang telah ditetapkan dari organisasi tidak dapat tercapai. Hal ini selaras dengan konsep dari teori keagenan dimana agen dan prinsipal sama-sama memiliki kepentingan pribadi atau *self-interest*.

Informasi tidak selalu harus memuat hal-hal yang positif saja, tetapi terkadang informasi juga ada yang bersifat negatif misalnya suatu kegagalan juga akan sangat membantu agar organisasi dapat terus berkembang. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan dalam berbagi informasi, terutama saat informasi itu bersifat kegagalan yang disebabkan oleh dirinya atau kelompoknya, dan salah satu faktor itu adalah budaya. Etnis-etnis tertentu mungkin memiliki karakteristik yang cenderung terbuka kepada sesama rekan kerjanya, misalnya memberikan informasi yang mungkin berisi pengalaman pribadi mengenai kegagalan yang pernah atau sedang dialaminya. Disisi lain, ada pula etnis lainnya yang mungkin memiliki karakteristik yang cenderung lebih tertutup dan terkesan berhati-hati dalam memberikan informasi. Mereka mungkin akan merasa malu dan tertekan jika rekan kerjanya, terutama *supervisor*, mengetahui bila mereka melakukan kesalahan atau mengalami kegagalan. Penelitian Chow, *et al.*, (1999a) yang berjudul *Cultural Influences On Information Sharing In Chinese And Anglo-American Organizations: An Exploratory Study* yang dilakukan di negara Taiwan dan Australia, menyatakan bahwa terdapat tiga hambatan yang membuat karyawan di Taiwan enggan untuk mengungkapkan kesalahannya, salah satunya adalah adanya budaya *power distance* (perbedaan status secara hirarki).

Keberadaan *supervisor* akan membuat karyawan di Taiwan merasa tertekan, terlebih *supervisor* umumnya berhak memegang kendali dalam pemberian insentif maupun *punishment* atau hukuman didalam suatu organisasi. Adanya *power distance* didalam budaya organisasional di Taiwan terkadang menyebabkan karyawan merasa pengetahuan mereka tidak setinggi pengetahuan *supervisor*, ini mengakibatkan karyawan cenderung enggan untuk mengungkapkan informasi yang mungkin sebenarnya penting dan belum diketahui oleh *supervisor*.

Saat ini penduduk di Kota Pontianak didominasi oleh berbagai etnis, antara lain, Melayu, Tionghoa, dan Dayak. Karena pemerintah Kota Pontianak tidak membedakan penduduk yang tinggal di Kota Pontianak berdasarkan etnis, sehingga data jumlah penduduk beretnis Tionghoa tidak tersedia. Namun, menurut Susanty (2013), melalui data dari Badan Pusat Statistik Kota Pontianak tahun 2012, menyatakan bahwa jumlah penduduk di Kota Pontianak sebanyak 655.834 jiwa, dan 31.8% adalah etnis Tionghoa. Sebaliknya, sesuai dengan data yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pontianak (Bappeda Kota Pontianak), bahwa etnis Tionghoa yang mendiami Kota Pontianak sebanyak 18.81%. Lain lagi pada situs Wikipedia (2015) yang menyatakan bahwa jumlah penduduk yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak adalah sebanyak 190.485 jiwa atau sekitar 33.20%. Sementara itu, situs Tionghoa.info yang memuat informasi seputar perkembangan tradisi dan budaya masyarakat keturunan Tionghoa di Indonesia, menyatakan bahwa jumlah masyarakat etnis keturunan Tionghoa di Kalimantan Barat secara keseluruhan pada tahun 2010 sebesar 358.451 jiwa. Data ini diperoleh dari BPS Pusat tahun 2010, tetapi data tersebut tidak merinci jumlah masyarakat etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak.

Terlepas dari terbatasnya data mengenai jumlah etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak, etnis keturunan Tionghoa dapat dikatakan salah satu etnis yang mendominasi jumlah penduduk di Kota Pontianak. Hal ini dikarenakan pada abad ke 18, sultan-sultan dari

kerajaan di Kota Pontianak banyak mendatangkan pekerja dari negara Tiongkok untuk menambang emas dan timah (Sutrisno, 2016). Oleh karena itu, peran latar belakang budaya akan mempengaruhi perilaku dan pola pikir karyawan. Selain itu, kayanya sejarah yang dimiliki etnis yang sudah hidup berdampingan dengan etnis lainnya seperti Melayu dan Dayak selama tiga abad di Kota Pontianak ini, juga akan mempengaruhi tingkat akulturasi karyawan. Kemudian disisi lain, penelitian-penelitian tentang peran budaya dan akulturasi pada *information sharing* dalam aspek akuntansi keperilakuan dari etnis-etnis dominan di Kota Pontianak belum pernah dilakukan. Oleh karena itu, penelitian mengenai peran budaya dan akulturasi karyawan pada *information sharing* dalam aspek akuntansi keperilakuan perlu dilakukan.

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian didesain untuk terpusat pada pengungkapan informasi mengenai kesalahan yang dilakukan dari karyawan yang ber-etnis keturunan Tionghoa Kota Pontianak, serta efek dari akulturasi pada karyawan yang ber-etnis keturunan Tionghoa. Oleh karena itu, digunakan metode penelitian yaitu metode eksperimen dengan rancangan acak lengkap (RAL). Rancangan dengan pola faktorial 2×2 digunakan pada penelitian ini untuk menguji hipotesis-hipotesis yang ada. Kemudian setiap perlakuan memiliki tiga ulangan, dan yang menjadi ulangan adalah tempat kerja (organisasi swasta) di Kota Pontianak.

Faktor pertama yaitu tingkat akulturasi etnis keturunan Tionghoa yang dibedakan pula menjadi dua kategori yaitu etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi tinggi (TAT) dan etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi rendah (TAR). Faktor kedua adalah keberadaan *supervisor* yang dibedakan dalam dua kategori yaitu; ada *supervisor* (A_s) dan tidak ada *supervisor* (T_s). untuk lebih jelasnya, rancangan perlakuan yang digunakan didalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 Desain Faktorial Penelitian

	Perlakuan	Akulturasi Etnis Keturunan Tionghoa	
		Etnis Keturunan Tionghoa dengan Akulturasi Rendah (TAR)	Etnis Keturunan Tionghoa dengan Akulturasi Tinggi (TAT)
Keberadaan Supervisor	Ada Supervisor (A_s)	TARA _s	TATA _s
	Tidak Ada Supervisor (T_s)	TART _s	TATT _s

Keterangan; TARA_s = Etnis Tionghoa dengan akulturasi rendah ketika ada *supervisor*, TART_s = Etnis Tionghoa dengan akulturasi rendah ketika tidak ada *supervisor*, TATA_s = Etnis Tionghoa dengan akulturasi tinggi ketika ada *supervisor*, TATT_s = Etnis Tionghoa dengan akulturasi tinggi ketika tidak ada *supervisor*

Partisipan

Partisipan terdiri dari 60 karyawan di organisasi swasta dari etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak. Karyawan dipilih sebagai partisipan karena lebih tepat sasaran, dan diharapkan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya, sesuai dengan materi eksperimen. Sedangkan Kota Pontianak dipilih karena Kota Pontianak adalah salah satu kota yang memiliki penduduk dari etnis keturunan Tionghoa terbanyak di Indonesia.

Variabel Terikat

Variabel terikat mengukur tingkat keinginan tiap partisipan dalam mengungkapkan kesalahan yang telah mereka perbuat. Partisipan juga menunjukkan tingkat keinginan mereka dalam mengungkapkan kesalahan mereka kedalam lima skala (metode skoring) yang dapat dilihat pada sub bab analisis data.

Variabel Bebas

Variabel bebas dari penelitian ini adalah tingkat akulturasi dan ada atau tidaknya kehadiran *supervisor*. Penulis membedakan sampel kedalam etnis Tionghoa berdasarkan *self-identification* mereka. Metode ini telah menyaring etnis-etnis lainnya selain etnis keturunan Tionghoa. Selanjutnya, etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi rendah (TAR), dan etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi tinggi (TAT).

Peran *supervisor* dalam mencegah dan meningkatkan keinginan partisipan dalam berbagi informasi dimanipulasi dengan cara menghilangkan kehadiran *supervisor* pada keputusan nomor dua. Untuk keputusan nomor satu, partisipan diinformasikan bahwa *supervisor* juga akan menghadiri pertemuan dengan para manajer dari perusahaan lain (kondisi *supervisor* hadir). Sementara pada keputusan nomor dua *supervisor* tidak menghadiri pertemuan (kondisi *supervisor* tidak hadir).

Tahapan Penelitian

Penelitian eksperimen ini dilakukan secara langsung dan dihadiri oleh seluruh partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Di tahap awal, peneliti menyebarkan kuesioner sederhana agar dapat mengkategorikan karyawan serta mengukur tingkat akulturasinya, yaitu TAT (etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi tinggi) dan TAR (etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi rendah). Kuesioner ini terdiri dari tiga poin penting yang kemudian dipecah menjadi empat pertanyaan.

Tabel 2 Rancangan Kuesioner Sederhana

No.	Kuesioner Akulturasi	Jawaban
Berdasarkan <i>Self-identification</i> (Identitas Diri)		
1.	Apakah Anda mengakui bahwa Anda berasal dari etnis keturunan Tionghoa? = 60 poin	
Berdasarkan Tempat Kerja		
2.	Apakah karyawan-karyawan ditempat kerja Anda didominasi oleh etnis keturunan Tionghoa? = 20 poin	
Berdasarkan Tempat Tinggal		
3.	Apakah lingkungan tempat tinggal anda didominasi oleh etnis keturunan Tionghoa? = 15 poin	
4.	Apakah tempat tinggal Anda berada disekitar Jl. Gajahmada dan Jl. Tanjungpura? = 5 poin	

Keterangan:

(1) Pertanyaan pertama diberi nilai tertinggi yaitu 60 dikarenakan *self-identification* merupakan poin terpenting untuk menentukan etnis tiap individu. (2) Pertanyaan kedua diberi nilai 20 dikarenakan materi eksperimen yang diberikan nantinya berlatar belakang disuatu lingkungan kerja, dimana etnis yang mendominasi lingkungan kerja

memberikan respon yang berbeda pada tiap individu. (3) Pertanyaan ketiga diberi nilai 15, ini juga dikarenakan latar belakang dari materi eksperimental yang diberikan berada pada lingkungan kerja. Maka faktor tempat tinggal tidak berpengaruh signifikan terhadap respon individu jika lingkungan kerja mereka didominasi oleh etnis tertentu. (4) Pertanyaan terakhir diberi nilai paling rendah yaitu 5 poin. Ini dikarenakan, di Kota Pontianak sendiri, banyak kompleks atau gang-gang yang didominasi oleh etnis keturunan Tionghoa walaupun tidak sebanyak pada jalan Gajahmada dan Tanjungpura.

Untuk menjaga validitas data, jumlah dari nilai-nilai pada Tabel 2 kemudian akan digunakan untuk penggolongan partisipan.

Tabel 3 Rancangan Penilaian Kuesioner

Poin	Keterangan
0-59	Bukan etnis keturunan Tionghoa
60-79	Etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi tinggi (TAT)
80-100	Etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi rendah (TAR)

Pada tahap kedua, partisipan yang telah diketahui dan digolongkan tingkat akulturasinya (TAR dan TAT), dibagi kedalam dua ruangan. Meja dan kursi di kedua ruangan yang digunakan oleh partisipan disusun seolah-olah mereka sedang melakukan pertemuan. Bedanya, pada ruang pertama (ruangan A) dihadirkan *supervisor*, sedangkan pada ruangan kedua (ruangan B) *supervisor* tidak dihadirkan. Hal ini dilakukan dengan harapan memberikan tekanan mental serta menggambarkan situasi yang sebenarnya seperti yang ada pada materi eksperimen.

Materi eksperimen yang digunakan pada penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang dilakukan oleh Chow, *et al.*, (1999a). Partisipan diminta untuk membaca materi eksperimental dengan seksama dan memainkan perannya seolah-olah sebagai seorang manajer disuatu pabrik. Buku panduan ini juga berisi penjelasan bahwa tidak ada jawaban “benar” dan “tidak benar”, tetapi lebih kepada jawaban mana yang menggambarkan perasaan dan kepercayaan mereka sebenarnya.

Materi-materi eksperimental terdiri dari soal permasalahan dan satu pertanyaan. Untuk soal permasalahannya, partisipan diberikan informasi mengenai kenaikan jabatan mereka sebagai manajer departemen, dan keputusan yang mereka harus ambil dalam rangka pengadaan teknologi baru. Kemudian partisipan diberitahu bahwa setelah pengadaan teknologi disetujui, mereka baru menyadari bahwa mereka telah salah dalam melakukan perhitungan biaya-biaya teknologi baru tersebut. Setelah dilakukan peninjauan ulang dan menghitung kembali biaya-biayanya, ternyata pilihan terbaik adalah untuk tetap menggunakan teknologi yang lama.

Lebih lanjut, partisipan diberitahu bahwa perusahaan mengawasi kinerja mereka secara ekstensif tetapi tidak mencatat biaya dan pendapatan sebenarnya dari proyek-proyek pribadi. Ini mengakibatkan mereka untuk bisa bekerja lebih keras dalam menghemat biaya dan menekan pendapatan dari proyek lainnya agar biaya-biaya dari teknologi terbaru itu dapat tertutupi. Partisipan kemudian diinformasikan bahwa mereka baru saja diundang untuk menghadiri pertemuan dengan manajer-manajer dari pabrik lainnya yang juga sedang mempertimbangkan untuk menggunakan teknologi terbaru. Teknologi terbaru yang akan digunakan oleh pabrik-pabrik lain ini juga memiliki kesamaan dengan teknologi yang baru saja partisipan gunakan di pabriknya, dan ternyata manajer-manajer dari pabrik lain juga melakukan kesalahan dalam penghitungan biaya teknologi baru ini.

Dari soal permasalahan diatas, partisipan diminta untuk membuat satu keputusan yang masing-masing berbeda antara ruangan A (yang ada *supervisor*), dan ruangan B (yang tidak ada *supervisor*). Untuk keputusan ini, partisipan harus menunjukkan tingkat keinginan mereka dalam pengungkapan kesalahan yang telah partisipan lakukan ketika menghitung biaya pengadaan teknologi terbaru agar manajer dari perusahaan lain dapat mengambil keputusan yang lebih baik.

Pada keputusan ruangan A, partisipan akan diinformasikan bahwa *supervisor* mereka juga akan hadir dalam pertemuan. Kemudian pada keputusan ruangan B, partisipan akan diinformasikan bahwa *supervisor* mereka tidak akan hadir pada pertemuan, dan hanya ada kemungkinan kecil bagi *supervisor* untuk mengetahui kesalahan yang telah partisipan lakukan.

Analisis Data

Uji Hipotesis

Variabel terikat dibuat secara kuantitatif dengan memberi skor (metode skoring) dimulai dari :

- 1 = sudah pasti tidak akan diungkapkan
- 2 = ada niat untuk mengungkapkan tetapi tidak diungkapkan
- 3 = ragu-ragu
- 4 = diungkapkan
- 5 = diungkapkan dengan jelas dan lengkap.

Validitas Internal

Validitas internal pada penelitian dengan metode eksperimen adalah hal yang sangat penting. Validitas harus dijaga agar data yang akan diperoleh tidak bias dan *reliable* atau dapat diandalkan. Untuk menjaga validitas internal, penulis melakukan beberapa hal yang dikembangkan agar sesuai dengan penelitian yang dilakukan dan ada pula yang mengadopsi dari penelitian Rosdini dan Ritchi (2017): (1) sampel dipilih secara acak dan berada pada level yang sama (karyawan), (2) Pencegahan maturitas dilakukan dengan cara mempersingkat durasi eksperimen secepat mungkin agar partisipan tidak bosan, (3) Eksperimen dilakukan pada pagi hari ketika partisipan baru tiba di tempat kerja, hal ini dilakukan untuk mencegah timbulnya *history*, (4) Partisipan diberi informasi sebelum melakukan eksperimen mengenai durasi eksperimen serta hal-hal apa saja yang akan dilakukan pada saat eksperimen, partisipan juga diminta komitmennya untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, ini dilakukan untuk mencegah terjadinya mortalitas. (5) Sebuah kuesioner sederhana diberikan kepada partisipan agar partisipan dapat dikategorikan kedalam TAT (etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi tinggi) dan TAR (etnis keturunan Tionghoa dengan akulturasi rendah).

Sebelum dilakukan eksperimen sebenarnya, penulis juga melakukan uji coba kepada lima orang karyawan di luar partisipan. Selain untuk menjaga validitas internal, hal ini berfungsi untuk mengetahui berapa lama partisipan dapat memahami serta menjawab pertanyaan pada materi eksperimen, dan membantu penulis untuk mengatur durasi eksperimen.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini, metode eksperimen sosial dilakukan di tiga perusahaan swasta yang ada di Provinsi Kalimantan Barat. Perusahaan TC yang bergerak dibidang logistik dan berlokasi di Jalan Teuku Umar, Komplek Pontianak Mall, Kota Pontianak. Perusahaan TA yang bergerak dibidang penjualan produk automotif, berlokasi di Jalan Arteri Supadio, No.8.

Perusahaan M yang juga bergerak dibidang penjualan produk automotif, yang juga berlokasi di Jalan Arteri Supadio.

Penelitian dilakukan pada pertengahan bulan Maret 2019 hingga awal bulan April 2019. Perusahaan TC dipilih penulis sebagai salah satu lokasi penelitian dikarenakan diperolehnya informasi bahwa banyaknya jumlah karyawan yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa, dari 37 karyawan di perusahaan TC, 36 orang karyawan berasal dari etnis keturunan Tionghoa. Ini dinilai sangat cocok dengan salah satu kriteria dan kebutuhan penelitian ini, yang membutuhkan dominasi etnis keturunan Tionghoa di suatu lingkungan kerja. Berikutnya, pada perusahaan TA dan M, dipilih karena dinilai tepat sasaran karena pada kedua perusahaan ini, etnis Melayu dan Dayak lebih mendominasi daripada etnis keturunan Tionghoa. Pada perusahaan TA, dari 68 karyawan, terdapat 11 karyawan yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa. Kemudian pada perusahaan M, terdapat 22 karyawan yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa dari seluruh total karyawan yang berjumlah 51 orang.

Jumlah peserta yang mengikuti eksperimen sosial ini berjumlah 60 orang tanpa membedakan jenis kelamin. Pada perusahaan T, diikuti 30 partisipan TAR. Partisipan telah disaring dengan menggunakan kuesioner sederhana yang ada pada bab sebelumnya untuk mengeliminasi tercampurnya partisipan TAT dan yang bukan etnis keturunan Tionghoa. Sementara pada perusahaan TA dan M, diambil juga 30 partisipan yang dikategorikan kedalam TAT. Partisipan pada perusahaan TA dan M juga telah disaring dengan menggunakan kuesioner sederhana untuk mengeliminasi partisipan TAR dan yang bukan etnis keturunan Tionghoa.

Eliminasi Etnis

Seperti yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian, partisipan terlebih dahulu diberi lembar kuesioner sederhana berisikan beberapa pertanyaan, yang kemudian digunakan untuk mengkategorikan partisipan kedalam TAR, TAT, maupun non-etnis keturunan Tionghoa.

Partisipan yang memperoleh skor 0-59 (bukan etnis keturunan Tionghoa) dieliminasi karena dianggap tidak mencapai kriteria untuk menjadi partisipan. Pada saat dilapangan, tidak ditemukan partisipan yang memiliki skor dibawah 59. Kemudian partisipan yang memperoleh skor 60-79 akan dimasukkan kedalam kategori TAT, partisipan TAT ini berjumlah 30 orang. Sementara itu, partisipan yang memperoleh skor 80-100 dikategorikan kedalam TAR, yang juga berjumlah 30 orang.

Penghitungan skor untuk menentukan kategori partisipan, tidak menggunakan *software* (perangkat lunak) seperti SPSS maupun sejenisnya yang biasanya digunakan untuk mengolah data. Kuesioner penentu etnis ini bersifat sederhana dan dihitung hanya dengan menggunakan bantuan mesin kalkulator. Penghitungan untuk menentukan etnis ini juga terbilang mudah, dan hanya membutuhkan waktu beberapa menit dan telah dilakukan pengecekan berulang-ulang untuk menjaga keabsahan data.

Pengaruh Tingkat Akulturasi dan Keberadaan Supervisor

Sesuai hasil uji normalitas *Liliefors*, tampak bahwa data berdistribusi normal (L Hit < L Tab). Untuk lebih jelasnya hasil uji normalitas *Liliefors* dapat dilihat pada halaman Lampiran. Selanjutnya sesuai hasil uji ragam *Bartlett*, tampak juga bahwa data bersifat homogen ($X^2_{Hit} < X^2_{Tab}$).

Tingkat akulturasi partisipan memiliki pengaruh nyata ($P < 0,05$) dalam keinginannya untuk berbagi informasi mengenai kesalahan yang mereka perbuat (*information sharing*). Sedangkan keberadaan *supervisor* tidak berpengaruh nyata ($P > 0,05$) terhadap keinginan partisipan dalam berbagi informasi. Demikian juga halnya dengan interaksi antara tingkat akulturasi dengan keberadaan *supervisor* tidak berpengaruh nyata ($P > 0,05$) terhadap

keinginan partisipan untuk berbagi informasi. Data lengkap hasil analisis varians tentang pengaruh tingkat akulturasi, keberadaan *supervisor*, dan interaksi antara tingkat akulturasi dengan keberadaan *supervisor* dapat dilihat pada halaman Lampiran.

Sesuai dengan hasil analisis uji lanjut *Duncan*, perlakuan yang merupakan interaksi antara tingkat akulturasi rendah dengan adanya *supervisor* (P1 = TAR dan AS) tidak berbeda nyata ($P > 0,05$) dengan perlakuan interaksi tingkat akulturasi rendah yang tidak ada *supervisor* (P2 = TAR dan TS), tetapi berbeda nyata ($P < 0,05$) dengan perlakuan interaksi antara tingkat akulturasi tinggi dengan adanya *supervisor* (P3 = TAT dan AS). Kemudian antara perlakuan yang merupakan interaksi antar tingkat akulturasi tinggi yang ada *supervisor* (P3 = TAT dan AS) dengan tingkat akulturasi tinggi yang tidak ada *supervisor* (P4 = TAT dan TS) tidak berbeda nyata ($P > 0,05$) dalam perihal *information sharing* (Tabel 4.1).

Tabel 4.1 Hasil Uji Lanjut *Duncan*

Perlakuan			
P1 (TAR dan AS)	P2 (TAR dan TS)	P3 (TAT dan AS)	P4 (TAT dan TS)
3,67 ± 0,62 ^a	3,73 ± 0,46 ^a	4,60 ± 0,51 ^b	4,73 ± 0,46 ^b

Keterangan: angka-angka yang diikuti oleh huruf yang sama pada baris yang sama menunjukkan tidak ada perbedaan yang nyata antar perlakuan ($P > 0,05$).

Setelah dilakukan analisis secara deskriptif melalui data yang diperoleh dari kuesioner, etnis keturunan Tionghoa akulturasi rendah atau TAR cenderung lebih tertutup dibandingkan dengan etnis keturunan Tionghoa akulturasi tinggi atau TAT. Ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Salter (2001) yang menyatakan bahwa *CLA/Chinese Low Acculturation* (TAR pada penelitian ini) cenderung lebih tertutup dibandingkan dengan *CHA/Chinese High Acculturation* (TAT pada penelitian ini).

Kecenderungan TAR untuk lebih tertutup dibandingkan dengan TAT bisa saja timbul dari adanya pernyataan pada materi eksperimen yang menyatakan adanya kehadiran para manajer dari perusahaan lain. Partisipan mungkin ada yang berasumsi bahwa manajer dari perusahaan lain ini berasal dari berbagai etnis dan latar belakang, yang menyebabkan partisipan TAR terkesan tertutup dibandingkan dengan partisipan TAT. Ini senada dengan penelitian dibidang komunikasi yang dilakukan Juditha (2015), yang menyatakan bahwa etnis keturunan Tionghoa terkesan menutup diri dari etnis lainnya.

Sementara itu, hasil analisis data menunjukkan bahwa keberadaan *supervisor* tidak berpengaruh nyata dengan tingkat akulturasi partisipan. Ini berarti keinginan partisipan baik TAR maupun TAT untuk berbagi informasi mengenai kesalahan yang mereka lakukan tidak dipengaruhi oleh keberadaan *supervisor* mereka. ini bertentangan dengan apa yang dinyatakan oleh Tinsley dan Pillutla (1998) dan Salter (2001) yang menyatakan bahwa keberadaan *supervisor* memiliki pengaruh dalam keinginan karyawan untuk berbagi informasi.

Untuk memperkuat bukti bahwa tingkat akulturasi partisipan tidak berpengaruh terhadap keberadaan *supervisor*, penulis melakukan wawancara langsung kepada masing-masing satu orang narasumber dari partisipan TAR dan TAT yang dipilih secara acak. Dari hasil wawancara tersebut, partisipan dari TAR memberikan jawaban bahwa mereka lebih memilih untuk melaporkan kesalahan yang mereka lakukan kepada *supervisor* mereka walaupun *supervisor* tidak ikut hadir dalam pertemuan sesuai dengan yang ada pada materi eksperimen. Konsekuensi berupa *punishment* menjadi faktor utama yang dikhawatirkan oleh narasumber jika *supervisor* terlambat mengetahui kesalahan yang terjadi.

Menurut pengalaman yang pernah dialami oleh narasumber, *supervisor*, terutama yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa, akan jauh lebih teliti dan akan memeriksa kembali dengan detil hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Narasumber juga menyatakan sesuai dengan pengalaman yang pernah dialaminya bahwa, *supervisor*-nya akan lebih

menghargai kejujuran dalam kesalahan, dan akan memberikan solusi serta arahan guna memperbaiki kesalahan yang telah terjadi.

Hal yang senada juga diungkapkan oleh narasumber yang berasal dari partisipan pada kelompok TAT, narasumber mengungkapkan bahwa ia lebih mengkhawatirkan akan konsekuensi yang terjadi jika *supervisor* terlambat mengetahui kesalahannya. Narasumber lebih memilih untuk berkonsultasi dengan *supervisor*-nya mengenai bagaimana caranya agar bisa memperbaiki kesalahannya itu dan membawa perusahaan untuk lebih maju. Lebih lanjut ia menuturkan bahwa lebih baik ia melaporkan kesalahannya kepada *supervisor*, daripada harus menutupi kesalahan dengan menggunakan pendapatannya yang berarti akan berakibat pada berkurangnya pendapatan.

Dari kedua pendapat diatas, menunjukkan bahwa adanya kecenderungan dari etnis keturunan Tionghoa baik yang mengalami akulturasi tinggi maupun rendah untuk bersifat kolektif atau mementingkan kepentingan bersama. Ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (1980) yang menyatakan bahwa karyawan Tiongkok lebih terbuka dan mementingkan kepentingan bersama. Sifat dasar karyawan yang menjadi sampel pada penelitian Hofstede (1980) memiliki kesamaan pada partisipan yang ada pada penelitian ini, ini diakibatkan oleh etnis keturunan Tionghoa yang masih mempertahankan budaya nenek moyang mereka yang berasal dari Tiongkok (Juditha, 2015).

Hasil analisis data diatas menunjukkan bahwa akulturasi ternyata memang memiliki pengaruh dalam keinginan seseorang untuk berbagi informasi. Semakin lama etnis pendatang hidup berdampingan dan berinteraksi dengan etnis yang menjadi penduduk asli suatu daerah, maka etnis pendatang tersebut secara perlahan akan menyerap budaya lokal dan merubah budaya aslinya (Chow, 1999a). Pada penelitian ini, etnis keturunan Tionghoa memiliki kecenderungan untuk terbuka berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salter. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa etnis keturunan Tionghoa memiliki kecenderungan untuk terbuka dalam berbagi informasi walaupun informasi berisikan kesalahan yang diperbuat partisipan. Sedangkan pada keberadaan *supervisor*, hasil analisis-analisis data serta wawancara diatas menunjukkan bahwa kecilnya kecenderungan *lost of face* atau malunya seseorang untuk mengungkapkan kesalahan seperti apa yang dijelaskan pada penelitian Chow (1999a).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya dan akulturasi mempengaruhi perilaku dan pola pikir seseorang untuk mengambil keputusan-keputusan organisasional. Sebagai contoh, seorang karyawan yang berasal dari etnis keturunan Tionghoa akan melaporkan kepada *supervisor*-nya bahwa telah ada kesalahan atau eror yang diakibatkan oleh dirinya, dan menyebabkan perusahaannya mengalami kerugian. Budaya kolektif dan mementingkan kepentingan bersama ditemukan pada sampel dalam penelitian ini.
2. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keberadaan *supervisor* tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan seseorang dalam berbagi informasi. Hadir atau tidaknya *supervisor* yang seharusnya menjadi penghalang bagi karyawan untuk mengungkapkan keinginan, tidak ditemukan pada penelitian ini. Sifat Kolektif dan perasaan takut akan konsekuensi yang dihadapi karyawan bahkan jika *supervisor* tidak akan mengetahui kesalahan partisipan, menjadi pemicu keinginan karyawan dalam berbagi informasi.

Saran

Setelah dilakukan analisis dan ditarik beberapa kesimpulan, saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya, dapat memberikan data yang lebih akurat dengan menambahkan jenis kelamin dari partisipan serta menambahkan etnis lainnya yang ada disekitar untuk dijadikan pembanding. Ini diharapkan dapat memperkaya informasi yang mengangkat isu budaya dalam aspek akuntansi keperilakuan.
2. Pada penelitian ini, sulit untuk menentukan teknik yang tepat dalam mengukur tingkat akulturasi partisipan. Etnis keturunan Tionghoa sudah menetap selama ratusan tahun di Indonesia, dan memiliki surat kependudukan negara Indonesia yang sah. Untuk itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mencari partisipan yang merupakan tenaga kerja asing atau imigran, dengan begitu teknik pengukuran tingkat akulturasi akan dirasa lebih tepat sasaran.
3. Jika penelitian ini hanya terfokus untuk memberikan informasi mengenai kesalahan dan kegagalan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan pemberian informasi yang bersifat positif seperti misalnya keterbukaan seseorang dalam pemberian gaji dan kenaikan jabatan.
4. Maraknya isu-isu SARA yang berkembang akhir-akhir ini menjadi salah satu poin penting yang harus dipertimbangkan bagi peneliti berikutnya. Mempelajari budaya yang menjadi sampel penelitian secara dalam, memperbanyak literatur, dan saling menghormati antar budaya menjadi hal yang wajib dilakukan pada penelitian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pontianak. Sosial Budaya. Retrieved From <http://bappeda.pontianakkota.go.id/page/sosial-budaya>.
- Chow, C., Harrison, G., Mckinnon, J., & Wu, A. 1999a. Cultural Influences On Information Sharing In Chinese And Anglo-American Organizations: An Exploratory Study
- Hofstede, G., Lonner, W., J., & Berry, J., W. 1980. CULTURE'S CONSEQUENCES: INTERNATIONAL DIFFERENCES IN WORK-RELATED VALUES.
- Juditha, C. 2015. Stereotif dan Prasangka Dalam Konflik Etnis Tionghoa Dan Bugis Makassar. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 12(1).
- Rosdini, D., & Ritchi, H. 2017. PENGARUH INFORMASI KOMPETISI KRITIKAL TERHADAP MOTIVASI KOMPETENSI. PROCEEDINGS PROFESIONALISME AKUNTAN MENUJU SUSTAINABLE BUSINESS PRACTICE.
- Salter, B., S., & Schulz, A., K., D. 2001. EXAMINING THE ROLE OF CULTURE AND ACCULTURATION IN INFORMATION SHARING. *Elsevier, Volume 8*, 24 pages.
- Susanty, L. 2013. MARGA LIM DI KOTA PONTIANAK: SEJARAH DAN PERANAN YAYASAN HALIM PONTIANAK. *Repository Maranatha*.
- Sutrisno, L. 2016. TIONGHOA DI KALIMANTAN BARAT.
- Tinsley, C., H. & Pillutla, M., M. 1998. NEGOTIATING IN THE UNITED STATES AND HONGKONG.
- Tionghoa.Info. 2016. BERAPA JUMLAH POPULASI ETNIS TIONGHOA DI INDONESIA?. Retrieved from <https://www.tionghoa.info/berapa-jumlah-populasi-etnis-tionghoa-di-indonesia>