

**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN LINGKUNGAN ETIKA
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman)**

ARTIKEL

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh :

SUZILA
2014/14043136

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

HALAMAN PENGESAHAN ARTIKEL

**PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN LINGKUNGAN ETIKA
TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*
(Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman)**

Oleh :
Suzila
14043136

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode
September 2018 dan telah diperiksa/ disetujui oleh kedua pembimbing

Padang, 2018

Disetujui oleh :

Pembimbing I



Sany Dwita, SE, M.Si, PhD, Ak
NIP. 19800103 200212 2 001

Pembimbing II



Mayar Afriyenti, SE, M.Sc
NIP. 19840132009122005

PENGARUH SIFAT *MACHIAVELLIAN* DAN LINGKUNGAN ETIKA TERHADAP NIAT MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING*

(Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman)

Suzila

Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Padang

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang

Email: suzila3096@gmail.com

Abstract

The purpose of this study were to examine empirically: 1) Individuals with high machiavellian characters will demonstrate intentions of performing different whistleblowing versus individuals with low machiavellian characters. 2) Individuals in a strong ethical environment will demonstrate the intention of performing different whistleblowing versus individuals in a weak ethical environment. 3) Difference between a high machiavellian character and lower one on strong environment toward whistleblowing. This research was used quantitative approach and an experimentation type. The type of data is primary data. The population was the employees of local government who has an important position in their office. The sample was 119 respondents and the sampling was done with purposive sampling technique with several criterias. Statistical analysis of anova was used for the hypothesis.

The results showed that: 1) There was a different between a high machiavellian characters and lower one on whistleblowing. 2) There was a different between a strong environment and weak one on whistleblowing. 3) There was a different between a high machiavellian character and lower one on strong environment toward whistleblowing.

Keyword : Machiavellian, Ethical Environment, Whistleblowing

PENDAHULUAN

Whistleblowing adalah tindakan seseorang yang secara sukarela menyampaikan informasi yang sebenarnya tidak diketahui oleh umum. Tindakan ini dinilai sebagai protes moral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas dari suatu organisasi melalui saluran komunikasi yang tidak normal kepada pihak-pihak yang berkepentingan tentang adanya perbuatan ilegal dan/ atau pelaksanaan kegiatan yang tidak bermoral dalam suatu organisasi atau praktik-praktik yang dilakukan organisasi yang bertentangan dengan kepentingan publik (BPPK-Kemenkeu, 2013). *Whistleblowing* menjadi sangat penting bila ada kolusi antara manajemen klien dan audit senior atau mitra (Alleyne, 2013).

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut dengan *whistleblower*. *Whistleblower* atau yang dikenal dengan istilah peniup peluit adalah pegawai/ karyawan yang berani melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi didalam suatu instansi. Motif seseorang membuat laporan atau sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan organisasi, faktor pribadi, faktor lingkungan atau hal lainnya (Semendawai dkk,

2011). Bagi seorang *whistleblower*,berlangsungnya kecurangan yang terorganisir perlu disadari dapat merusak kehidupan publik. Penegakan hukum tak jalan, pemasukan negara terkorupsi, atau efek buruk bagi publik lainnya jika skandal publik tersebut tak segera diungkap.

Seorang *whistleblower* dinilai sebagai orang yang paling efektif yang mampu mendeteksi secara dini segala hal yang berkaitan dengan indikasi kecurangan dalam suatu instansi, sehingga memberikan peluang untuk lebih awal melakukan langkah-langkah koreksi dan mitigasi yang diperlukan untuk mengamankan aset, reputasi dan risiko kerugian yang mungkin timbul (Libramawan, 2014).

Pelaporan *whistleblower* masih didominasi oleh sektor swasta seperti penelitian Alleyne (2013) yang menguji niat *whistleblowing* pada auditor eksternal, penelitian Bagustianto dan Nurkholis (2014) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Murphy (2012) dan Dalton (2012) terhadap mahasiswa S2, sementara untuk lingkup sektor pemerintahan baru lembaga-lembaga pengawas atau lembaga negara yang menerima laporan dugaan praktik menyimpang dari aparat

Pemerintah. Misalnya, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK), Komisi Kepolisian Nasional (Kopolnas), Komisi Kejaksaan, Komisi Yudisial (KY), Komisi Hak Nasional Asasi Manusia (Komnas HAM), dan Ombudsman (Semendawai dkk, 2011). Masih jarang yang menguji niat melakukan *whistleblowing* di sektor pemerintahan terutama pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), meskipun tergolong kedalam lingkup kecil namun jika diabaikan bisa menimbulkan kecurangan yang tidak terduga.

Berdasarkan pada hal tersebut, penulis berpikir bahwa penelitian ini perlu diteliti lebih lanjut dengan meneliti faktor-faktor yang kemungkinan berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada sektor pemerintahan yaitu SKPD yang berada di Lubuk Sikaping, Pasaman. Mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang terkait dengan niat pegawai dalam melakukan tindakan *whistleblowing* untuk melaporkan adanya tindakan kecurangan merupakan hal yang harus dilakukan.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan beberapa variabel, diantaranya termasuk sifat *machiavellian* dan lingkungan etika yang saat ini digunakan oleh peneliti. Nugraha (2017) menguji pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada auditor internal perusahaan perbankan dengan kriteria minimal bekerja satu tahun. Hasil dari analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen profesional berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; lingkungan etika berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*; *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing*.

Bagustianto dan Nurkholis (2014) menguji pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, sifat komitmen organisasi, *personal cost*, tingkat keseriusan kecurangan terhadap *whistleblowing* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja pada berbagai unit kerja di instansi BPK. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan *whistleblowing*; *personal*

cost tidak berpengaruh terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*; tingkat keseriusan kecurangan berpengaruh positif terhadap minat PNS melakukan tindakan *whistleblowing*.

Machiavellian merupakan pribadi yang akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak (Dalton dan Radtke, 2012). Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang cenderung memiliki dampak signifikan terhadap *whistleblowing* karena pribadi yang menerima perilaku tidak etis akan mengabaikan atau tidak peduli terhadap hal-hal negatif yang terjadi disekitarnya. Dalton (2012) mengatakan bahwa individu yang lebih tinggi dalam *machiavellian* cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan dan manipulasi mencapai tujuan mereka dan lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Murphy (2012) bahwa individu *machiavellian* tidak hanya lebih cenderung menyalah gunakan kesempatan dan motif, tetapi mereka juga menanggung beban emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan. Maknanya, individu *machiavellian* ini tidak merasa bersalah dengan tindakan yang ia buat meskipun itu berdampak buruk bagi yang lain. *Machiavellianisme* mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan instansi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik mempengaruhi atau memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012).

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *whistleblowing* yaitu lingkungan etika, dimana instansi dengan lingkungan etika yang kuat akan meningkatkan niat untuk melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang rendah (Dalton, 2012). Lingkungan etika disini juga berarti komitmen instansi yang terkait erat dengan persepsi instansi terhadap nilai-nilai moral. Secara keseluruhan, semua penelitian tentang etika menunjukkan bahwa karakter etika instansi memiliki pengaruh dalam keputusan seseorang dalam melakukan *whistleblowing* (Rodiyah, 2015).

Penelitian ini memberikan kontribusi untuk literatur yang berkembang dengan menyarankan pentingnya kehadiran seorang *whistleblower* dan

menciptakan lingkungan etika yang baik dalam suatu instansi agar kelangsungan instansi dapat berjalan dengan baik tanpa ada kecurangan didalamnya. Beberapa peneliti terdahulu meneliti bagaimana pengaruh sifat *machiavellian* dan lingkungan etika secara umum terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan sektor swasta sebagai respondennya. Penelitian ini terhadap sektor publik seperti SKPD yang difokuskan pada melihat perbedaan pengungkapan *whistleblowing* bagi sifat *machiavellian* dengan lingkungan etika berbeda yang saat ini masih jarang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sifat *Machiavellian* dan Lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*”.

TINJAUAN PUSTAKA

The Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi perilaku individu ketika individu tersebut tidak memiliki kontrol kemauan sendiri secara penuh (Mahyarni, 2013). Individu tersebut memiliki halangan atau hambatan sehingga perilakunya tidak bisa semaunya sendiri. Ajzen (1991) mengatakan bahwa sikap mempengaruhi perilaku lewat suatu proses pengambilan keputusan yang teliti dan beralasan dan dampaknya terbatas hanya pada tiga hal; Pertama, perilaku tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi oleh sikap yang spesifik terhadap sesuatu. Kedua, perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma objektif yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Ketiga, sikap terhadap suatu perilaku bersama norma-norma subjektif membentuk suatu intensi atau niat berperilaku tertentu.

Faktor utama dari perilaku terencana adalah niat individu melakukan perilaku tertentu. Niat diasumsikan menangkap motivasional yang mempengaruhi perilaku. Hal ini merupakan indikasi betapa sulitnya orang ingin mencoba berapa banyak usaha yang rencananya akan mereka lakukan. Aturan umum, semakin kuat niat untuk terlibat dalam perilaku, semakin besar kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku. Namun, harus jelas bahwa jika orang tersebut dapat memutuskan kapan akan melakukan atau tidak melakukan perilaku tersebut. (Ajzen, 2005).

Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan seseorang yang secara sukarela menyampaikan informasi yang sebenarnya tidak diketahui oleh umum (BPPK-Kemenkeu, 2013). Tindakan ini dinilai sebagai protes moral yang dilakukan oleh anggota atau dewan pengawas dari suatu instansi melalui saluran komunikasi yang tidak normal kepada pihak-pihak yang berkepentingan tentang adanya perbuatan ilegal dan/ atau pelaksanaan kegiatan yang tidak bermoral dalam suatu instansi atau praktek-praktek yang dilakukan instansi yang bertentangan dengan kepentingan publik.

Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar instansi dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang paling efektif (Setyawati, 2015). *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota instansi (mantan atau yang masih menjadi anggota) atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral, atau tanpa legitimasi dibawah kendali pimpinan kepada individu atau instansi yang dapat menimbulkan efek tindakan perbaikan, dengan demikian praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen instansi (Rafik, 2008).

Whistleblower atau yang dikenal dengan istilah peniup peluit adalah pegawai/ karyawan yang berani melaporkan adanya penyimpangan yang terjadi didalam suatu instansi (Semendawai dkk, 2011). Motif seseorang membuat laporan atau sebagai *whistleblower* dapat bermacam-macam, mulai dari motif itikad baik menyelamatkan instansi, persaingan pribadi atau hal lainnya. Untuk disebut sebagai *whistleblower*, seseorang setidaknya harus mempunyai dua kriteria. Kriteria pertama, *whistleblower* menyampaikan atau mengungkap laporan kepada otoritas yang berwenang atau kepada media massa atau publik yang diharapkan dugaan suatu kecurangan dapat diungkap dan terbongkar. Kriteria kedua, seorang *whistleblower* merupakan orang ‘dalam’ yaitu orang yang mengungkap dugaan pelanggaran yang terjadi ditempatnya bekerja (Semendawai dkk, 2011).

Pengaduan dari *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap kecurangan dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Bagustianto dan Nurkholis 2015). Namun *whistleblower* yang mengungkapkan informasi memiliki risiko cukup tinggi dipecat, dapat dianggap melakukan perbuatan yang tidak etis dan dipandang sebagai pengkhianat yang melanggar

loyalitas suatu instansi karena tidak menjaga kerahasiaan yang ada dalam instansi (Widi dan Utami, 2015)

Sifat Machiavellian

Sifat *machiavellian* pertama kali diperkenalkan oleh Niccolo Machiavelli pada abad ke-16. Karakteristik kepribadian *machiavellianisme* (Machiavellianism-Mach) berasal dari nama Niccolo Machiavelli, penulis pada abad ke enam belas yang menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. *Machiavellianisme* adalah prediktor yang dapat diandalkan untuk perilaku yang tidak etis, namun juga mencakup sinisme dan keyakinan yang lebih luas bahwa "akhir membenarkan cara" (Jones & Paulhus, 2009). Hal tersebut memberi tahu kita sesuatu tentang sifat pola pikir persaingan dan mengemukakan bahwa persaingan dapat menyebabkan berbagai perilaku tipe kejam atau perilaku bahkan di luar perilaku tidak etis (Jones & Paulhus, 2009).

Sifat machiavellian ini dapat dikategorikan menjadi mach tinggi dan mach rendah yang diukur melalui skala mach-IV dengan menggunakan kuesioner yang telah didukung validitas konstruksinya dalam buku Christie dan Geis (1970). Tinjauan tahun 1992 menyimpulkan bahwa mach berperilaku dengan cara yang kurang etis. Tetapi hanya dalam keadaan tertentu. Penelitian yang lebih baru menunjukkan serangkaian situasi yang lebih luas. Dibandingkan dengan mach rendah, laporan Mach tinggi memiliki standar etika yang lebih rendah (Singhapakdi & Vitell, 1991 dalam Jones & Paulhus, 2009).

Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung pragmatis, mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses (Rodiyah, 2015). Individu yang lebih tinggi dalam *machiavellianisme* cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan dan manipulasi mencapai tujuan mereka dan lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral.

Karakter dari *machiavellian* bisa dilihat dari motivasi mereka, dibandingkan dengan mach rendah, mach tinggi memberikan prioritas tinggi untuk uang, kekuasaan, dan persaingan (Stewart & Stewart, 2006 dalam Jones & Paulhus, 2009). Mach tinggi sebagai contoh jika dihadapkan pada sebuah kasus seperti mengetahui adanya kecurangan dalam suatu instansi, maka motivasinya untuk mengungkapkan hal tersebut hanya berlandaskan pada imbalan yang akan ia

terima atas apa yang telah dilakukan atau berdasarkan pada kepentingan pribadi, berbeda halnya dengan mach rendah yang malah sebaliknya.

Murphy (2012) menemukan bahwa akuntan pada *machiavellianisme* tinggi lebih cenderung salah melaporkan laporan keuangan dibandingkan dengan mereka yang memiliki sifat *machiavellian* rendah. Individu *machiavellian* tidak hanya lebih cenderung menyalahgunakan kesempatan dan motif, tetapi mereka juga menanggung beban emosional yang jauh lebih kecil dari kesalahan pelaporan. Maknanya, individu *machiavellian* ini tidak merasa bersalah dengan tindakan yang ia buat meskipun itu berdampak buruk bagi yang lain. *Machiavellianisme* mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan instansi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik mempengaruhi atau memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012).

Vitell (1991) dan Granitz (2003) dalam Dalton dan Radtke (2012) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan. Dahling (2009) dan Gunthorsdottir (2002) dalam Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

Lingkungan Etika

Perilaku dan tindakan etis seseorang akan memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Individu yang baru memasuki sebuah instansi, biasanya akan mencoba beradaptasi dengan lingkungan instansi tersebut. Apabila, individu tersebut masuk pada instansi yang memiliki lingkungan etika kuat, maka ia juga akan berusaha untuk mengikuti etika yang berlaku. Begitupula dengan individu yang masuk pada instansi dengan lingkungan etika yang lemah, maka yang akan terjadi adalah individu tersebut tidak akan tau bagaimana untuk bersikap etis karena di lingkungannya sendiri tidak menerapkan hal tersebut.

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya. Pada penelitian ini, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melibatkan

Pegawai Negeri Sipil sebagai partisipannya telah memiliki kode etik PNS tersendiri yang diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004. Etika tersebut tidak cukup hanya menentukan kewajiban-kewajiban, larangan-larangan, serta sanksi-sanksi saja, tetapi dibutuhkan juga langkah-langkah nyata yang sistematis serta dilaksanakan dengan penuh kesungguhan berupa partisipasi aktif dari seluruh pihak yang berada dalam organisasi tersebut.

Lingkungan etika yang sudah menerapkan dengan baik kode etik dalam suatu instansi tentunya akan mencerminkan lingkungan etika yang kuat, dimana jika dihadapkan pada suatu permasalahan akan ditanggapi dengan cepat sesuai aturan yang ada. Berbeda halnya dengan instansi yang belum menerapkan kode etik dengan baik akan mencerminkan lingkungan etika yang lemah, dimana individu didalamnya tidak begitu peduli terhadap masalah yang ada didalam instansi dikarenakan ketidaktahuan akan kode etik yang bertujuan untuk meningkatkan pencapaian suatu instansi.

Booth dan Schulz (2004) dalam Dalton (2012) mengidentifikasi enam faktor yang membentuk instansi lingkungan etis. Tiga faktor pertama (misi dan nilai, nilai kepemimpinan dan manajemen, dan pengaruh kelompok sebaya) mewakili norma sosial dalam pekerjaan lingkungan instansi. Dua faktor lingkungan etis berikutnya (prosedur, peraturan, dan kode etik, dan pelatihan etika) mewakili praktik sosial suatu instansi. Praktik seperti kode etik dan pelatihan etika memperkuat norma etika lingkungan kerja dan mendorong pengambilan keputusan etis. Faktor lingkungan etis terakhir, penghargaan dan sanksi, mencerminkan pentingnya struktur penghargaan dalam mendukung perilaku etis. Evaluasi kinerja sistem yang secara eksplisit menghargai individu untuk etika perilaku dan menghukum individu untuk pelanggaran standar etika sangat penting dalam promosi instansi perilaku etis.

Hipotesis

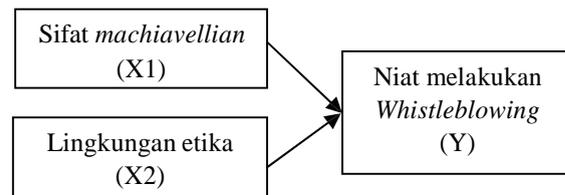
Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, dan didukung oleh teori yang ada maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Individu dengan sifat *machiavellian* tinggi akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dibandingkan individu dengan sifat *machiavellian* rendah.

H₂ : Individu yang berada pada lingkungan etika kuat akan menunjukkan niat melakukan *whistleblowing* yang berbeda dengan individu yang berada pada lingkungan etika lemah.

H₃ : Pada lingkungan etika yang kuat, sifat *machiavellian* yang tinggi akan meningkatkan niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah.

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan desain penelitian kuasi eksperimentasi. Eksperimentasi merupakan suatu desain yang dengan sengaja oleh peneliti melakukan manipulasi terhadap satu atau lebih variabel dengan suatu cara tertentu sehingga berpengaruh pada satu atau lebih variabel yang diukur. Partisipan dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yakni pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang memiliki peranan penting seperti kepala dinas, sekretaris dinas, kepala divisi, kepala sub bagian dan bagian penanggungjawab. Partisipan dipilih melalui salah satu kriteria berikut : 1) Pegawai yang telah menyelesaikan tingkat pendidikan minimal D1. 2) Pegawai yang telah memiliki masa kerja lebih dari lima tahun.

Desain eksperimen yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain faktorial 2x2. Variabel bebas terdiri dari sifat *machiavellian* dan lingkungan etika. Variabel lingkungan etika dimanipulasi menjadi lingkungan etika lemah dan lingkungan etika yang kuat.

Desain Hasil faktorial 2 x 2

		Sifat <i>machiavellian</i>	
		Tinggi	Rendah
Lingkungan etika	Kuat	WSB 1	WSB 2
	Lemah	WSB 3	WSB 4

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini terdiri dari 4 bagian. Bagian I bertujuan untuk mendapatkan info demografi partisipan dan sifat serta lingkungan etika yang ada dalam masing-masing SKPD yang akan diteliti. Bagian II berisi skenario *whistleblower* (lampiran A) yang diadopsi dari Schultz et al. (1993) yang telah digunakan oleh banyak riset *whistleblowing* seperti Dalton (2012). Skenario tersebut dirancang dengan sangat berhati-hati agar memperoleh skenario *whistleblowing* yang realistis. Selanjutnya, karena tidak semua orang bersedia melaporkan masalah kesalahan kecil. Skenario tersebut mengilustrasikan seorang pegawai kantor yang mengamati pelanggaran kebijakan kantor dan kemudian harus memutuskan apakah akan melaporkan permasalahan tersebut kepada atasan atau tidak.

Bagian III berisi kuisisioner B digunakan variabel independen yaitu lingkungan etika menggunakan instrumen Booth and Schulz (2004) yang di manipulasi menjadi lingkungan etika lemah dan lingkungan etika kuat. Pada lingkungan etika lemah, ilustrasi yang disajikan berisikan tentang ketidaktahuan anggota organisasi terhadap siapa atasan yang menekankan aturan dan memberikan hukuman pada yang melanggar aturan. Sedangkan pada lingkungan etika kuat mengilustrasikan bahwa suatu organisasi mendukung dengan adanya kode etik yang berlaku didalam organisasi.

Memastikan partisipan memahami skenario dan merasakan bahwa ia sedang dimanipulasi, maka partisipan diberikan uji manipulasi. Uji manipulasi yang digunakan berupa sebuah pertanyaan yang meminta partisipan untuk merespon kasus lingkungan etika lemah (kuat) dengan menggunakan skala tujuh poin (Sangat Tidak Setuju–Sangat Setuju) dengan bunyi, “Kantor dalam kasus tersebut sangat peduli dengan perilaku etis”. Lalu, partisipan dikatakan lolos uji manipulasi apabila pada lingkungan etika kuat, ia merespon dari skala 4–7 (Netral–Sangat Setuju). Begitu pula dengan lingkungan etika lemah, merespon dari skala 1–4 (Sangat Tidak Setuju – Netral).

Bagian IV berisi kuisisioner C digunakan untuk mengukur sifat *machiavellian* dengan menggunakan pengukuran *mach-IV* yang terdiri dari 20 item pernyataan, dimana pernyataan pada item 1,3,4,6,7,9,12, 16,18, dan 19 merupakan item positif dan selain daripada item tersebut setiap skornya merupakan item negatif.

Instrumen penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu dengan menggunakan metode *translation–backtranslation* oleh dua individu yang

penguasaan bahasa inggris cukup bagus untuk mendapatkan konsistensi makna yang sama dari terjemahan sebelum dan sesudah proses penerjemahan. Hal ini bertujuan agar bisa dipahami oleh partisipan yang nantinya akan berpartisipasi pada penelitian ini.

Instrumen ini sudah pernah diuji coba oleh peneliti terdahulu di Indonesia seperti Nugraha (2017), Bagustianto dan Nurkholis (2014), Rodiyah (2015) yang menguji berbagai variabel terhadap niat melakukan *whistleblowing*, termasuk diantaranya variabel yang digunakan oleh peneliti yaitu sifat *machiavellian* dan lingkungan etika.

Prosedur Penelitian

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data *field research* (penelitian lapangan). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dalam bentuk kuisisioner yang diberikan secara personal dengan mendatangi SKPD-SKPD yang ada di Lubuk Sikaping yang mana sudah disetujui untuk dijadikan objek penelitian.

Proses kuasi eksperimen dimulai dengan memberikan arahan mengenai tata cara pengisian kuisisioner yang telah dicantumkan pada lembar pengajuan kuisisioner. Pembagian kuisisioner dilakukan secara random pada suatu SKPD yang datang yang mana setiap SKPD tersebut mendapatkan dua perlakuan berbeda. Perlakuan berbeda tersebut merupakan manipulasi variabel lingkungan etika yang disebarkan ke setiap SKPD menjadi tiga dengan perlakuan lingkungan etika kuat dan tiga lagi dengan perlakuan lingkungan etika lemah.

Pada perlakuan lingkungan etika kuat, partisipan akan menerima kasus yang mana seorang karyawan memiliki seorang manajer yang sangat mendukung kode etik sebagai kode internal kantornya sendiri dan mempercayai semua itu juga berlaku di SKPD lainnya secara umum. Pada perlakuan lingkungan etika lemah, partisipan akan menerima kasus yang mana seorang karyawan menyadari kode etik di dalam kantornya, namun karyawan tidak pernah diberi pelatihan etika ataupun dievaluasi ketaatannya terhadap kode etik. Setelah itu, partisipan akan diminta respon atas kasus tersebut melalui skala likert tujuh poin. Berbeda halnya dengan variabel sifat *machiavellian* yang jumlahnya tidak dapat dipastikan untuk membagi ke dalam kelompok eksperimen, untuk itu partisipan yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi maupun rendah hanya dapat diketahui apabila kuisisioner telah ditabulasikan.

Pengukuran Variabel

Terdapat tiga variabel penelitian yaitu variabel niat melakukan *whistleblowing* sebagai variabel dependen dan sebagai variabel independennya yaitu sifat *machiavellian* dan lingkungan etika yang dapat mempengaruhi anggota dalam organisasi untuk mengambil suatu tindakan. Variabel niat melakukan *whistleblowing* merupakan niat seseorang untuk mengungkapkan suatu kecurangan yang ia ketahui baik disengaja maupun tidak disengaja. Variabel ini diukur dengan meminta pendapat partisipan atas niat melakukan *whistleblowing* yang diukur dengan menggunakan skala *likert* 1 sampai 7 (sangat tidak setuju - sangat setuju). Skala ini menggantikan rendah atau tinggi niat melakukan *whistleblowing*.

Variabel independen lingkungan etika diukur dengan membagi partisipan menjadi dua perlakuan yang di manipulasi menjadi lingkungan etika lemah dan lingkungan etika kuat, meminta pendapat partisipan atas perilaku etis dalam kasus yang diberikan. Lingkungan etika ini menggunakan skala nominal dimana lingkungan etika lemah diberi simbol angka 1 dan lingkungan etika kuat diberi angka 2.

Variabel independen sifat *machiavellian* diproksi dengan mach tinggi dan mach rendah. Variabel ini diukur menggunakan skala mach-IV yang terdiri dari 20 item pernyataan dengan skala *likert* 1 sampai 7 dari sangat tidak setuju menjadi sangat setuju. Lalu, untuk olahan data lebih lanjut, nilai dari sifat *machiavellian* merupakan hasil tabulasi dari 20 item pernyataan tersebut ditambah dengan nilai konstanta 20. Ini menghasilkan berbagai skor Mach 40-160 dengan teori netral pada 100.

Menurut literatur Christie dan Geis (1970); Hunt dan Chonko (1984) dalam Dalton (2012), skor lebih dari 100 cenderung untuk mewakili individu dengan kecenderungan *machiavellian* yang kuat, sedangkan skor yang lebih rendah (dibawah 100) lebih mungkin untuk karakteristik *machiavellian* rendah. Namun, tidak ada titik *cut off* mutlak secara definitif yang membedakan rendah dan tingginya tingkat *machiavellianism* individu. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menggunakan skor Mach > 90 yang dikategorikan sebagai individu dengan *machiavellian* yang tinggi. Alasannya karena skor tersebut hampir mendekati pribadi *machiavellian* yang berhubungan dengan objek penelitian. Sifat *machiavellian* diukur menggunakan skala nominal dimana individu

dengan mach yang rendah akan diberi simbol 1 dan individu dengan mach yang tinggi diberi simbol 2.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *one way ANOVA* untuk membuktikan hipotesis pertama dan kedua. Lalu, uji *two way ANOVA* untuk melihat pembuktian pada hipotesis ketiga.

HASIL PENELITIAN

Perbedaan sifat *machiavellian* terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perbedaan sifat *machiavellian* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji *one way anova*. Hasil tabel 2 menunjukkan F hitung sebesar 19,11 sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Sifat *machiavellianisme* mempengaruhi *whistleblowing* karena akan memberikan instansi informasi mengenai bagaimana cara yang lebih baik mempengaruhi atau memberi insentif kepada individu tertentu untuk mengungkapkan sebuah pelanggaran yang tersembunyi (Murphy, 2012). Dahling (2009) dan Gunthorsdottir (2002) dalam Dalton dan Radtke (2012) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

Penelitian mengenai niat melakukan *whistleblowing* ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Dalton (2012) yang menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* dan penelitian Rodiyah (2015) serta Nugraha (2017) yang menyatakan adanya pengaruh sifat *machiavellian* terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Perbedaan pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa perbedaan lingkungan etika berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengolahan data menggunakan uji *one way anova*. Hasil tabel 2 menunjukkan F hitung sebesar 16,615 sedangkan nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$.

Perilaku dan tindakan etis seseorang akan memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia

bekerja begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk disuatu instansi dapat mempengaruhi anggota. Perilaku dan tindakan etis pun menjadi bagian kritis dari faktor penentu keberlangsungan suatu instansi. Oleh karena itu lingkungan etika yang ada pada suatu instansi merupakan hal yang berperan penting dalam pembentukan pribadi anggota yang ada didalamnya. Hasil penelitian ini konsisten dengan Dalton (2012) yang menunjukkan bahwa lingkungan etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* serta penelitian Nugraha (2017) yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Perbedaan sifat *machiavellian* tinggi dan rendah pada lingkungan etika yang kuat terhadap niat melakukan *whistleblowing*

Hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa *machiavellian* yang tinggi pada lingkungan etika kuat memiliki p value $< 0,05$ dengan *machiavellian* yang rendah pada lingkungan etika kuat. Hal ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan niat melakukan *whistleblowing* seorang *machiavellian* yang tinggi dan rendah pada lingkungan etika yang kuat yang bermakna menerima hipotesis ketiga.

Perbedaan yang tidak signifikan terjadi pada dua kelompok lainnya, yaitu kelompok dengan *machiavellian* yang tinggi dan rendah pada lingkungan etika lemah. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa diantara partisipan yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi dalam lingkungan etika lemah dengan partisipan yang memiliki sifat *machiavellian* rendah dalam lingkungan etika lemah tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan nilai lebih dari 0,05. Ditambah dengan ringkasan pada tabel 1 tertera bahwa perbedaan yang ada tidak jauh berbeda yakni 55,36 dan 47,92.

Dari beberapa penjelasan analisis di atas, dapat dipahami bahwa dalam lingkungan etika yang kuat, individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan berbeda untuk mendemonstrasikan niat melakukan *whistleblowing* dengan individu yang memiliki sifat *machiavellian* rendah. Berbeda halnya dalam lingkungan etika yang lemah, individu yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi ataupun rendah sekalipun tidak jauh berbeda dalam mendemonstrasikan niat melakukan pada *whistleblowing*. Tidak peduli dengan apa yang

terjadi di dalam organisasinya karena tidak diberikan perhatian untuk menjaga kode etik organisasi sehingga yang terjadilah hal-hal yang tidak diinginkan seperti, korupsi dan lainnya.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan melihat apakah terdapat perbedaan pengaruh sifat *machiavellian* dan lingkungan etika terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Sifat *machiavellian* yang tinggi memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan sifat *machiavellian* yang rendah. (2) Lingkungan etika yang kuat memiliki perbedaan pengaruh yang signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dibandingkan dengan lingkungan etika yang lemah. (3) Pada lingkungan etika yang kuat, individu yang memiliki sifat *machiavellian* tinggi akan berbeda tingkat niat melakukan *whistleblowing*-nya dengan *machiavellian* rendah.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut: (1) Pengukuran variabel hanya mengandalkan pada pengetahuan responden yang disampaikan secara tertulis melalui kuesioner belum mencerminkan keadaan sebenarnya yang akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara secara langsung dengan responden. (2) Lingkup penelitian ini hanya berada di Kabupaten Pasaman, sehingga akan lebih baik apabila diperluas ke kota lainnya.

Saran

Dari hasil penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini: Dari hasil penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran yang dihasilkan dari penelitian ini (1) Penelitian ini hanya menggunakan sifat *machiavellian* dan lingkungan etika sebagai variabel independen yang diuji memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel independen lain yang mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap niat melakukan *whistleblowing*. (2) Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dalam pengambilan data, untuk peneliti selanjutnya agar dapat dilakukan dengan metode wawancara.

Implikasi

Dari hasil penelitian ini, dapat diimplikasikan bagi instansi ataupun organisasi perangkat daerah untuk meningkatkan lingkungan etika yang kuat agar memperoleh keamanan dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada kecurangan didalamnya. Bagi manajer ataupun atasan dari sebuah organisasi, dapat memberikan pelatihan etika kepada karyawan secara berkala agar dapat membentuk individu yang taat pada kode etik organisasi. Lalu bagi akademisi, dapat menanamkan nilai-nilai moral kepada pelajar agar terbentuk dari dini memiliki sikap etika yang bagus dalam dunia yang ditekuninya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 50 (2) : 179-211.
- Alleyne, Philmore., Hudaib, Mohammad & Richard, Pike. 2013. Towards a conceptual model of whistleblowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*. 45 : 10-23.
- Badan dan Pendidikan Pelatihan Keuangan Kementerian Keuangan. 2013. Peran 'Whistleblower' dalam pemberantasan korupsi. <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangan-sdm/10977-peran-peniup-peluit-dalam-pemberantasan-korupsi>. 24 Oktober 2017.
- Bagustianto, Rizki & Nurkholis. 2014. Faktor-faktor yang mempengaruhi Minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan whistleblowing (studi pada PNS BPK RI). *E-journal Universitas Brawijaya*.
- Balai Penelitian Teknologi Bahan (BPTBA) Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI). 2016. Laporan Indeks Persepsi Korupsi. http://bptba.lipi.go.id/bptba3.1/img/110020_ipk_2016.pdf. 24 Oktober 2017.
- Dalton, Derek & Robin R. Radtke. 2012. The joint effects of machiavellianism and ethical environment on whistleblowing. *J Bus Ethics*. 117 : 153-172.
- E-Akuntansi. 2016. Etika bisnis dan lingkungan. <http://www.e-akuntansi.com/2015/09/etika-bisnis-dan-lingkungan.html>. 22 November 2017.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jones, Daniel Nelson & Phaulus, Delroy. 2009. *Individual Differences in social behaviour*. New York : Guildford.
- Nugraha, Taufiq. 2017. Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat machiavellian dan personal cost terhadap intensi whistleblowing dengan retaliasi sebagai variabel moderating. *JOM Fekon*. 4(1).
- Mahyarni. 2013. Theory of reasoned action dan theory of planned behavior (sebuah kajian historis tentang perilaku). *E- journal*. 4(1).
- Murphy, Pamela R. 2012. Attitude, Machiavellianism and the rationalization of misreporting. *Accounting, Organizations and Society*. 37 : 242-259.
- Putu, Ni Ika Parianti., Wayan, I Suartana & Dewa, I Nyoman Badera. 2016. Faktor-faktor yang memengaruhi niat dan perilaku Whistleblowing mahasiswa akuntansi". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5(12) : 4209-4236.
- Rafik, Z Elias. 2008. Auditing students professional commitment and anticipatory socialization and their relationship to whistleblowing. *Managerial Auditing Journal*. 23(3) : 283-294.
- Rafik, Z Elias. 2015. The Effects of Machiavellianism and Cultural Dimensions on Business Students, General Distrust of Corporations. *Journal of Business Studies Quarterly*. 6(4).
- Reckers Suciuc, Ashley K., Lowe, & Jordan D. 2010. The influence of dispositional affect on whistle-blowing. *Advances in Accounting, incorporating Advances in International Accounting*. 26 : 259-269.
- Rodiyah, Syaifa. 2015. Pengaruh sifat machiavellian, lingkungan etika dan personal cost terhadap intensi melakukan whistleblowing. *Skripsi*. Universitas Islam Negri Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business Edisi 4 Buku 2*. Salemba Empat. Jakarta

- Semendawai, et al. 2011. *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK). Jakarta.
- Setyawati, Intan., Ardiyani, Komala & Ragil, Catur Sutrisno. 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan whistleblowing internal (the factors influencing internal whistleblowing intentions). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.17(2)
- Silaen, Sofar dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.Jakarta.
- Suharyadi dan S.K Purwanto. 2009. *Statistika 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Widyatama Repository. 2014. Pengaruh penerapan whistleblowing system terhadap pencegahan kecurangan.
<http://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/3653>. 26 Oktober 2017.

LAMPIRAN

Tabel 1
Desain Hasil faktorial 2 x 2

		Sifat machiavellian	
		Tinggi	Rendah
Lingkungan etika	Kuat	N = 13 (106,92)	N = 43 (61,09)
	Lemah	N = 14 (55,36)	N = 49 (47,92)

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Parametrik dan Non Parametrik $H_1 - H_3$

Uji Parametrik				Uji Non-Parametrik		
Uji <i>One way ANOVA</i>				Uji Kruskall Wallis		
	Mean	F	Sig		Mean Rank	Sig
Machiavellian	19,405	28,246	0,000	Mach Rendah	54,25	0,000
				Mach Tinggi	80,58	
Lingkungan Etika	25,92	37,729		LE Lemah	49,57	0,000
				LE Kuat	71,73	
Mach*LE	10,616	15,453		Mach Tinggi*LE Kuat	106,92	0,000
				Mach Tinggi*LE Lemah	55,36	
				Mach Rendah*LE Kuat	61,09	
				Mach Rendah*LE Lemah	47,92	

Sumber : Data primer yang diolah, 2018