

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka dalam penelitian ini berguna untuk memperoleh landasan teori merupakan acuan dasar dalam memperkuat suatu penelitian, sebagaimana yang peneliti lakukan. Pada bagian landasan teori ini dimaksudkan untuk dapat mengetahui teori-teori apa saja yang digunakan sebagai referensi penelitian. Peneliti menggunakan teori sikap dan perilaku, teori *whistleblowing*, teori komitmen profesional, teori *love locus of control*, teori *machiavellian* dan teori komitmen organisasi untuk menguatkan landasan empiris pada penelitian ini yang dijelaskan berikut ini.

#### **2.1.1 Theory of Planned Behavior (TPB)**

*Theory of Planned Behaviour* (TPB) muncul sebagai solusi atas tidak berhasilnya pengaruh sikap (*attitude*) dalam memperkirakan tindakan atau perilaku aktual (*actual behavior*) secara langsung (Primasari dan Fidiana, 2020). TPB membuktikan bahwa minat lebih akurat dalam memperkirakan perilaku sesungguhnya serta dapat sebagai jalur yang menghubungkan antara sikap dan perilaku sesungguhnya. TPB memiliki 3 (tiga) konsep yang mendorong kemungkinan terjadinya perilaku individu, yaitu individu yaitu keyakinan terhadap sesuatu hal (*behaviour belief*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*).

Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan *behavioral belief* merupakan keyakinan atas suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Keyakinan dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil dari suatu perilaku tersebut kemudian akan membentuk variabel sikap (*attitude*). Adapun *normative belief* merupakan keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti keluarga, teman, teman kerja, atasan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku yang diberikan. Sedangkan *perceived behavioral control* merupakan keyakinan individu yang didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, serta faktor atau persepsinya terhadap hal-hal yang dapat mendukung atau menghambat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Pada penelitian ini, *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* berasal dari komitmen profesional, *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi.

*Behavioral belief* yang telah terbentuk kemudian dihubungkan dengan kondisi *normative belief* sebagai keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti teman kerja atau atasan sebagai etika yang tidak tertulis namun sering digunakan sebagai acuan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku di lingkungan kerjanya. Langkah terakhir adalah persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*) sebagai persepsi seseorang yang dapat melakukan sesuatu perilaku dengan memperhatikan hal-hal yang mendukung maupun faktor penghambat dari perilaku tersebut (Nur & Hamid, 2018). Jika terdapat hal-hal yang mendukung untuk melakukan sesuatu perilaku maka seseorang akan melakukan perilaku tersebut karena mengetahui dirinya akan mendapatkan dukungan.

Persepsi kontrol perilaku inilah yang mampu mempengaruhi niat individu untuk melakukan pelaporan atas suatu kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja atau intensi *whistleblowing* (Amrullah & Kaluge, 2019). Uraian tersebut menjelaskan alasan penggunaan *theory of planned behavior* (TPB) sebagai teori yang selaras dengan keinginan melaporkan kecurangan (*intention whistleblowing*) yang dilakukan oleh seseorang yang sudah bekerja, dalam hal ini pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Banten apabila menemukan adanya kecurangan dalam berbagai jenis dan bentuk di lingkungan tempatnya bekerja.

## **2.1.2 *Intention Whistleblowing***

### **2.1.3.1 *Pengertian Intention Whistleblowing***

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) menyatakan *whistleblowing* adalah pengungkapan suatu tindakan pelanggaran atau pengungkapan suatu perbuatan yang melawan hukum, perbuatan yang tidak etis ataupun tidak bermoral ataupun juga perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dapat pula dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. BPPK Kemenkeu menyatakan *whistleblowing* merupakan suatu tindakan protes moral yang bertentangan dengan kepentingan masyarakat, yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas didalam suatu organisasi melalui komunikasi kepada pihak yang berkepentingan, karena adanya tindakan yang melanggar hukum dan tidak bermoral yang terjadi didalam organisasi (Suzila, 2018).

*Wistleblowing* adalah suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif disuatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menjelaskan *whistlebolwer* (pelapor pelanggaran) merupakan sebuah sebutan bagi seorang karyawan, atau mantan karyawan dan pekerja, serta anggota yang berasal dari institusi atau organisasi yang berani dalam melaporkan suatu penyimpangan yang terjadi dalam instansi yang dilakukan oleh pegawai. Pelapor memberikan bukti, informasi atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang

dilaporkan, sehingga dapat ditelusuri atau ditindaklanjuti. Tanpa informasi yang memadai laporan akan sulit untuk ditindaklanjuti.

Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan oleh anggota organisasi (anggota yang sudah pensiun atau masih aktif) atas suatu praktik tidak etis, ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi di bawah kontrol pimpinan terhadap individu atau organisasinya yang dapat berdampak perbaikan. Maka, praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan/bawahan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan/karyawan atau dikenal juga dengan istilah *Whistleblower*. Sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan dari seseorang, khususnya orang yang bekerja dalam organisasi tersebut untuk melakukan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya kecurangan.

*Whistleblowing system* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Indra *et.al* (2022) menjelaskan menurut *Association of Certified Fraud Examiner (ACFE)* dan *Global Economic Crime Survey (GECS)* menyimpulkan salah satu cara yang paling ampuh untuk mencegah dan memerangi praktik yang bertolak belakang dengan tata kelola pemerintahan yang baik melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) keberhasilannya bisa dilihat dari banyaknya kecurangan yang berhasil ditemukan dan juga waktu pelaksanaannya yang relatif

singkat dibandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut menyebar luas keruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi. Oleh karenanya, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu digalakkan, baik di sektor swasta maupun sektor publik.

Penerapan *whistleblowing system* di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang disediakan Kementerian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan perbuatan berindikasi pelanggaran di lingkungan Kementerian Keuangan RI. Sedangkan, *whistleblowing system* di sektor swasta dijelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2008. Adapun motif seseorang untuk menjadi seseorang yang melaporkan kecurangan atau *whistleblower* umumnya didasari dari faktor pribadi atau faktor lingkungan (Suzila, 2018). Dalam melakukan tindakan sebagai *whistleblower*, motif seseorang dalam melakukannya bukanlah hal yang penting untuk dipersyaratkan, karena ada bermacam motif dibalik pelaporan yang dilakukan, berupa motif itikad baik untuk menyelamatkan perusahaan tempatnya bekerja, untuk eksistensi diri, untuk mendapatkan kompensasi maupun karena adanya persaingan pribadi antar karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *intention whistleblowing* adalah pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam suatu perusahaan terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan

tersebut dilakukan oleh anggota aktif dan non aktif dari perusahaan tersebut sebagai bagian dari prinsip penerapan *good corporate governance*.

### **2.1.3.2 Kategori *Whistleblowing***

Naomi (2015) menyatakan *whistleblowing* dikategorikan menjadi 2, yaitu *internal whistleblowing* dan *eksternal whistleblowing* dijelaskan sebagai berikut:

1. *Internal whistleblowing*

adalah ketika seorang pegawai perusahaan melaporkan suatu *fraud* yang dia ketahui. Kecurangan tersebut bisa dilakukan oleh sesama pegawai maupun kepala bagiannya. Kecurangan tersebut kemudian dilaporkan kepada pihak yang berhak.

2. *Eksternal whistleblowing*

adalah ketika seorang pegawai dalam perusahaan melaporkan kecurangan yang ditemukannya di perusahaan kepada publik, karena dia menganggap bahwa hal yang ditemukannya dapat memberikan kerugian terhadap publik.

### **2.1.3.3 Elemen *Whistleblowing***

Clyde *et.al* (2022) menyatakan *whistleblowing* system terdiri dari tiga elemen antara lain:

1. Elemen Struktural

Merupakan elemen yang terkait dengan infrastruktur *whistleblowing* system. Dalam elemen struktural, *whistleblowing* system diharuskan

memiliki komitmen kuat dari manajemen bahwa sistem ini dijamin berfungsi secara independen dan bebas intervensi. Selain itu juga, harus mempunyai komite atau organisasi khusus yang melaksanakan dan mempunyai resources yang handal. Dasar hukum perlindungan *whistleblower* termuat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Dalam hal ini, manajemen bertanggung jawab penuh terhadap perlindungan saksi, yang mencakup ancaman fisik, psikologis, dan tuntutan hukum.

2. Elemen Operasional

Merupakan elemen yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Dalam elemen operasional, *whistleblowing system* diharuskan memiliki sistem komunikasi pelaporan yang cepat, dapat menjamin kerahasiaan, aman, dan mudah diakses oleh semua orang. Selain itu juga, harus memiliki *code of conduct* dan prosedur operasional standar dalam melaksanakan investigasi dan penindakan, serta mempunyai kompetensi untuk melakukan investigasi dan mengerti hukum. Investigasi dan penindakan harus independen, bebas intervensi manajemen, dan berdasarkan bukti atau fakta yang jelas.

3. Elemen *Maintenance*

Merupakan elemen yang memastikan sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektifitasnya. Dalam elemen *maintenance*, *whistleblowing system* diharuskan memiliki pendidikan



dan training yang berkesinambungan untuk meningkatkan kemampuan investigator, reliabilitas, keandalan, dan keamanan sistem komunikasi juga harus ditinjau secara berkala.

Ketiga elemen yang telah dijelaskan sebelumnya dibutuhkan untuk membangun, mengimplementasikan dan mengelola *whistleblowing system*, khususnya terkait perlindungan kepada pelapor.

#### **2.1.3.4 Whistleblower Protection**

Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008) menyatakan sistem pelaporan pelanggaran yang baik memberikan fasilitas dan perlindungan atau disebut *whistleblower protection* sebagai berikut:

1. Fasilitas saluran pelaporan (telepon, surat, email) yang independen, bebas dan rahasia
2. Perlindungan kerahasiaan identitas pelapor.

Perlindungan ini diberikan bila pelapor memberikan identitas serta informasi yang dapat digunakan untuk menghubungi pelapor. Walaupun diperbolehkan, namun penyampaian pelaporan secara anonim, yaitu tanpa identitas, tidak direkomendasikan. Pelaporan secara anonim menyulitkan dilakukannya komunikasi untuk tindak lanjut atas pelaporan

3. Perlindungan atas tindakan balasan dari terlapor atau organisasi.

Perlindungan dari tekanan, penundaan kenaikan pangkat, pemecatan, gugatan hukum, harta benda, hingga tindakan fisik. Perlindungan ini

tidak hanya untuk pelapor tetapi juga dapat diperluas hingga ke anggota keluarga pelapor

4. Informasi pelaksanaan tindak lanjut, berupa kapan dan bagaimana serta kepada institusi mana tindak lanjut diserahkan.

Informasi ini disampaikan secara rahasia kepada pelapor yang lengkap identitasnya. Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas dapat disimpulkan bahwa *whistleblower* protection merupakan fasilitas dan jaminan perlindungan yang sudah termuat dalam undang-undang khusus bagi pelapor. Seorang *whistleblower* mungkin saja mendapatkan perlakuan tidak menyenangkan atas tindakan *whistleblowing* yang dilakukan. Oleh karena itu sudah seharusnya seorang *whistleblower* berhak untuk mendapatkan perlindungan yang terjamin (*whistleblower protection*).

### **2.1.3 Komitmen Profesional**

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Mansor *et.al* (2020) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang dipersepsikan oleh individu tersebut. Komitmen profesional mendasari perilaku sikap dan orientasi profesional seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Norma aturan dan kode etik profesi yang berfungsi sebagai suatu mekanisme pengendalian akan dapat menentukan kualitas pekerjaan seorang profesional. Saputra *et.al* (2021) menyatakan komitmen

professional merupakan cara pandang seseorang yang didasari pada loyalitas, tekad, dan harapan seseorang yang dituntut oleh sistem, nilai atau norma yang mengarahkan seseorang bertindak sesuai prosedur tertentu dalam upaya menjalankan tugasnya dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Arwata *et.al* (2021) menyatakan komitmen profesional sebagai bentuk kecintaan seseorang kepada profesinya dengan suka rela. Ketika seseorang berkomitmen terhadap profesinya maka dia akan melakukan upaya apapun untuk mencapai tujuan profesi tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen yang kuat cenderung melakukan perbuatan baik untuk menyelamatkan organisasinya agar terhindar dari perbuatan yang menyimpang dan curang. Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan komitmen profesional adalah suatu tindakan loyalitas terhadap pekerjaan yang sedang dijalani berdasarkan norma dan aturan yang berlaku secara umum. Dengan semakin maraknya tindakan kecurangan, korupsi, sikap profesional seorang pegawai sangat diperlukan untuk mengungkapkan tindak kecurangan tersebut, karena pegawai yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasi saja, tetapi juga harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat.

Indra *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (seorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang diminta. Selain itu, Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tindakan individu yang menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan

terhadap aturan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi komitmen profesional dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi mereka akan membawa keluar semua aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesional tanpa diminta. Jadi tidak ada rasa takut bagi mereka untuk melakukannya melaporkan penipuan dan menjadi *whistleblower*. Selain itu,

Pelaksanaan komitmen profesional sangat menekankan dan menjunjung tinggi norma-norma dan nilai yang ada dan berlaku sesuai standar profesional yang ditetapkan, sehingga seorang pegawai akan bertindak secara profesional. Indra *et.al* (2022) menyatakan seorang pegawai yang memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap profesinya akan melakukan pencegahan jika ada sikap, perilaku atau tindakan yang tidak sesuai dengan standar profesional yang ada, sehingga dapat diambil tindakan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula mereka cenderung menganggap *whistleblowing* menjadi hal yang penting serta kemungkinan mereka melakukan *whistleblowing* pun semakin tinggi. Berkomitmen terhadap profesi berarti memiliki keyakinan bahwa profesi yang dilakukan dapat memberikan hal yang baik bagi diri seseorang.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa komitmen profesional adalah individu yang memiliki komitmen kerja atau komitmen terhadap profesinya yang kuat dengan mematuhi aturan yang ada sebagai standar perilakunya cenderung akan melaporkan tindakan pelanggaran dalam organisasi baik untuk melindungi profesi mereka sendiri atau membasmi pelanggaran dan kecurangan dalam berbagai jenis

dan bentuknya demi kepentingan organisasi tempatnya bekerja dan kepentingan publik secara luas.

#### **2.1.4 Locus of Control**

*Locus of control* merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. Gibson *et.al* (2015) mengatakan *locus of control* merupakan karakteristik kepribadian yang menguraikan orang yang menganggap bahwa kendali kehidupan mereka datang dari dalam diri mereka sendiri sebagai *internalizers*, dan orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut *externalizer*. Agustiani dan Hasibuan (2020) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang dapat meyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang dapat mempengaruhi hidupnya.

Robbins & Judge (2018) menjelaskan bahwa *locus of control* merupakan tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan Lefcourt (2014) menyatakan *locus of control* mengacu pada derajat di mana individu memandang peristiwa-peristiwa dalam kehidupannya sebagai konsekuensi perbuatannya, dengan demikian dapat dikontrol (control internal), atau sebagai sesuatu yang tidak berhubungan dengan perilakunya sehingga di luar kontrol pribadinya (control eksternal). Robinson *et.al* (2016) menyatakan *locus of control* adalah keyakinan individu. mengenai sumber

penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam hidupnya. Seseorang juga dapat memiliki keyakinan bahwa ia mampu mengatur kehidupannya, atau justru orang lainlah yang mengatur kehidupannya, bisa juga ia berkeyakinan faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempunyai pengaruh besar dalam kehidupannya.

*Locus of control* adalah istilah yang mengacu pada persepsi individu tentang pengendalian pribadi, khususnya berkaitan dengan kontrol atas hasil-hasil yang penting. Benson *et.al* (2015) berpendapat *locus of control* mengacu pada keyakinan seseorang tentang bagaimana upaya individu dalam mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan Yustina (2020) mengemukakan *locus of control* adalah kepercayaan umum bahwa keberhasilan dan kegagalan individu dikendalikan oleh perilaku individu atau dirinya sendiri, atau mungkin, bahwa prestasi, kegagalan dan keberhasilan dikendalikan oleh kekuatan lain seperti kesempatan, keberuntungan dan nasib atau hal lainnya yang berasal dari luar dirinya. Selain itu, Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa suatu peristiwa memegang kendali dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bersifat pribadi tanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku dan mengandalkan kekuatan luar.

Berdasarkan pendapat ahli yang dijelaskan sebelumnya, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *locus of control* adalah suatu konsep yang diyakini oleh seorang individu berkaitan dengan segala sesuatu yang terjadi dalam hidupnya dapat terjadi karena akibat dari perbuatannya sendiri (internal) yang lebih besar atau sesuatu terjadi karena ada orang lain bahkan faktor lainnya (eksternal) yang lebih besar.

### **2.1.5 Machiavellian**

*Machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Sifat *Machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan organisasi suatu informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi. Enus & David (2019) menyatakan bahwa seseorang dengan sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

*Machiavellianisme* adalah tingkat dimana individu mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan

*(machiavellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitful)*. *Machiavelliasme* dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja.

*Machiavelliasme* merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis. Tang *et.,al* (2008) menyatakan *Machiavellian* adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja secara agresif, manipulatif, eksploitatif, dan curang untuk mencapai tujuan pribadinya tanpa memperhatikan perasaan, hak, dan kebutuhan orang lain. Hardiman (2011) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu *Machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan. Hal ini mencerminkan seseorang dengan sifat *machiavellian* dengan karakter kuat sebagai manipulator atau orang yang melakukan manipulasi akan mendapatkan lebih banyak *reward* (kompensasi) yang dia terima dibandingkan yang dia peroleh ketika tidak melakukan manipulasi dan ketika orang lain mendapatkan kecil atau sedikit dan umumnya berlangsung minimal dalam jangka pendek.

Indra *et.al* (2022) menemukan bukti kepribadian individu mempengaruhi *intention whistleblowing*. Sifat *Machiavellian* ini merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan



sebagai landasan dalam bertindak (Dalton dan Radke, 2012). Sifat Machiavellian dapat mempengaruhi *whistleblowing* karna akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi. Apabila diterapkan pada profesi akuntansi, maka seorang pegawai memiliki niat untuk melakukan pelaporan adanya kecurangan atau *intention whistleblowing* dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi individu dan kelompoknya yang sejalan dengannya berkenaan dengan perilaku tidak etis dari pegawai lainnya yang dilaporkannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Leary dan Hoyle (2019:94) menjelaskan seseorang dengan kepribadian *machiavellian* ditunjukkan oleh sikap sebagai berikut :

1. Individu dengan sifat *Machiavellian* memiliki kepercayaan bahwa perilaku kerja dan keberhasilan tugas mereka lebih dikarenakan faktor di luar diri, yaitu organisasi dan pemberian orang lain. Sehingga pada saat mengalami kegagalan akan menyalahkan organisasi daripada menginstrospeksi dirinya sendiri.
2. Individu dengan sifat *Machiavellian* menganggap orang lain adalah lemah dan memiliki sedikit kontrol atas situasi mereka. Pada bidang ini, mereka percaya dapat mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan.
3. Individu dengan sifat *Machiavellian* cenderung melakukan tindakan manipulatif atas hal-hal yang berkenaan secara langsung dengan tanggungjawabnya. Kecenderungan manipulatif ini membuat mereka

memiliki niat yang rendah menghormati kesepakatan atau perjanjian yang mereka buat dan memungkinkan dapat menahan informasi yang akan membahayakan atau merugikan mereka.

4. Individu dengan sifat *Machiavellian* memberikan prioritas tinggi kepada uang, kekuasaan dan persaingan dan prioritas rendah kepada komunitas dan orang lain.
5. Individu dengan sifat *Machiavellian* memiliki cara pandang adalah *goal-oriented* bukan *process-oriented* sehingga dalam mencapai tujuannya lebih menyukai jalan pintas.
6. Individu dengan sifat *Machiavellian* lebih menekankan pada nilai-nilai kompetensi, yaitu menilai kompetensi dan kemampuan dari seseorang untuk berhasil.

#### **2.1.6 Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2018) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan dapat memihak pada organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya agar bisa mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi dapat diartikan untuk memihak kepada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi dapat diartikan pula suatu berpihakan kepada organisasi yang merekrut individu tersebut. Komitmen organisasi (*organizational commitment*) terkadang disebut juga dengan komitmen kerja yang mencerminkan identifikasi dan ikatan individu pada suatu

organisasi, karena seseorang yang berkomitmen akan melihat dirinya sebagai anggota sejati di sebuah perusahaan atau organisasi, yang mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan tetap memandang dirinya sebagai anggota organisasi (Moorhead dan Griffin, 2018).

Dewi (2019) menyatakan komitmen organisasi adalah bagaimana tingkat komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan didalam memihak sebuah organisasi dengan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2018). Komitmen organisasi dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kekuatan relatif yang mengidentifikasi keterlibatan individu atau seseorang didalam suatu organisasi, yang dapat dilihat dengan tiga faktor, memiliki keyakinan yang kuat dan adanya penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, adanya kesanggupan dalam penggerakan usaha atas nama organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan di organisasi (Marliza, 2018).

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang

tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Marliza, 2018).

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, peneliti dalam melakukan studi kepustakaan selain ditunjang dari buku-buku literatur, data sekunder lainnya diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu untuk memperkuat landasan empiris penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan utama pada penelitian ini antara lain:

1. Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan *et.al.* 2020. *Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. Emerald: Managerial Auditing Journal.* 0268-6902

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen profesional dan komitmen independen terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi penelitian adalah auditor eksternal yang beroperasi di Malaysia. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah sebanyak 274 auditor eksternal. penyebaran pegawai. Pengumpulan data penelitian

menggunakan kuesioner, dimana jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 274 kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program Smart PLS. Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*, dan independensi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

2. Clyde, Vierina *et.al.* 2022. *Professionalism and Locus of Control on Whistleblowing Intention: The Moderating Role of Organizational Commitment. Journal AFRE: Accounting and Financial Review.* Volume 5 Nomor 1.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi sebagai pemoderasi hubungan antara komitmen profesional dan *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Populasi penelitian adalah Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di Inspektorat Provinsi Banten dengan jumlah sebanyak 87 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 87 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan program *Smart PLS*. Hasil penelitian diketahui bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *locus of control* berpengaruh positif terhadap niat

melakukan *whistleblowing*, komitmen organisasi memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

3. Indra, Salsabila Ardelia *et.al.* 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian dan Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Volume 5 Nomor 1.

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti penyebab atau faktor apa saja yang mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sifat Machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jambi. Data penelitian adalah data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai Dispora Provinsi Jambi dan sampel penelitian berjumlah 118 pegawai dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan sifat machiavellian dan komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi sifat machiavellian maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing* dan semakin tinggi komitmen profesional maka semakin tinggi pula intensi melakukan *whistleblowing*.

Resume penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dengan kesamaan variabel penelitian disajikan secara menyeluruh pada tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
1	Clyde, Vierina <i>et.al</i> (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> <i>Professionalisme</i> <i>Commitment</i> <i>Locus of Control</i>  <u>Moderating</u> <i>Comitment</i> <i>Organization</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Professionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh komitmen profesional terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh <i>locus of control</i> terhadap <i>intention whistleblowing</i>
2	Indra, Salsabila Ardedia <i>et.al</i> (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> Komitmen Profesional Sifat Machiavellian	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
3	Putri, Selvi Aprilia dan Fatmawati Zahroh (2022)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> Kontrol Perilaku Komitmen Profesional Religiusitas	Kontrol Perilaku tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Religiusitas berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
4	Adha, Adila Restu dan Rizqa Anita (2021)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> <i>Authentic leadership</i> <i>Personal identification</i> <i>Organizational Commitment</i>	<i>Authentic leadership</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Personal identification</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Organizational commitment</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
5	Haliah <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> <i>Reward</i> Komitmen Profesional	Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Reward</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
6	Saputra, Vergi <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> Komitmen profesional Tingkat keseriusan kecurangan Intensitas Moral	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Intensitas moral berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
7	Kusumawardani, I Wayan Agung Shinta dan Maria Mediatrix Ratna Sari (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> <i>Locus of Control</i> <i>Professionalisme</i> <i>Commitment</i> <i>Seriousness Level of Violation</i>	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Profesionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
8	Arwata, I Gusti Agung Bayudha <i>et.al</i> (2021)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> Komitmen Organisasi Saluran Pelaporan Anonim <i>Personal Cost</i> <i>Reward</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>
9	Agustiani, Winda Dwi dan Ahmad Basid Hasibuan (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> <i>Professionalisme</i> <i>Commitment</i> <i>Comitment</i> <i>Organization</i> <i>Locus of Control</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>



No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
10	Mansor, Tuan Mastiniwati Tuan <i>et.al</i> (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> <i>Professional</i> <i>Commitment</i> <i>Independence</i> <i>Organization</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Independensi organisasi tidak berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
11	Indriani, Violeta (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> Komitmen profesional Intensitas moral  <i>Moderating</i> <i>Reward</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Reward berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Reward</i> memoderasi pengaruh komitmen profesional terhadap <i>intention whistleblowing</i>
12	Sartika, Dewi dan Fitrah Mulyani (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> Sifat <i>Machiavellian</i> Lingkungan Etika Komitmen Organisasi Tingkat Keseriusan Kecurangan	Sifat machiavellian tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Lingkungan etika berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Tingkat keseriusan kecurangan tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>
13	Yustina, Andi Ina (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> <i>Locus of Control</i> <i>Internal</i> <i>Locus of Control</i> <i>Eksternal</i> Norma Subjektif	<i>Locus of control</i> internal berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Locus of control</i> eksternal positif berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Norma subjektif berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
14	Primasari, Ratna Arizka dan Fidiana (2020)	<i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i>  <i>Eksogen</i> Intensitas Moral Komitmen Professional Tingkat Keseriusan Kecurangan	Intensitas moral berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
15	Pratiwi, Hesti Eka dan Sany Dwita (2020)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> Sifat Machiavellian <i>Power Distance</i>	Sifat machiavellian berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Power distance</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
16	Dewi, Ni Ketut Ayu Rosiana et.al (2019)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> Professionalisme Komitmen Organisasi Sensitivitas Etika	Professionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Sensitivitas etika berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
17	Ridwan, Riana Anggraeny (2019)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> <i>Locus of Control Professionalisme</i>  <u>Moderating</u> <i>Comitment Organization</i>	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Profesionalisme berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh <i>locus of control</i> terhadap <i>intention whistleblowing</i>  Komitmen organisasi memoderasi (memperkuat) pengaruh profesionalisme terhadap <i>intention whistleblowing</i>
18	Meutia, Intan et.al (2018)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> <i>Professionalisme Commitment Ethical consideration</i>  <u>Moderating</u> <i>Locus of control</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Ethical consideration</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Locus of control</i> tidak berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>
19	Urumsah, Dekar (2018)	<u>Endogen</u> <i>Intention Whistleblowing</i>  <u>Eksogen</u> <i>Moral Intensity Comitment Organization Professionalisme Commitment</i>	Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Comitment organization</i> tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i>  <i>Moral intensity</i> berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i>

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian
20	Siallagan, Hamonagan et.al (2017)	<p><i>Endogen</i> <i>Intention</i> <i>Whistleblowing</i></p> <p><i>Eksogen</i> <i>Professional</i> <i>Commitment</i> <i>Attitude</i> <i>Subjective Norms</i> <i>Perceived Behavior</i></p>	<p>Komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap <i>intention whistleblowing</i></p> <p>Sikap berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i></p> <p>Norma subjektif berpengaruh positif terhadap <i>intention whistleblowing</i></p>

Sumber : Data diolah, 2024

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan besar sering menjadi isu yang menarik perhatian publik. Kecurangan (*fraud*) merupakan salah satu perbuatan yang dapat mengakibatkan kerugian dalam perusahaan, organisasi, karyawan, maupun orang lain. Kecurangan tidak terbatas pada pemakaian aset tanpa otorisasi, tetapi juga penipuan, menyembunyikan dokumen/laporan, pemalsuan dokumen untuk keperluan bisnis, atau memberikan informasi rahasia perusahaan kepada pihak di luar perusahaan tanpa sepengetahuan pihak yang berwenang. Setiap pegawai memiliki peluang yang sama besarnya untuk melakukan atau tidak melakukan kecurangan (*fraud*) sehingga pegawai lain yang menyaksikan adanya kecurangan juga memiliki peluang yang sama besarnya untuk membuat pelaporan kecurangan atau *intention whistleblowing*.

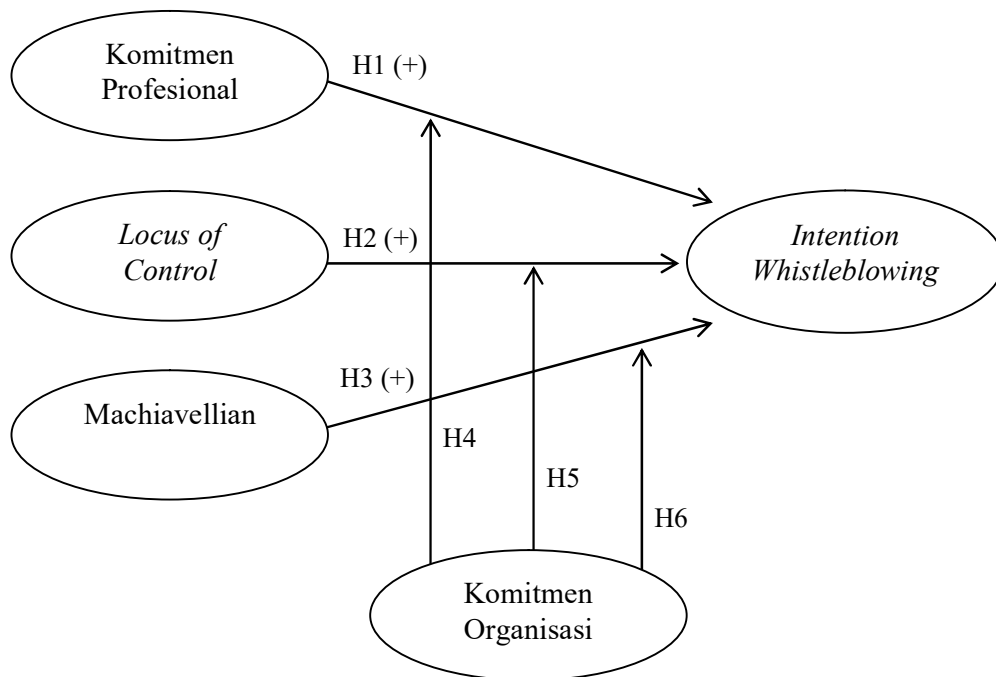
Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang (Primasari dan Fidiana, 2020). *Theory of planned behavior* memiliki 3 (tiga) konsep yang mendorong kemungkinan terjadinya perilaku individu, yaitu individu

yaitu keyakinan terhadap sesuatu hal (*behaviour belief*), norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*). Primasari dan Fidiana (2020) menyatakan *behavioral belief* merupakan keyakinan atas suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Keyakinan dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil dari suatu perilaku tersebut kemudian akan membentuk variabel sikap (*attitude*). Adapun *normative belief* merupakan keyakinan individu terhadap harapan normatif individu atau orang lain yang menjadi referensi seperti keluarga, teman, teman kerja, atasan untuk menyetujui atau menolak melakukan suatu perilaku yang diberikan. Sedangkan *perceived behavioral control* merupakan keyakinan individu yang didasarkan pada pengalaman masa lalu dengan perilaku, serta faktor atau persepsinya terhadap hal-hal yang dapat mendukung atau menghambat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.

Pada penelitian ini, konsep *theory of planned behavior* terdapat pada aspek *behavioral belief* dan *perceived behavioral control*. Pada seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*. *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang (Primasari dan Fidiana, 2020), contohnya seperti komitmen profesional, *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi. Sedangkan *perceived behavioral control* terdapat pada keinginan melaporkan kecurangan (*intention whistleblowing*) yang akan dilakukan seseorang dengan memperhatikan hal-hal yang mendukung dan hal-hal yang menghambat apabila dirinya melakukan sesuatu perilaku, dalam hal ini *intention whistleblowing*.

*Whistleblowing* adalah suatu pelaporan kepada pihak internal maupun eksternal di dalam organisasi terhadap pelanggaran, tindakan ilegal, atau tindakan yang tidak bermoral, dan tindakan pelaporan dilakukan oleh anggota aktif dan nonaktif disuatu organisasi (Clyde *et.al*, 2022). Sistem *whistleblowing* tidak akan berjalan secara efektif jika secara internal tidak memungkinkan adanya keinginan orang yang bekerja dalam organisasi tersebut melakukan *whistleblowing* untuk melaporkan kecurangan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keinginan seseorang melakukan *whistleblowing* (*intention whistleblowing*) yang berasal dari faktor internal, yakni komitmen profesional dan *locus of control*, machiavellian dan komitmen organisasi. Untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, peneliti membuat model penelitian yang disajikan pada gambar berikut :

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



Sumber : Mansor (2020), Clyde *et.al* (2022) dan Indra *et.al* (2022)

## 2.4 Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing*

Komitmen pada umumnya dapat diartikan sebagai kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam suatu organisasi atau profesi. Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tindakan individu yang menunjukkan loyalitas terhadap profesi sebagai bentuk ketaatan terhadap aturan dan nilai-nilai profesi. Semakin tinggi komitmen profesional dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi mereka akan membawa keluar semua aturan yang ada untuk mencapai tujuan profesional tanpa diminta. Jadi tidak ada rasa takut bagi mereka untuk melakukannya melaporkan penipuan dan menjadi *whistleblower*. Selain itu, Indra *et.al* (2022) menyatakan komitmen profesional adalah tingkat loyalitas kepada profesinya seperti pemahaman individu tersebut (seorang yang berkomitmen profesi meyakini dan menerima tujuan profesi serta memiliki keinginan melakukan berbagai upaya demi mencapai tujuan profesi yang diminta.

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada

suatu perusahaan, *behavioral belief* diantaranya dapat terbentuk dari komitmen profesional seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Seseorang yang memiliki komitmen kuat terhadap profesionalitasnya dikarakterkan memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut. Sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, akan mendorong individu tersebut untuk segera menyelesaikan masalah yang ada dan apabila dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan *whistleblowing*. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau intensi *whistleblowing* kepada pihak pimpinan perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Indra *et.al* (2022), Saputra *et.al* (2021), Arwata *et.al* (2021), Mansor *et.al* (2020), Indriani (2020), Agustiani dan Hasibuan (2020), Primasari dan Fidiana (2020), Meutia *et.al* (2018) dan Urumsah *et.al* (2018) menyatakan komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Putri dan Zahroh (2022), Haliah *et.al* (2021), dan Siallagan *et.al* (2017)

menyatakan komitmen profesional tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis pertama (H1) yaitu :

H1: Komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

#### **2.4.2 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing***

*Locus of control* merupakan konsep yang pertama kali dikemukakan oleh Rotler tahun 1966. *Locus of control* merupakan cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa, dimana seseorang dapat atau tidak mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya. Abdullah *et.al* (2021) menyatakan *locus of control* adalah harapan umum dari imbalan atau hasil dalam hidup yang dikendalikan oleh seseorang tindakan sendiri (internal) atau karena kekuatan eksternal (eksternal). Individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah, sedangkan individu dengan eksternal *locus of control* cenderung tidak bertanggung jawab atas konsekuensi etis atau tidak etis perilaku karena meyakini dan mengandalkan kekuatan dari luar atau pihak lain lebih besar dari kekuatan dirinya sendiri dan merasa sulit untuk melawannya.



Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* diantaranya dapat terbentuk dari *locus of control* yang dimiliki seseorang.

*Locus of control* merefleksikan kepercayaan seseorang tentang hubungan antara perilaku dan konsekuensi dari perilaku tersebut (Clyde *et.al*, 2022). *Locus of control* terbagi atas *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. *Locus of control* internal mengacu kepada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan *locus of control* internal akan cenderung untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak-pihak lainnya yang dapat mendengarkan dan menindaklanjuti pelaporannya atas suatu kecurangan.

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Clyde *et.al* (2022), Kusumawardani

dan Sari (2021), Yusita (2020) dan Ridwan (2019) menyatakan *locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Agustiani dan Hasibuan (2020) dan Meutia *et.al* (2018) menyatakan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis kedua (H2) yaitu :

H2: *Locus of control* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

#### **2.4.3 Pengaruh Machiavellian Terhadap *Intention Whistleblowing***

*Machiavelliasme* dapat menyebabkan seorang memiliki persepsi etis yang kurang baik sehingga mendorong orang tersebut untuk berperilaku tidak etis pada saat bekerja. *Machiavellianisme* adalah tingkat dimana individu mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Indra *et.al*, 2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *Machiavelli* memandang manusia sebagai suatu makhluk yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosi-emosinya sehingga individu yang cenderung bersifat *machiavellian* memiliki karakteristik yang manipulatif, persuasif, tidak etis, dan penuh dengan kebohongan (*machiavellianism refers to behavior which can be characterized as manipulative, persuasive, unethical and deceitfull*).

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* yang dapat terbentuk dari tingkat *machiavellian* seseorang.

Sifat *machiavellian* merupakan karakter yang akan melakukan aksi dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapatkan sebagai landasan dalam bertindak (Indra *et.al*, 2022). Individu dengan tingkat *machiavellianisme* yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya dalam proses mencapai tujuannya, individu dengan *machiavellianisme* akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku demi mendapatkan keuntungan secara pribadi. Kecendrungan penerimaan perilaku etika profesi pegawai dapat dipengaruhi oleh *machiavellianisme*. Hal tersebut menjelaskan tingginya tingkat *machiavellianisme* dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula kecendrungan untuk menerima perilaku yang tidak etis pada lingkup perusahaannya. Motif individu dengan *machiavellianisme* yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena

kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan, baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, sifat *machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu yang mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi.

Hasil penelitian sebelumnya yang menganalisis pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing* ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian atau ditemukannya gap riset. Pada penelitian Indra *et.al* (2022), Pratiwi dan Dwita (2020) menyatakan *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*. Sedangkan pada penelitian Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *intention whistleblowing*. Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya mendasari peneliti untuk melakukan kajian kembali atas pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*, dimana peneliti mengajukan hipotesis ketiga (H3) yaitu :

H3: *Machiavellian* berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing*.

#### **2.4.4 Pengaruh Komitmen Profesional Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi**

Pendekatan kontijensi memungkinkan adanya variabel lain yang dapat bertindak sebagai pemoderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh komitmen profesional, *locus of control* internal dan eksternal serta

*machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*. Hal ini menyadari dalam sebuah organisasi tidak memiliki metode terbaik dalam memperoleh keserasian antara *factor* lingkungan internal organisasi maupun *factor* lingkungan eksternalnya untuk dapat mencapai prestasi terbaik sehingga diperlukan pendekatan kontijensi untuk melihat hubungan variabel kontekstual seperti komitmen organisasi sebagai salah satu faktor lingkungan internal organisasi.

Menurut *theory of planned behavior* (TPB) atau teori perilaku terencana dapat menjelaskan perilaku yang direncanakan untuk dilakukan oleh seseorang, dalam hal ini seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan akan diawali dari tahap *behavioral belief*, yakni keyakinan akan suatu perilaku dan evaluasi atau penilaian terhadap hasil perilaku tersebut. Jika perilaku tersebut adalah sesuatu yang benar, baik secara moral maupun secara etika maka seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu dan begitupula sebaliknya (Primasari dan Fidiana, 2020). *Behavioral belief* umumnya didorong dari faktor internal atau yang terdapat dalam diri seseorang, contoh bagi seseorang yang bekerja pada suatu perusahaan, *behavioral belief* yang diantaranya dapat terbentuk dari tingkat komitmen organisasi seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja yang dapat menjadi variabel yang memoderasi, baik dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh dari komitmen profesional, *locus of control* dan *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.

Clyde *et.al* (2022) menyatakan komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan

keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran (Clyde *et.al* (2022)).

Individu yang memiliki komitmen profesional yang menunjukkan loyalitas dirinya terhadap profesinya memiliki kepercayaan dan penerimaan tinggi terhadap nilai-nilai dan tujuan dari profesi tersebut sehingga ketika ada masalah yang dapat menghambat tujuan dari profesinya, individu tersebut akan terdorong keinginannya untuk segera menyelesaikan masalah yang ada dan apabila dirinya mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi didalam organisasi atau tempat kerjanya. Individu dengan komitmen profesional yang kuat akan menyadari betapa berbahayanya penipuan karena tindakan tersebut telah melanggar etika profesi, peraturan yang berlaku dan merugikan perusahaan dan pihak-pihak lainnya sehingga kecurangan tersebut harus dihentikan dengan cara pelaporan kecurangan *whistleblowing*. Dengan kata lain, komitmen profesional akan mendorong keinginan individu untuk melaporkan tindakan kecurangan atau

intensi *whistleblowing* kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lain yang dapat menindaklanjuti laporannya tersebut.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Clyde *et.al* (2022) dan Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat komitmen profesional yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait kode etik profesi dan peraturan yang berlaku sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Hal ini mendasari peneliti mengajukan hipotesis keempat (H4) yaitu :

H4: Komitmen organisasi memperkuat pengaruh komitmen profesional terhadap *intention whistleblowing*.

#### **2.4.5 Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi**

Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi tercermin dari sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses yang berkelanjutan demi keberhasilan serta kemajuan organisasi (Clyde *et.al* (2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen

yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Abdullah *et.al* (2021) menyatakan individu yang memiliki *locus of control* internal percaya bahwa dirinya memegang kendali atas suatu peristiwa dan akan selalu mengambil peran dan tanggung jawab dalam menentukan benar atau salah. *Locus of control* internal mengacu kepada individu yang percaya bahwa suatu hasil tergantung pada usaha dan kerja keras seseorang dan tidak menyukai adanya kecurangan yang terjadi sehingga individu dengan *locus of control* internal akan cenderung untuk melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak-pihak lainnya yang dapat mendengarkan dan menindaklanjuti pelaporannya atas suatu kecurangan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Clyde *et.al* (2022), Ridwan (2019) yang menyatakan komitmen organisasi memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh *locus of control* internal terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat atau meningkatkan keberanian dari seseorang yang memiliki *locus of control* internal untuk menjunjung tinggi nama baik profesi dan melaksanakan peraturan terkait



kode etik profesi dan peraturan yang berlaku serta mengedepankan hasil kerja yang didapatkan dari usaha dan kerja keras bukan dari kecurangan dalam bentuk apapun sehingga dirinya akan melakukan berbagai upaya untuk meminimalisir segala bentuk kecurangan yang terjadi di lingkungan tempatnya bekerja dengan cara melaporkan kecurangan tersebut kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti. Hal ini mendasari peneliti mengajukan hipotesis kelima (H5) yaitu:

H5: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *locus of control* terhadap *intention whistleblowing*.

#### **2.4.6 Pengaruh Machiavellian Terhadap *Intention Whistleblowing* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi**

Komitmen pegawai terhadap kemajuan organisasinya tercermin dari sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Clyde *et.al* (2022). Sartika dan Mulyani (2020) menyatakan seseorang yang menunjukkan komitmen yang tinggi pada suatu organisasi atau instansi dan perusahaan, maka akan memiliki keinginan yang tinggi pula untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk membantu dalam kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya. Seorang pegawai, jika komitmen organisasi yang ada pada dirinya itu tinggi, maka akan timbul rasa memiliki organisasi (*sense of belonging*) yang

tinggi, sehingga ia memiliki keyakinan yang kuat dan tidak ragu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*, karena tindakan *whistleblowing* berguna untuk melindungi organisasi dari kehancuran.

Individu dengan tingkat machiavellianisme yang tinggi akan cenderung untuk mementingkan kepentingannya terlebih dahulu dan memiliki sifat agresif untuk mencapainya dalam proses mencapai tujuannya, individu dengan machiavellianisme akan melakukan segala cara yang dianggap penting, meskipun dapat melukai perasaan orang lain dan melanggar moral atau etika yang berlaku demi mendapatkan keuntungan secara pribadi (Indra *et.al*, 2022). Motif individu dengan *machiavellianisme* yang tinggi dalam melakukan *whistleblowing* biasanya karena kecenderungan untuk mendapatkan keuntungan, baik berupa ekonomi maupun kepuasan untuk diri sendiri. Sehingga semakin tinggi machiavellianisme seseorang maka akan semakin tinggi intensinya melakukan *whistleblowing*. Dengan kata lain, sifat *machiavellian* dapat mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan suatu organisasi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik memberi insentif kepada individu tertentu yang mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Clyde *et.al* (2022), Dewi *et.al* (2019), Ridwan (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *intention whistleblowing* mendasari dugaan dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat memoderasi, dalam hal ini memperkuat pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*, dimana seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat keinginan pegawai dengan

sifat machiavellian untuk melaporkan kecurangan kepada pihak pimpinan perusahaan atau pihak lainnya agar pelaporannya atas suatu kecurangan dapat segera ditindaklanjuti demi mendapatkan kepentingan pribadi, baik berupa ekonomi seperti insentif maupun penghargaan yang dapat memuaskan hasratnya untuk diakui dan dihargai di lingkungan tempatnya bekerja. Hal ini mendasari dimana peneliti mengajukan hipotesis keenam (H6) yaitu :

H6: Komitmen organisasi memoderasi pengaruh *machiavellian* terhadap *intention whistleblowing*.