

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum melakukan penelitian, penulis harus mencari referensi terlebih dahulu untuk acuan dan pembelajaran dalam melakukan penelitian. Dibawah ini terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang sudah saya review adalah sebagai berikut :

Penelitian yang pertama dilakukan oleh Ridho dan Rini (2016) yang membahas Pengaruh Komitmen Profesional, Locus of Control, Keseriusan Pelanggaran dan Suku Bangsa Terhadap Intensi Whistleblowing. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) DKI Jakarta. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden dikarenakan cukup untuk mempresentasikan jumlah akuntan di 7 SKPD. Metode pemilihan sampel penelitian adalah convenience sampling. Data-data di peroleh dari penelitian lapangan, data yang digunakan adalah data primer dan objek penelitian adalah bagian keuangan di Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) DKI Jakarta. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Dan metode untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen profesional, locus of control dan suku bangsa tidak berpengaruh terhadap intensi whistleblowing, sedangkan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi whistleblowing.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Nugraha (2018) yang membahas Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderating. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan sampel dalam penelitian ini adalah auditor internal

perusahaan perbankan yang berada di kota Pekanbaru yang minimal bekerja selama 1 tahun. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Data dalam penelitian ini diolah dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Kemudian komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost berpengaruh terhadap whistleblowing dengan dimoderasi retaliasi.

Penelitian yang ketiga dilakukan oleh Riandi (2017) yang membahas Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensitas Melakukan Whistleblowing. Sampel penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja pada Bank BRI di provinsi Riau. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dan jenis data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang dibagikan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost berpengaruh terhadap intensitas melakukan whistleblowing.

Penelitian yang keempat dilakukan oleh Amelia (2018) yang membahas Pengaruh Intensitas Moral, Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi dan Sensitivitas Etis Terhadap Whistleblowing. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan Unilever di kota Payakumbuh, Bukittinggi dan Padang. Sampel yang digunakan pada penelitian adalah seluruh pegawai yang berkaitan dengan keuangan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu metode sampel jenuh dan purposive sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survey. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa intensitas moral, komitmen profesional, komitmen organisasi dan sensitivitas etis berpengaruh terhadap whistleblowing.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Prasetyo dkk (2017) yang membahas Pengaruh Tingkat Keseriusan Pelanggaran, Faktor Demografi dan Faktor Organisasional Terhadap Intensitas Whistleblowing. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif dengan analisis regresi linier berganda. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang

dikumpulkan melalui kuesioner. Responden penelitian ini adalah 30 orang karyawan Otoritas Jasa Keuangan Regional Jawa Barat. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran, jenis kelamin, suku bangsa dan status manajerial berpengaruh positif signifikan terhadap intensi whistleblowing.

Penelitian yang keenam dilakukan oleh Iqbal dkk (2018) yang membahas Pengaruh Identitas Profesional, Locus of Commitment, dan Intensitas Moral Terhadap Intensitas Auditor Melakukan Tindakan Whistleblowing. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh auditor yang bekerja pada berbagai Kantor Akuntan Publik (KAP) di Sumatera bagian selatan. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang diperoleh secara langsung dengan menggunakan daftar pernyataan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa identitas profesional dan locus of commitment tidak berpengaruh signifikan terhadap intensitas auditor melakukan tindakan whistleblowing sedangkan intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap intensitas auditor melakukan tindakan whistleblowing.

Penelitian yang ketujuh dilakukan oleh Wahyuni dan Nur Asia (2018) yang membahas Professionalism and Moral Intensity of Auditors on Whistleblowing Intention on Makassar Public Accountant Office. Populasi dalam penelitian ini adalah semua auditor yang ada di Kantor Akuntan Publik di Makassar. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan saturated sampling (sensus) kemudian jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa tingkat profesionalisme dan intensitas moral auditor berpengaruh terhadap niat melakukan whistleblowing.

Penelitian yang kedelapan dilakukan oleh Toolami dkk (2019) yang membahas The Survey of Whistleblowing Intentions for Accounting Frauds Based on Demographic Individual Differences among Accounting Staff. Populasi dalam penelitian ini adalah staf akuntansi di sektor swasta dan publik. Metode penelitian bersifat komparatif dan korelasional. Penelitian ini adalah penelitian

terapan, survei deskriptif dan cross sectional. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komparatif dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada tingkat 95% ada perbedaan yang signifikan dalam niat whistleblowing untuk jenis penipuan dalam hal jenis kelamin, usia dan pengalaman dan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam hal tingkat pendidikan.

Penelitian yang kesembilan dilakukan oleh Ridzuan dkk (2018) yang membahas *Whether to Blow The Whistle? : The Effect of Organisational Commitment and Status of Wrongdoer on External Whistleblowing Intention among sime Darby Staff*. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling karena hanya staf yang bekerja di Kantor Pusat Darby Berhad di Kuala Lumpur yang menjadi responden penelitian. Populasi penelitian adalah 419 staf dan ukuran sampel adalah 200 staf. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisational commitment dan status of wrongdoer secara signifikan mempengaruhi niat whistleblowing eksternal.

Penelitian yang kesepuluh dilakukan oleh Malik (2018) yang membahas *The Role of Ethical Leadership in Whistleblowing Intention Among Bank Employees : Mediating Role Pschological Safety*. Populasi penelitian ini adalah karyawan dari 5 bank teratas di Pakistan. Sampel penelitian termasuk 300 staf cabang bank karena sebagian transaksi keuangan dilakukan oleh staf cabang yaitu manager cabang, manager operasional, manager hubungan, petugas perbankan umum dan teller lebih mungkin dalam mengidentifikasi kecurangan finansial dan non finansial di cabang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan etis, pengaduan internal dan keamanan psikologis berkorelasi positif dan signifikan satu sama lain.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Komitmen Profesional

Komitmen merupakan langkah atau tindakan yang diambil untuk menopang suatu pilihan tindakan tertentu sehingga pilihan tindakan itu dapat dijalankan dengan mantap dan sepenuh hati.

Profesionalisme mempunyai beberapa makna yaitu permata, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral. Lima konsep profesionalisme yaitu :

1. Hubungan dengan sesama profesi (community affiliation). Elemen ini berkaitan dengan pentingnya menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan.
2. Kebutuhan untuk mandiri (autonomy demand) yaitu suatu pandangan menyatakan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien atau yang bukan anggota profesi).
3. Keyakinan terhadap peraturan sendiri atau profesi (belief self regulation) maksudnya bahwa yang paling berwenang dalam penilaian pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
4. Dedikasi pada profesi (dedication). Elemen ini merupakan pencerminan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki untuk tetap teguh dalam melaksanakan pekerjaannya meskipun imbalan ekstrinsik yang diterima dikurangi.
5. Kewajiban sosial (social obligation). Elemen ini menunjukkan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang didapatkan baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Komitmen profesional diartikan sebagai intensitas identifikasi dan keterlibatan individu dengan profesinya. Identifikasi ini membutuhkan beberapa tingkat kesepakatan antara individu dengan tujuan dan nilai-nilai yang ada dalam profesi termasuk nilai moral dan etika. Komitmen profesional adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya seperti yang telah dipersepsikan oleh individu tersebut. Agar seseorang dapat berperilaku dengan baik, maka ia harus mempertahankan etika profesional yang diatur dalam kode etik. Dalam suatu asosiasi profesi ditekankan adanya tingkat komitmen yang setinggi-tingginya

yang diwujudkan dengan kerja berkualitas sekaligus sebagai jaminan keberhasilan atas tugas yang dihadapinya.

Karakteristik dari komitmen profesional sebagai berikut :

1. Identifikasi yakni penerimaan tujuan, kesamaan nilai-nilai pribadi dengan profesi, serta kebanggaan menjadi bagian dari profesinya.
2. Keterlibatan adalah ketersediaan untuk bekerja dan berusaha sebaik mungkin bagi profesinya.
3. Loyalitas dan kesetiaan merupakan suatu ikatan emosional, keinginan untuk tetap menjadi bagian dari anggota profesi.

Komitmen profesi ini juga berhubungan dengan sifat yang dibentuk oleh individu terhadap profesi mereka masing-masing, yang mencakup kepercayaan, penerimaan, sasaran dan nilai terhadap profesinya serta memiliki keinginan untuk mengerahkan segenap tenaga dan usaha atas nama profesi dan ada hasrat untuk mempertahankan keanggotaan didalam profesi yang dimaksud (Setyadi, 2010). Seorang pegawai pajak harus memiliki komitmen profesional yang tinggi, diharapkan dapat bertindak untuk kepentingan publik, bukan hanya bertindak sesuatu yang dapat menjatuhkan profesionalisme yang mereka miliki (Rianti, 2017).

Dalam variable komitmen profesional akan digunakan 5 indikator dalam penelitian ini, 5 indikator di ambil dari penelitian Urumsah dkk (2018) yaitu :

1. Bekerja keras dalam memajukan karir.
2. Bangga dengan profesi saat ini.
3. Pilihan terbaik.
4. Pengembangan karir.
5. Profesi terbaik.

Untuk indikator bekerja keras dalam memajukan karir bisa membantu untuk mengetahui bagaimana para pegawai pajak bekerja keras dalam memajukan karir di jalan yang benar sesuai dengan kode etik atau peraturan yang berlaku di Direktorat Jendral Pajak tanpa melakukan fraud. Indikator yang kedua bangga dengan profesi saat ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pegawai pajak terus berusaha keras tanpa cepat merasa puas dengan apa yang sudah didapat

sekarang. Indikator yang ketiga adalah pilihan terbaik. Indikator tersebut digunakan dikarenakan ingin mengetahui bagaimana pegawai pajak bisa menentukan pilihan mana yang terbaik dan pilihan mana yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada. Indikator yang keempat adalah pengembangan karir digunakan untuk mengetahui bagaimana para pegawai pajak bisa mengembangkan karir mereka sesuai dengan kualitas mereka sendiri tanpa menggunakan cara yang tidak sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada seperti fraud. Indikator yang terakhir adalah profesi terbaik, indikator ini digunakan untuk mengetahui bagaimana para pegawai pajak bisa menghormati dan menerima profesi apapun atau jabatan apapun yang mereka dapat dan tetap menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan jabatan mereka saat ini.

2.2.2 Intensitas Moral

Dari segi bahasa intensitas dapat diartikan sebagai suatu keadaan tingkatan atau ukuran intensinya, sedangkan moral diartikan sebagai istilah yang diucapkan manusia yang menyebut manusia lainnya dalam tindakan yang memiliki nilai positif (Husniati, 2017). Jadi intensitas moral merupakan suatu tingkatan penilaian seseorang terkait hal tersebut bernilai benar ataupun salah. Intensitas moral berkaitan dengan teori yang dicetuskan oleh Ajzen (1991) yaitu teori perilaku terencana (Theory of Planned Behavior) yang menjelaskan bahwa untuk melakukan suatu tindakan seseorang diawali dengan niat baik, termasuk melakukan whistleblowing yang didasari dengan niat yang kuat. Intensitas moral menjadi kontrol perilaku setiap individu dalam bertindak, semakin baik moral yang dimiliki maka hal tersebut akan tercermin pada perilakunya yang pada akhirnya memiliki nilai positif di mata orang lain (Saputra dkk, 2015).

Intensitas moral bersifat multidimensi dan komponen-komponen bagiannya merupakan karakteristik dari isu-isu moral. Menurut Jones (1991) menyatakan bahwa intensitas moral terdiri atas enam elemen yaitu :

1. Besaran Konsekuensi

Didefinisikan sebagai jumlah kerugian atau manfaat yang dihasilkan oleh pengorbanan atau kebermanfaatannya dari sebuah tindakan moral. Hal ini menunjukkan pentingnya dampak dari rumusan masalah bagi pemangku

kepentingan yang berbeda dan memungkinkan mereka untuk mengakui keseriusan sebuah situasi dan pentingnya partisipasi mereka. Dimasukkannya besaran konsekuensi ini dalam konstruk intensitas moral didasarkan pada observasi pada perilaku manusia dan bukti-bukti yang diperoleh.

2. Konsensus Sosial

Didefinisikan sebagai tingkat kesepakatan sosial bahwa sebuah tindakan dianggap salah atau benar.

3. Probabilitas Efek

Merupakan sebuah fungsi bersama dari kemungkinan bahwa tindakan tertentu akan secara aktual mengambil tempat dan tindakan tersebut akan secara aktual menyebabkan kerugian (manfaat) yang terprediksi. Hal ini tergantung pada dua hal yaitu pertama, kemungkinan bahwa tindakan yang disarankan akan benar-benar dilakukan dan kedua, bahwa jika dilakukan tindakan itu maka akan menyebabkan konsekuensi atau dampak seperti yang diharapkan. Peningkatan perkiraan kemungkinan dampak seperti yang diharapkan dapat dicapai dengan membiarkan para pemangku kepentingan untuk menentang dan menguji berbagai asumsi tentang masalah tersebut.

4. Kesegaran Temporal

Kesegaran temporal adalah jarak atau waktu antara pada saat terjadi awal mula konsekuensi dari sebuah tindakan moral tertentu (waktu yang makin pendek menunjukkan kesiapan yang lebih besar). Kesegaran temporal ini adalah sebuah konstruk komponen dengan dua alasan mengacu pada lamanya waktu antara dimulainya tindakan dan awal terjadinya konsekuensi tindakan tersebut, terkait dengan perumusan masalah yang ditetapkan. Orang cenderung mendiskonto atau kurang memperhatikan dampak yang terjadi di masa depan. Bias ini mengurangi urgensi pemecahan masalah secara moral. Hal ini sangat penting bagi para pengambil keputusan untuk mempertimbangkan isu-isu dan masalah dari kedekatan temporal atau urgensinya. Mempertimbangkan kedekatan temporal dalam perumusan masalah dapat meningkatkan urgensi masalah dan membantu para pemangku kepentingan untuk membuat rumusan masalah.

5. Kedekatan

Kedekatan adalah perasaan kedekatan (sosial, budaya, psikologi atau fisik) yang dimiliki oleh pembawa moral untuk pelaku dari kejahatan (kemanfaatan) dari suatu tindakan tertentu. Kebanyakan orang lebih peduli orang lain yang dekat dengannya dari pada bagi orang-orang yang jauh. Konstruk kedekatan ini secara intuitif dan alasan moral menyebabkan seseorang lebih peduli pada orang-orang yang berada didekatnya (secara sosial, budaya, psikologi ataupun secara fisik) daripada orang-orang yang jaraknya jauh.

6. Konsentrasi Efek

Konsentrasi efek adalah fungsi invers dari jumlah orang yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sebuah tindakan yang dilakukan. Orang-orang yang memiliki perasaan kepentingan yang tertinggi akan bertindak secara moral yang akan menghasilkan konsentrasi efek tinggi.

Tahapan perkembangan moral adalah ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang dari segi proses penalaran yang mendasarinya bukan dari sikap moral. Teori ini berpandangan bahwa penalaran moral yang merupakan dasar dari perilaku etis mempunyai enam orientasi yang teridentifikasi sebagai berikut :

1. Orientasi Kepatuhan

Pada tahap ini, secara umum individu menganggap bahwa konsekuensi yang ditimbulkan dari suatu tindakan sangat menentukan baik buruknya suatu tindakan yang dilakukan, tanpa melihat sisi manusianya.

2. Orientasi Minat Pribadi

Pada tahap ini, suatu tindakan dikatakan benar apabila tindakan tersebut mampu memenuhi kebutuhan untuk diri sendiri maupun orang lain, serta tindakan tersebut tidak merugikan.

3. Orientasi Keserasian Interpersonal dan Komformitas

Pandangan individu pada tahap ini, tindakan yang bermoral adalah tindakan yang menyenangkan, membantu, atau tindakan yang diakui dan diterima oleh orang lain. Jadi, setiap individu akan berusaha untuk dapat menyenangkan orang lain untuk dapat dianggap bermoral.

4. Orientasi Kontrak Sosial

Pada tahap ini, pandangan individu selalu mengarah pada otoritas, pemenuhan aturan-aturan, dan juga upaya untuk memelihara tertib sosial. Tindakan

bermoral dianggap sebagai tindakan yang mengarah pada pemenuhan kewajiban, penghormatan terhadap suatu otoritas, dan pemeliharaan tertib sosial yang diakui sebagai satu-satunya tertib sosial yang ada.

5. Orientasi Kontrak Sosial

Tahap ini merupakan tahap kematangan moral yang cukup tinggi. Pada tahap ini tindakan yang dianggap bermoral merupakan tindakan-tindakan yang mampu merefleksikan hak-hak individu dan memenuhi ukuran-ukuran yang telah diuji secara kritis dan telah disepakati oleh masyarakat luas. Seseorang yang berbeda pada tahap ini menyadari perbedaan individu dan pendapat. Oleh karena itu, tahap ini dianggap tahap yang memungkinkan tercapainya musyawarah mufakat. Tahap ini sangat memungkinkan seseorang melihat benar dan salah sebagai suatu hal yang berkaitan dengan nilai-nilai dan pendapat pribadi seseorang. Pada tahap ini, hukum atau aturan juga dapat dirubah jika dipandang hal tersebut lebih baik bagi masyarakat.

6. Prinsip Etika Universal

Pada tahap yang tertinggi ini, moral dipandangan benar tidak harus dibatasi oleh hukum atau aturan dari kelompok sosial atau masyarakat. Namun hal tersebut lebih dibatasi oleh kesadaran manusia dengan dilandasi prinsip-prinsip etis. Prinsip-prinsip umum seperti keadilan, persamaan HAM, dan sebagainya.

Dalam variabel intensitas moral akan digunakan 5 indikator dalam penelitian ini, 5 indikator diambil dari penelitian Tara (2011) yaitu :

1. Masalah etika.
2. Nilai moral.
3. Intensi etis.
4. Bahaya yang ditimbulkan.
5. Hal lain yang ditekankan

Masalah etika digunakan sebagai indikator dikarenakan untuk mengetahui apakah pegawai pajak mempunyai etika yang baik dalam lingkungan pekerjaan dikarenakan etika mempengaruhi seseorang untuk melakukan whistleblowing. Indikator yang kedua adalah nilai moral digunakan untuk mengetahui nilai moral pegawai pajak dalam lingkungan pekerjaan untuk mengetahui tindakan yang

benar atau atau salah. Indikator yang ketiga adalah intensi etis digunakan untuk mengetahui bagaimana pegawai pajak bisa mengendalikan kuat atau lemahnya perasaan individu dalam perilaku etik dan mengetahui mana yang baik dan mana yang buruk. Indikator yang keempat adalah bahaya yang ditimbulkan untuk mengetahui apakah pegawai pajak bisa mengetahui akibat dari perbuatan baik atau buruk yang mereka lakukan. Dan indikator yang terakhir adalah hal lain yang menjadi tekanan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang menjadi suatu tekanan para pegawai pajak di lingkungan pekerjaannya.

2.2.3 Sifat Machiavellian

Sifat machiavellianis diperkenalkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolo Machiavellian (1469-1527). Sifat machiavellian merupakan suatu keyakinan atau persepsi yang diyakini tentang hubungan antar personal. Persepsi ini akan membentuk suatu kepribadian yang mendasari sikap dalam hubungan dengan orang lain. Kepribadian machiavellian sebagai kepribadian yang kurang mempunyai afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Kepribadian machiavellian mempunyai kecenderungan untuk memanipulasi orang lain, sangat rendah penghargaannya pada orang lain. Kecenderungan sifat machiavellian diukur dengan Skala Mach IV. Skala ini terdiri dari 20 item pertanyaan yang didesain untuk mengukur keyakinan responden tentang apakah orang lain rentan atau mudah dimanipulasi dalam hubungan personal. Skala Mach tinggi menunjuk pada pribadi yang mempunyai empati rendah, lebih bertahan untuk tidak mengaku melakukan kecurangan, pandai membuat kebohongan menjadi masuk akal, dan ketiadaan emosi dalam hubungan interpersonal. Bahwa individu dengan Skala Mach tinggi cenderung memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi.

Intinya individu dengan skala Mach yang tinggi mempunyai kepribadian manipulatif dan mempunyai sifat kognitif kepada orang lain dan karena cara pandang mereka adalah goal-oriented bukan person-oriented, maka mereka cenderung lebih berhasil dalam situasi tawar menawar (face-to-face bargaining situation) daripada skala Mach rendah (Christie dk, 1970). Stereotip

Machiavellian ini merupakan hal umum dalam persepsi proses bisnis (McLean, 1992). Lingkungan bisnis yang menuntut pemikiran strategis dan kompetitif membuat metafora kemenangan (winning) menjadi hal yang diterima umum. Pola pikir seperti itu menciptakan sikap yang mengarah pada Machiavellian.

Paham machiavellianis diajarkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolo Machiavellian (1469-1527). Menurut Christie dk (1970) kepribadian Machiavellian sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Seorang machiavellian mempunyai kecenderungan untuk mementingkan kepentingan sendiri, manipulatif dan agresif. Machiavellian merupakan hal yang biasa dan dapat diterima dalam persepsi profesi bisnis namun bukan tipe karakter yang menarik bagi profesi akuntan, auditor dan pegawai pajak. Profesi akuntan, auditor dan pegawai pajak dituntut untuk mempunyai tanggung jawab etis yang bahkan lebih daripada tanggung jawab profesi lainnya. Eksistensi profesi sangat bergantung pada kepercayaan masyarakat sebagai pengguna jasa profesi. Indikator-indikator yang dapat mempengaruhi sifat machiavellian

1. Afeksi

Merupakan aspek kepribadian yang berupa perasaan atau emosi pada diri individu. Chaplin (1995) menjelaskan afeksi sebagai suatu kelas yang luas dari proses-proses mental, termasuk perasaan, emosi suasana hati, dan tempramen. Perkembangan afeksi pada setiap periode perkembangan manusia dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Masa Bayi

Pada waktu lahir, emosi tampak dalam bentuk sederhana hampir tidak terbedakan sama sekali. Seiring dengan bertambah usia, emosi pada bayi mulai terbedakan dan reaksi emosional dapat ditimbulkan oleh berbagai macam rangsangan.

b. Masa Kanak-Kanak

Selama masa kanak-kanak emosi sangat kuat. Saat ini merupakan saat ketidakseimbangan karena anak-anak mudah terbawa ledakan-ledakan emosional sehingga sulit dibimbing dan diarahkan. Dengan bertambah besarnya badan, anak-anak mulai mengungkapkan amarah dalam bentuk

murung, menggerutu dan berbagai ungkapan kasar. Ledakan amarah menjadi jarang karena anak mengetahui bahwa tindakan tersebut dianggap sebagai perilaku bayi.

c. Masa Remaja

Secara tradisional masa remaja dianggap sebagai periode “badai dan tekanan”, suatu masa dimana ketegangan emosi meningkat sebagai akibat dari perubahan fisik dan kelenjar. Selain itu, meningkatnya emosi terutama karena remaja dibawah tekanan sosial dan menghadapi kondisi baru, sedangkan pada kanak-kanak dia kurang mempersiapkan diri untuk menghadapi keadaan-keadaan itu. Pola emosi masa remaja adalah sama dengan pada masa kanak-kanak. Perbedaannya terletak pada rangsangan yang membangkitkan emosi dan derajat, dan khususnya pada pengendalian latihan individu terhadap ungkapan emosi mereka.

d. Masa Dewasa

Setelah melewati masa remaja, maka individu yang berada pada tahap dewasa mempunyai emosi yang dapat dikendalikan dan dikontrol. Hal ini sejalan dengan perkembangan kognitif pada tahap tersebut. Orang dewasa telah mampu menempatkan dimana emosi itu bisa ditunjukkan dan kapan tidak. Emosi yang sangat menonjol pada masa ini adalah cinta dan perhatian terhadap lawan jenis. Pada masa ini individu telah memikirkan masa depan serta pasangan hidupnya.

e. Masa Lansia

Masa ini merupakan masa penutup pada rentang kehidupan seseorang, yaitu suatu masa dimana seseorang telah beranjak jauh dari periode terdahulu yang lebih menyenangkan, atau beranjak dari waktu yang penuh dengan manfaat. Pada usia lanjut, emosi yang nampak tidak lagi seperti pada masa-masa sebelumnya (dewasa, remaja) yang penuh gejolak. Karena kemunduran fisik dan mental maka emosi pun tidak tidak dimunculkan dengan mencolok, sehingga nampak bahwa pada usia lanjut ini, manusia penuh dengan kebijaksanaan.

2. Komitmen Ideologis Rendah

komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya. Dimana pekerjaannya memberikan kepuasan hidup dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Komitmen adalah suatu janji terhadap diri sendiri atau kepada orang lain.

3. Ego

Egois berasal dari kata ego yang berarti aku dalam bahasa Yunani. Seseorang yang disebut egois yaitu yang selalu mementingkan dirinya sendiri di atas kepentingan orang lain. Seseorang egois merupakan seseorang yang takut kehilangan apa yang dimiliki atau haknya. Sikap egois merupakan kelanjutan dari apa yang telah diterima selama ini. Seseorang dengan sifat egois tidak akan mempedulikan keadaan sekitar, dan lebih mementingkan kepentingan pribadi. Sifat semacam ini adalah sifat yang tidak bisa diajak dalam berorganisasi dan akan lebih sulit jika dipekerjakan didalam lingkungan yang selalu bekerjasama.

4. Manipulatif

Pengertian manipulatif adalah suatu tindakan memanipulasi yang berarti sebuah proses rekayasa dengan melakukan penambahan, persembunyian, penghilangan atau pengkaburan terhadap suatu bagian atau keseluruhan sebuah realitas, kenyataan, fakta-fakta ataupun data-data yang dilakukan berdasarkan sistem perancangan sebuah tata sistem nilai, manipulasi adalah bagian penting dari tindakan menanamkan gagasan, sikap, sistem berpikir, perilaku dan kepercayaan tertentu.

5. Agresif

Perilaku agresif cenderung bersikap otoriter yang bermain perintah. Individu yang bertipe agresif selalu tidak mempertimbangkan kepentingan orang lain, yang ada hanya kepentingan pribadinya. Apapun yang menjadi keinginannya maka itu harus dilaksanakan. Orang yang berperilaku agresif, akan menemui berbagai kesulitan pada waktu bekerja pada tim.

Ciri-ciri seseorang yang mempunyai sifat agresif

1. Jujur, terbuka namun cara mengungkapkan perasaan tidak tepat.
2. Cenderung memaksakan kehendak.
3. Diliputi rasa marah dan menyalahkan.
4. Ingin menjatuhkan orang lain.
5. Menimbulkan ketegangan , rasa sakit, cemas dan salah.
6. Menggunakan segala cara verbal dan nonverbal untuk melakukan sesuatu.

Dalam variabel sifat machiavellian ada 5 indikator yang digunakan dalam penelitian ini, 5 indikator diambil dari penelitian Dalton dk (2012) yaitu:

1. Afeksi
2. Komitmen ideologi rendah
3. Ego
4. Manipulatif
5. Agresif

Dalam indikator pertama yaitu afeksi digunakan untuk mengetahui apakah pegawai pajak bisa mengontrol emosi mereka dalam menghadapi pengaruh eksternal. Indikator yang kedua adalah komitmen ideologi rendah digunakan untuk mengetahui bagaimana komitmen ideologi rendah pegawai pajak. Indikator yang ketiga adalah ego untuk mengetahui bagaimana ego pegawai pajak dalam lingkungan pekerjaan. Indikator keempat adalah manipulatif digunakan untuk mengetahui seberapa besar sifat manipulatif para pegawai pajak. Dan untuk indikator yang terakhir adalah agresif digunakan untuk mengetahui seberapa agresif para pegawai pajak.

2.2.4 Keseriusan Pelanggaran

Keseriusan pelanggaran diidentifikasi sebagai besarnya konsekuensi dari sebuah masalah moral. Besarnya konsekuensi berhubungan dengan intensitas moral, sehingga apabila konsekuensi dari sebuah masalah semakin besar maka semakin besar intensitas moralnya. Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial (Lestari dk, 2017). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda

antara satu dengan yang lainnya. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dk, 2015). Pelanggaran yang menimbulkan kerugian relatif besar atau sering dianggap sebagai pelanggaran yang serius. Semakin besar dampak kerugian yang dialami oleh perusahaan atau instansi yang diakibatkan oleh pelanggaran, maka semakin besar niat organisasi untuk melaporkan dugaan pelanggaran (whistleblowing) (Raharjo, 2015).

Anggota organisasi yang mengetahui ataupun mengamati adanya tindakan wrongdoing atau kecurangan, terlebih lagi jika tindakan wrongdoing tersebut bersifat serius dan dilakukan untuk kepentingan pribadi, maka ia akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan menipuit (Yunika dk, 2018). Hal ini dikarenakan anggota tersebut memiliki persepsi bahwa kesalahan yang lebih serius akan membuat organisasi mengalami kerugian yang lebih besar dibandingkan kesalahan yang kurang serius. Karyawan sebagai bagian dari organisasi juga akan merasa memiliki tanggung jawab untuk melindungi tempat kerja mereka dari kehilangan, bahaya dan ancaman atas kerugian. Menurut Winardi (2013) dalam penelitiannya, memprediksi bahwa pegawai negeri sipil di Indonesia akan memiliki persepsi yang sama tentang keseriusan kesalahan. Sejalan dengan penelitian Faradiza (2017) yang menyatakan bahwa respondennya sebagai whistleblower potensial mempunyai persepsi bahwa semua jenis pelanggaran yang terjadi merupakan jenis pelanggaran yang relatif serius dan dapat menimbulkan dampak kerugian yang relatif besar bagi dirinya dan organisasi sehingga whistleblower potensial akan terdorong untuk melaporkan dugaan fraud kepada pihak internal organisasi melalui whistleblowing sistem.

Dalam variabel keseriusan pelanggaran ada 2 indikator yang digunakan dalam penelitian ini, 2 indikator diambil dari penelitian Hakima dkk (2017) yaitu :

1. Kasus mengenai korupsi.
2. Kasus mengenai fraud.

Untuk indikator yang pertama adalah kasus mengenai korupsi digunakan untuk mengetahui seberapa besar para pegawai pajak mengetahui tentang kasus

mengenai korupsi dan akibat dari kasus tersebut begitupun dengan indikator yang kedua mengenai kasus fraud.

2.2.5 Intensi Whistleblowing

Schiffman dk (2007) menyatakan bahwa intensi adalah hal yang berkaitan dengan kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku tertentu. Chaplin (1999) menyatakan bahwa intensi merupakan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Intensi menurut Corsini (2002) adalah keputusan bertindak dengan cara tertentu atau dorongan untuk melakukan suatu tindakan, baik itu secara sadar atau tidak sadar. Horton (1984) mengatakan bahwa intensi terkait dalam 2 hal yang saling berhubungan yaitu, kecenderungan untuk membeli dan rencana dari keputusan membeli. Jadi intensi berhubungan dengan perilaku. Individu melakukan perilaku tersebut, apabila ia benar-benar ingin melakukannya untuk membentuk intensi. Ajzen (2005) menyatakan bahwa intensi adalah indikasi seberapa kuat keyakinan seseorang akan mencoba suatu perilaku, dan seberapa besar usaha yang akan digunakan untuk melakukan perilaku. Menurut Theory of Planned Behavioral, intensi untuk melakukan suatu perilaku merupakan prediktor paling kuat bagi munculnya perilaku tersebut. Menurut Ajzen (1991) yang menjadi faktor utama dalam Theory of Planned Behavior, intensi adalah fungsi dari tiga penentu utama, pertama adalah faktor personal behavior, kedua bagaimana pengaruh sosial, dan yang ketiga berkaitan dengan control yang dimiliki individu (Ajzen, 2005).

Intensi memiliki empat aspek, yaitu :

1. Sasaran (Target), yaitu sasaran yang ingini dicapai jika menampilkan suatu perilaku.
2. Action, merupakan suatu tindakan yang mengiringi munculnya perilaku.
3. Context, mengacu pada situasi yang akan memunculkan perilaku.
4. Time (Waktu), yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau jangka waktu yang tidak terbatas.

Ajzen (2005) mengemukakan intensi merupakan fungsi dari tiga faktor, yaitu :

1. Faktor personal merupakan sikap individu terhadap perilaku berupa evaluasi positif atau negatif terhadap perilaku yang akan ditampilkan.
2. Faktor sosial diistilahkan dengan kata norma subjektif yang meliputi persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk menampilkan atau tidak menampilkan perilaku.
3. Faktor kendali yang disebut *perceived behavioral control* yang merupakan perasaan individu akan mudah atau sulitnya menampilkan perilaku tertentu.

Menurut Elias (2008) juga mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan anggota atau yang masih anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau organisasi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan. Dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, umumnya lebih sering dilakukan oleh bawahan / karyawan atau lebih dikenal dengan istilah *whistleblower*. Tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dengan mempertimbangkan apakah pelaporan tindakan yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan atau instansi justru kewajiban pribadi (Rahardian, 2010).

Menurut Miceli dk (2013) mengkategorikan *whistleblowing* menjadi dua, yaitu *whistleblowing internal* dan *whistleblowing eksternal*. Dikatakan *whistleblowing internal* ketikan seorang karyawan yang mengetahui adanya tindakan kecurangan yang terjadi di organisasinya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya atau pihak internal perusahaan. Sedangkan, pelaporan yang dilakukan melalui saluran eksternal atau pihak diluar perusahaan disebut juga *whistleblowing eksternal*. Miceli dk (2013) juga mengatakan bahwa Sebagian besar *whistleblower* memilih melaporkan temuannya untuk pertama kali melalui saluran internal dalam organisasi. Namun, Ketika mereka merasa tidak ditanggapi oleh pihak internal, barulah mereka melaporkan tindak kecurangan tersebut melalui saluran eksternal. Tindakan *whistleblowing* ini dipandang sebagai bagian dari strategi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas, dimana pelaporan yang dilakukan *whistleblower* kepada manajernya bertujuan untuk

memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk memperbaiki masalah tersebut sebelum berkembang semakin rumit.

Dalam variabel yang terakhir adalah intensi whistleblowing ada 7 indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini, 7 indikator tersebut diambil dari penelitian Hakima (2017) yaitu

1. Minat melakukan tindakan whistleblowing.
2. Keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing.
3. Rencana melakukan tindakan whistleblowing.
4. Usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing.
5. Usaha keras untuk melakukan eksternal whistleblowing.

Indikator yang pertama adalah minat melakukan tindakan whistleblowing untuk mengetahui seberapa besar para pegawai berminat untuk melakukan tindakan whistleblowing yang ada di lingkungan pekerjaannya. Indikator yang kedua keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa besar pegawai pajak mempunyai keinginan untuk mencoba melakukan tindakan whistleblowing. Indikator yang ketiga adalah rencana melakukan tindakan whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa besar pegawai pajak mempunyai rencana atau planning untuk melakukan tindakan whistleblowing. Indikator yang keempat adalah usaha keras untuk melakukan internal whistleblowing digunakan untuk mengetahui seberapa bekerja kerasnya para pegawai pajak dalam melakukan tindakan whistleblowing di bagian internal dan begitupun untuk indikator yang terakhir untuk mengetahui seberapa besar usaha para pegawai pajak untuk melakukan tindakan whistleblowing yang ada di lingkungan luar pekerjaannya atau lingkungan eksternal.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Hubungan antara Komitmen Profesional Terhadap Intensi Whistleblowing

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 atau aparatur Negara di daerah sangat diperlukan untuk

mengungkapkan tindak kecurangan tersebut, karena selaku pegawai yang profesional tidak hanya bekerja untuk kepentingan organisasi saja, tetapi juga harus dapat mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya terhadap masyarakat (Nikmah, 2014). Menurut penelitian Putra dk (2018) berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel komitmen profesional (X_1) memiliki cronbach's alpha sebesar $0,815 > 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua variabel yang dianalisis dalam penelitian dinyatakan reliabel. Hasil uji regresi untuk hipotesis 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.151 dan t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H_0 dan H_1 diterima yang berarti bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing.

Menurut Nugraha (2017) hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan p value (sign) $<$ dari 0,05 maka H_1 diterima, sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ p value (sign) $>$ 0,05 maka H_1 ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 5,288 dan t_{tabel} sebesar 1,990 dan p value (sign) 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini berhasil menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap whistleblowing.

Menurut Joneta (2016) hasil menunjukkan t hitung (7,087) $>$ t table (1,669) dengan nilai signifikan sebesar 0 (nol) dengan tingkat kesalahan (alpha) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa komitmen profesional diterima yaitu terdapat pengaruh komitmen profesional terhadap intensi melakukan whistleblowing. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai beta sebesar 0,675, hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif yaitu semakin tinggi komitmen profesional yang dimiliki auditor maka akan semakin tinggi intensi melakukan whistleblowing.

H1 : Komitmen Profesional berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

2.3.2 Hubungan antara Intensitas Moral Terhadap Intensi Whistleblowing.

Menurut Zubair (1987) dikutip dari Hendriadi (2012) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil

dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi control perilaku dalam teori perilaku terencana (Theory of Planned Behavior). Persepsi kontrol perilaku merupakan keyakinan seseorang bahwa persepsi yang dimilikinya merupakan hasil dari kontrol dirinya sendiri mengenai persepsi perilaku tersebut. Seseorang yang memiliki intensitas moral yang tinggi akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi dikarenakan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkannya. Sebaliknya apabila intensitas moral seseorang rendah maka dia tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk melaporkan tindakan pelanggaran yang terjadi.

Menurut Putra dk (2018) berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa variabel intensitas moral memiliki cronbach's alpha sebesar $0,785 > 0,6$. Sehingga dinyatakan variabel intensitas moral dinyatakan reliabel. Hasil uji regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.060 dan t_{tabel} sebesar 1.988 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan whistleblowing internal. Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesa kedua, yaitu :

H2 : Intensitas Moral berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

2.3.3 Hubungan antara Sifat Machiavellian Terhadap Intensi Whistleblowing.

Menurut Nugraha (2017) hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan p value (sign) $> 0,05$ maka variabel sifat machiavellian ditolak. Dalam penelitian ini, nilai t_{hitung} sebesar 2.287 dan t_{tabel} sebesar 1.990 p dan p value (sign) 0,005 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil penelitian ini menyatakan bahwa sifat machiavellin berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Seseorang yang bersifat machiavellian yang tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan dengan keinginan diri sendiri. Lebih jauh lagi individu tersebut dapat berbohong demi mencapai keinginannya sendiri. Dalam hal whistleblowing, seseorang yang memiliki sifat machiavellian cenderung melakukan whistleblowing atas dasar

keinginan untuk mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sehingga semakin tinggi sifat machiavellian maka semakin tinggi intensi untuk melakukan whistleblowing.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesa ketiga, yaitu :

H3 : Sifat Machiavellian berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

2.3.4 Hubungan antara Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Whistleblowing.

Tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar keseriusan pelanggaran yang dapat merugikan organisasi. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan pelanggaran akan lebih mungkin untuk melakukan whistleblowing jika pelanggaran tersebut serius (Miceli dk, 1985). Persepsi tiap anggota organisasi terhadap tingkat keseriusan kecurangan dapat saja berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pembentukan persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi (Bagustianto dk, 2015).

Menurut Prasetyo dkk (2017), hasil pengujian variabel tingkat keseriusan pelanggaran mempunyai nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,049 dan koefisien regresi sebesar 0,035. Hal ini memberikan arti bahwa variabel tingkat keseriusan pelanggaran diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran meningkat satu satuan maka intensi whistleblowing meningkat sebesar 0,035 satuan. Artinya, jika tingkat keseriusan pelanggaran lebih serius, maka niat seseorang untuk whistleblowing akan meningkat. Hal ini juga dapat dibuktikan dengan melihat penilaian responden atas variabel tingkat keseriusan pelanggaran yang tinggi, dengan membandingkan rerata teoritis sebesar 54 dengan rerata aktual sebesar 81,3333.

Dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesa keempat, yaitu:

H4 : Keseriusan Pelanggaran berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing.

2.3.5 Hubungan antara Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Sifat Machiavellian dan Keseriusan Pelanggaran Terhadap Intensi Whistleblowing

Pada pembahasan yang dilakukan sebelumnya telah dijelaskan bahwa komitmen profesional, intensitas moral, sifat machiavellian dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap intensi whistleblowing. Apabila seseorang mempunyai komitmen profesional dan intensitas moral yang tinggi serta memiliki sifat machiavellian yang rendah dan dihadapkan pada pelanggaran yang serius maka besar kemungkinan hal tersebut akan memicu seseorang untuk melakukan tindakan whistleblowing.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesa kelima, yaitu

H5 : Komitmen Profesional, Intensitas Moral, Sifat Machiavellian dan Keseriusan Pelanggaram berpengaruh terhadap Intensi Whistleblowing

2.4 Kerangka konseptual

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dibuat sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut:

