



Pengaruh Budaya dan Akulturasi Pada Information Sharing Dalam Aspek Akuntansi Keperilakuan

Doddy Primayudia^{a,*}, Dini Rosdini^a, Prima Yusi Sari^a

^a Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Padjadjaran, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

Budaya;
Akulturasi;
Akuntansi Keperilakuan;
Information Sharing;
Akuntansi Manajemen.

ABSTRACT

Informasi berperan penting dalam membantu manajer untuk mengambil keputusan. Pada satu sisi, 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. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh budaya dan akulturasi etnis keturunan Tionghoa dalam keinginannya untuk berbagi informasi dalam aspek keperilakuan, dan menjelaskan bagaimana budaya dan akulturasi tersebut mempengaruhi keinginan karyawan untuk berbagi informasi dalam aspek akuntansi keperilakuan. Penelitian ini menggunakan metode eksperimendengan rancangan acak lengkap pola faktorial. Faktor pertama adalah tingkat akulturasi etnis keturunan Tionghoa yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu etnis keturunan Tionghoa Sampel pada penelitian ini adalah etnis keturunan Tionghoa yang memiliki akulturasi rendah (TAR) dan etnis keturunan Tionghoa yang memiliki tingkat akulturasi tinggi (TAT). Faktor kedua adalah keberadaan supervisor yang dibedakan pula pada dua katagori ada supervisor (AS) dan tidak ada supervisor (TAS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang budaya dan tingkat akulturasi etnis keturunan Tionghoa mempengaruhi keinginan seseorang dalam berbagi informasi, dan keberadaan supervisor tidak mempengaruhi keinginan seseorang dalam berbagi informasi.

1. 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 bila 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.

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

*Corresponding author.

E-mail addresses: doddy.primayudia@gmail.com (D. Primayudia).

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.

Saat ini penduduk di Kota Pontianak didominasi oleh berbagai etnis, antara lain, Melayu, Tionghoa, dan Dayak. Menurut Susanty (2013) bahwa sesuai dengan data dari Badan Pusat Statistik Kota Pontianak tahun 2012, 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.

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa etnis keturunan Tionghoa adalah 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. 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.

2. Kajian Pustaka

2.1. Etnis Keturunan Tionghoa di Kota Pontianak

Etnis keturunan Tionghoa adalah salah satu etnis yang mendominasi Kota Pontianak selain etnis Melayu. Pada sekitar abad ke 18, Sultan Syarif Abdurrahman, yaitu sultan yang memimpin kerajaan di Pontianak, mendatangkan pekerja-pekerja dari negara Tiongkok untuk menambang emas. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Shin (2007) bahwa etnis Tionghoa berhijrah ke Kalimantan Barat pada akhir abad ke-17 dari selatan negara Tiongkok untuk bekerja di tambang-tambang emas. Dari sinilah penduduk etnis Tionghoa mulai berkembang dan menetap hingga menjadi salah satu etnis yang mendominasi Kota Pontianak bahkan Kalimantan Barat. Interaksi dan komunikasi yang telah terjadi dengan etnis lainnya di Kota Pontianak selama ratusan tahun ini, tentu saja akan menyebabkan adanya akulturasi pada etnis Tionghoa. Salah satu contoh sederhana dari adanya akulturasi adalah fasihnya etnis Tionghoa dalam menggunakan bahasa Melayu, begitu pula sebaliknya ada banyak masyarakat etnis Melayu yang bisa menggunakan bahasa Tionghoa.

2.2. Mengapa Karyawan Cenderung Enggan Untuk Berbagi Informasi?

Dalam ilmu keagenan yang dinyatakan Jansen (1976), karyawan merasa tidak perlu melaporkan kegagalan atau kesalahan yang mereka lakukan selama mereka bisa menutupi kesalahan mereka dan supervisor mereka tidak dapat mendeteksinya. Perilaku ini mungkin dianggap tidak etis, dan mungkin akan dianggap sebagai tindakan kecurangan atau fraud dari sudut pandang organisasional. Namun demikian, bila dilihat dari sudut pandang manajer yang bertindak dalam mengambil keputusan, tindakan tersebut mungkin akan dianggap rasional ketika reputasi pengambil keputusan dan organisasi sedang dipertaruhkan. Adanya tindakan perencanaan dan pengendalian yang sudah pasti dan mutlak ada pada suatu organisasi, akan menghambat proses suatu informasi dan pergerakan informasi. Padahal, disisi lain, Bergeraknya informasi ini penting bagi organisasi dalam rangka benchmarking, melaksanakan value chain, networking, TQM, dan pembelajaran organisasi yang akan sangat membantu pencapaian tujuan organisasi (Belkaoui, 2002). Maka dari itu, untuk meningkatkan kemauan karyawan dalam berbagi informasi, metode yang dapat digunakan salah satunya adalah dengan menghilangkan keberadaan supervisor. Menarik atau menghilangkan supervisor agar karyawan tidak merasa terancam akandapat meningkatkan keinginan karyawan dalam berbagi informasi (Chow, 1999a).

2.3. Literatur-literatur yang Terkait pada Etnis Keturunan Tionghoa

Sesuai hasil-hasil dari penelitian terdahulu dapat menunjukkan bahwa karyawan-karyawan di negara yang berbeda akan memberikan reaksi yang berbeda pula dalam situasi dan kondisi tertentu untuk berbagi informasi. Sebagai contoh penduduk di negara Tiongkok cenderung enggan untuk berbagi informasi (Chow, 1999a dan Pillutla, 1998). Karyawan di Tiongkok akan lebih kolektif dibandingkan dengan Anglo-Australia, dan cenderung untuk lebih mau berbagi informasi demi kepentingan bersama (Hofstede, 1980). Sikap karyawan di negara Tiongkok yang lebih cenderung tertutup dibandingkan dengan penduduk Anglo-Australia, karena karyawan di Tiongkok malu untuk mengungkapkan kegagalan didepan rekan kerjanya. Sifat konservatif dan cenderung untuk menolak perubahan juga menyebabkan karyawan di Hongkong memilih untuk tidak berbagi informasi karena takut dengan kekacauan yang akan terjadi jika mereka membantu rekan kerjanya untuk menyembunyikan rasa malunya (Pillutla, 1998). Kemudian di Indonesia sendiri, sering muncul berbagai stereotip dan pandangan baik negatif maupun positif etnis

Tionghoa. Suatu stereotip mengenai suku tertentu muncul akibat dari adanya interaksi dari pengalaman individu yang berasal dari etnis lainnya (Sandy, 2016).

Ada berbagai literatur yang dapat memberikan informasi mengenai stereotip yang ada pada etnis keturunan Tionghoa. Ariasih (2016) menyebutkan bahwa pada etnis keturunan Tionghoa, masyarakat seringkali menganggap mereka ulet, rajin, tekun, pandai, hemat, tepat waktu. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa stereotip “pelit” pada etnis keturunan Tionghoa seperti yang dideskripsikan oleh etnis Jawa dapat disebabkan adanya perbedaan nilai dan kebiasaan pada kehidupan sehari-hari, misalnya mungkin sering mengajarkan kepada anak-anak mereka untuk memiliki kebiasaan berhemat yang menyebabkan mereka harus memperhitungkan pengeluaran mereka. Kemudian mengenai stereotip “tertutup” sebagai upaya mempertahankan “budaya nenek moyangnya” juga muncul pada etnis keturunan Tionghoa, karena mereka cenderung menutup diri untuk menghindari komunikasi dengan orang yang tidak diinginkan, sebagai contoh membangun tempat tinggal yang tertutup dan seolah tidak ingin “bersentuhan” langsung dengan dunia luar, bahkan mereka seringkali menyekolahkan anak-anak mereka di sekolah swasta yang khusus etnis tersebut (Juditha, 2015).

Chow (1999a) menyatakan bahwa karyawan di Tiongkok menghadapi berbagai faktor rumit dalam membuat keputusan untuk mengungkapkan informasi. Selanjutnya dijelaskan juga bahwa karyawan di Tiongkok menghadapi tiga penghalang dalam mengungkapkan informasi, antara lain: keinginan untuk menghindari perasaan malu terhadap kelompok, keinginan untuk menghindari perasaan malu terhadap supervisor, dan yang terakhir adanya anggapan bahwa supervisor memiliki kuasa dan berhak untuk membuat keputusan. Hal ini membuktikan bahwa walaupun keberadaan supervisor dihilangkan, tetapi perasaan takut akan dipermalukan oleh rekan kerja masih tetap ada.

Sesuai sejarah diketahui bahwa etnis Tionghoa datang dan menetap di Kota Pontianak berasal dari negara Tiongkok. Sudah ratusan tahun keberadaan mereka di Kota Pontianak, sehingga akulturasi dengan etnis-etnis asli Pontianak seperti Melayu dan Dayak serta etnis-etnis pendatang seperti Jawa, Bugis, dan Sunda sangat mungkin terjadi. Bila dihubungkan dengan stereotip-stereotip yang ada mengenai etnis asli di Kota Pontianak seperti Melayu dan Dayak yang sudah lebih lama berinteraksi dengan etnis keturunan Tionghoa, ada kemungkinan besar etnis keturunan Tionghoa akan mengadopsi atau menyerap pola pikir maupun tingkah laku etnis lainnya dan melupakan kebudayaan atau tingkah laku nenek moyangnya. Sebagai contoh, stereotip “malas” dan “kerja santai” pada etnis Melayu, dan stereotip ini tanpa disadari mungkin akan mempengaruhi pola perilaku dan pola pikir etnis keturunan Tionghoa (Sandy, 2016).

2.4. Akulturasi dan Information Sharing

Salter (2001) menjelaskan bahwa walaupun seorang pendatang (imigran) yang belum pernah sama sekali berinteraksi dengan budaya lain, sesuai dengan literatur dibidang marketing dan ilmu sosial bahwa perilaku seorang imigran akan berubah seiring waktu ketika mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya, dan proses ini dinamakan dengan akulturasi. Kemudian dijelaskan juga bahwa imigran memegang norma dan nilai-nilai dari kebudayaan mereka dan kebudayaan lingkungan baru mereka.

Karena etnis Tionghoa sudah ratusan tahun menetap di Kota Pontianak dan telah menjadi penduduk resmi Republik Indonesia yang sah, akulturasi etnis keturunan Tionghoa dengan etnis lainnya sudah terjadi cukup baik. Sebagai contoh jurusan Pendidikan Bahasa Mandarin sudah diselenggarakan di kampus dan sekolah-sekolah yang menjadi media bagi etnis keturunan Tionghoa dan etnis Melayu. Akulturasi tersebut mempengaruhi unsur-unsur budaya lainnya seperti ornamen, lukisan, penggunaan nama Tionghoa dan Melayu pada mahasiswa Pendidikan Bahasa Mandarin, penggunaan hanzi atau karakter Mandarin pada skripsi dan tugas-tugas, serta ekstrakurikuler di luar kelas.

Dengan demikian dapat diyakini bahwa lingkungan kerja akan mempengaruhi pola pikir seseorang dan mempengaruhi tingkat akulturasi etnis keturunan Tionghoa. Jika seseorang bekerja di lingkungan yang didominasi dengan etnis tertentu, maka orang tersebut juga akan menyerap atau mengadopsi pola pikir dan perilaku dari etnis yang menjadi dominan di lingkungan kerjanya. Namun demikian pergerakan suatu informasi yang berbentuk formal melalui sistem informasi akuntansi tidak terlalu dipengaruhi oleh budaya seseorang secara drastis, tetapi dalam bentuk informal seperti komunikasi pribadi saat pertemuan dan konvensi, pengamatan langsung, dan lainnya akan sangat mungkin dipengaruhi oleh tingkat akulturasi dan budaya seseorang (Belkaoui, 2002).

Di sisi lain, keberadaan power distance yang kental pada kebudayaan Tiongkok juga menyebabkan informasi sulit untuk bergerak, dan etnis keturunan Tionghoa yang berasal dari dataran Tiongkok mungkin masih memegang budaya power distance tersebut sebagai budaya nenek moyangnya (Chow, 1999a). Sementara itu, interaksi yang telah terjadi antar etnis di Kota Pontianak juga pasti akan menyebabkan adanya akulturasi pada budaya etnis keturunan Tionghoa.

2.5. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang sudah dijabarkan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah; (1) Tingkat akulturasi berpengaruh nyata terhadap information sharing dalam aspek akuntansi keperilakuan pada etnis keturunan Tionghoa. (2) Keberadaan supervisor berpengaruh nyata terhadap information sharing dalam aspek akuntansi keperilakuan pada etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak.

3. Metode

Penelitian didesain untuk terpusat pada pengungkapan informasi mengenai kesalahan yang dilakukan dari karyawan yang ber-etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak, serta efek dari akulturasi pada karyawan yang ber-etnis keturunan Tionghoa. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan rancangan acak lengkap (RAL) pola faktorial dengan tiga ulangan, dan yang menjadi ulangan adalah tempat kerja (organisasi swasta) di Kota Pontianak. 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 |

Partisipan terdiri dari 60 karyawan di organisasi swasta dari etnis keturunan Tionghoa di Kota Pontianak. Variabel terikat mengukur tingkat keinginan tiap partisipan dalam mengungkapkan kesalahan yang telah mereka perbuat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah tingkat akulturasi dan ada atau tidaknya kehadiran supervisor. Penelitian eksperimen ini dilakukan secara langsung dan dihadiri oleh seluruh partisipan yang sesuai dengan kriteria penelitian. Di tahap awal, peneliti menyebarkan kuesioner sederhana (Tabel 2) agar dapat mengkategorikan karyawan serta mengukur tingkat akultasinya, 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 Self-identification (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 | |

Untuk menjaga validitas data, jumlah dari nilai-nilai pada Tabel 2 kemudian akan digunakan untuk penggolongan partisipan (Tabel 3).

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.

Validitas internal pada penelitian dengan metode eksperimen adalah hal yang sangat penting. 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).

4. Hasil dan Pembahasan

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 ($\chi^2_{Hit} < \chi^2_{Tab}$).

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 Tabel 4.

Tabel 4. Hasil analisis varian (anova) atau analisis ragam tingkat akulturasi dan keberadaan supervisor terhadap shering informasi.

| Source | Type III Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------|-------------------------|----|-------------|----------|-------|
| Corrected Model | 15,133 ^a | 3 | 5,044 | 16,424 | 0,000 |
| Intercept | 1041,667 | 1 | 1041,667 | 3391,473 | 0,000 |
| TAR ¹⁾ | 15,000 | 1 | 15,000 | 48,837 | 0,000 |
| KS ²⁾ | 0,067 | 1 | 0,067 | 0,217 | 0,643 |
| TAR * KS ³⁾ | 0,067 | 1 | 0,067 | 0,217 | 0,643 |
| Error | 17,200 | 56 | 0,307 | | |
| Total | 1074,000 | 60 | | | |
| Corrected Total | 32,333 | 59 | | | |

Keterangan :Tingkat akulturasi etnis keturunan Tionghoa berpengaruh nyata ($P < 0,05$) terhadap “sharing” informasi, 2) Keberadaan supervisor tidak berpengaruh nyata ($P < 0,05$) terhadap “sharing” informasi, dan 3) Interaksi tingkat akulturasi dengan keberadaan supervisor tidak berpengaruh nyata ($P < 0,05$) terhadap “sharing” 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 dilakukan bawahannya. 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).

Sesuai dengan hasil analisis uji lanjut Duncan, perlakuan yang merupakan interaksi antara tingkat akulturasi rendah dengan adanya supervisor ($P_1 = \text{TAR dan AS}$) tidak berbeda nyata ($P > 0,05$) dengan perlakuan interaksi tingkat akulturasi rendah yang tidak ada supervisor ($P_2 = \text{TAR dan TS}$), tetapi berbeda nyata ($P < 0,05$) dengan perlakuan interaksi antara tingkat akulturasi tinggi dengan adanya supervisor ($P_3 = \text{TAT dan AS}$). Kemudian antara perlakuan yang merupakan interaksi antar tingkat akulturasi tinggi yang ada supervisor ($P_3 = \text{TAT dan AS}$) dengan tingkat akulturasi tinggi yang tidak ada supervisor ($P_4 = \text{TAT dan TS}$) tidak berbeda nyata ($P > 0,05$) dalam perihal information sharing (Tabel 5).

Tabel 5. 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 |

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.

5. Kesimpulan dan Saran

4.1. 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-nyabahnya 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.

4.2. 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

- 1) Amanah, N., Bahari, Y., & Fatmawati. 2014. Akulturasi Budaya Tionghoa dengan Budaya Melayu pada Mahasiswa Pendidikan Bahasa Mandarin FKIP UNTAN Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, Volume 3 (Issue 6).
- 2) Ariasih, L., P., & Gazali, H. 2016. Stereotip Antara Etnis Tionghoa dan Etnis Jawa pada Siswa SMA Santa Theresia. At-Turas, Volume 3.
- 3) BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KOTA PONTIANAK. Sosial Budaya. Retrieved From <http://bappeda.pontianakkota.go.id/page/sosial-budaya>.
- 4) Belkaoui, A., R. 2002. *Behavioral Management Accounting*. London: Quorum Books.
- 5) Chow, C., Harrison, G., Mckinnon, J., & Wu, A. 1999a. *Cultural Influences on Information Sharing in Chinese and Anglo-American Organizations: an Exploratory Study*.

- 6) Chow, C., Schulz, A., & Wu, A. 1999b. a Case for Extending Management Accounting Coverage to Managers Information Acquisition Process.
- 7) Hofstede, G., Lonner, W., J., & Berry, J., W. 1980. Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values.
- 8) Jensen, M. C., & Meckling, W. H. 1976. Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, Volume 3 (4), 305-360.
- 9) Juditha, C. 2015. Stereotip dan Prasangka dalam Konflik Etnis Tionghoa dan Bugis Makassar. *Jurnal ILMU KOMUNIKASI*, 12 (1).
- 10) Rosdini, D., & Ritchi, H. 2017. Pengaruh Informasi Kompetisi Kritis Terhadap Motivasi Kompetensi. *Proceedings Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business*.
- 11) Salter, B., S., & Schulz, A., K., D. 2001. Examining The Role of Culture and Acculturation in Information Sharing. Elsevier, Volume 8, 24 pages.
- 12) Sandy, N. 2016. Stereotip Melayu Malas dan Pengaruhnya pada Etos Kerja (Studi Deskriptif Mengenai Masyarakat Melayu di Desa Nenassiam Kecamatan Medang Deras Kabupaten Batubara). Universitas Negeri Medan.
- 13) Shin, C. 2007. Masyarakat Tionghoa Kalimantan Barat: Tinjauan Pemilihan Bahasa di Kota Sekadau. *Jurnal Ilmiah Masyarakat Linguistik Indonesia*, Volume 25 (1).
- 14) Susanty, L. 2013. Marga Lim di Kota Pontianak: Sejarah dan Peranan Yayasan Halim Pontianak. *Repository Maranatha*.
- 15) Sutrisno, L. 2016. Tionghoa di Kalimantan Barat.
- 16) Tinsley, C., H. & Pillutla, M., M. 1998. Negotiating in The United States and Hongkong.
- 17) Tionghoa.Info. 2016. Berapa Jumlah Populasi Etnis Tionghoa di Indonesia?. Retrieved from <https://www.tionghoa.info/berapa-jumlah-populasi-etnis-tionghoa-di-indonesia/>
- 18) Wikipedia. Tanpa Tahun. Kota Pontianak. Melalui, https://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Pontianak/