

# PENGARUH LINGKUNGAN ETIKA, SIFAT MACHIAVELLIAN, PERSONAL COST, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP NIAT MELAKUKAN WHISTLEBLOWING

Nur Alifah

*nuraliffah.2005@gmail.com*

Wahidahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*This research aimed to examine and determine the effect of etique environment, machiavellian manner, personal cost, and organizational commitment on the intention of whistleblowing at BPKAD in Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the population was all employees in the Accounting and Financial Treasurer, Secretariat, and Asset division in BPKAD Surabaya. The data collection technique used purposive sampling, with the Slovin formula as the instrument. In line with that, there were 80 respondents as the sample. Furthermore, the data were primary and were taken through the result of questionnaires that had been distributed to the respondents. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Package for the Social Science) 26 version. The result concluded that etique environment had a significantly positive effect on the intention of whistleblowing at BPKAD in Surabaya. Likewise, the machiavellian manner had a significantly positive effect on the intention of whistleblowing at BPKAD in Surabaya. Similarly, both personal cost and organizational commitment had a significantly positive effect on the intention of whistleblowing at BPKAD in Surabaya.*

*Keywords: etique environment, machiavellian manner, personal cost, organizational commitment, whistleblowing*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui adanya pengaruh lingkungan etika, sifat machiavellian, *personal cost*, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada BPKAD di Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Perbendaharaan Keuangan dan Akuntansi, Sekretariat, Aset pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, dengan penentuan sampel menggunakan rumus slovin yang diperoleh sebanyak 80 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Hasil kuesioner diolah dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* versi 26 dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sifat machiavellian berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, *personal cost* berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada BPKAD di Kota Surabaya.

Kata Kunci: lingkungan etika, sifat machiavellian, *personal cost*, komitmen organisasi, *whistleblowing*

## PENDAHULUAN

Peningkatan aktivitas ekonomi seringkali disertai dengan meningkatnya tindakan kecurangan (*fraud*), baik dalam lingkup kecil maupun luas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan penderitaan bagi individu atau masyarakat secara menyeluruh. Pelanggaran dan kecurangan masih menjadi permasalahan yang umum terjadi di Indonesia, dan berita di

media sering kali mencerminkan adanya pelanggaran dan kecurangan. Ragam pelanggaran bervariasi, dan salah satu jenis yang sering terjadi adalah pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM). Di kalangan politisi, jenis pelanggaran lain yang kerap terjadi adalah korupsi, yang sayangnya sering dianggap sebagai suatu tradisi karena kerap terjadi di lingkungan pemerintahan (Sartika dan Mulyani, 2020).

Berdasarkan hasil survei Indeks Persepsi Korupsi (IPK) oleh *Transparency International* pada tahun 2018, Indonesia menempati peringkat 89 dari 180 negara. Pada tahun 2019, peringkat tersebut meningkat menjadi 85 dari 180 negara menurut hasil survei IPK oleh *Transparency International*. Namun, pada tahun 2020, terjadi peningkatan kasus korupsi di Indonesia sehingga peringkat negara ini turun menjadi 102 dari 180 negara, seperti yang dilaporkan oleh *Transparency International 2020*. Menurut peneliti Indonesian *Corruption Watch* (ICW), Emerson Yuntho, contoh skandal korupsi yang signifikan adalah kasus korupsi terkait penerbitan Izin Usaha Pertambangan (IUP) yang melibatkan seorang Bupati di Kotawaringin Timur. Selain itu, skandal Bantuan Likuiditas Bank Indonesia (BLBI) juga merupakan kasus lama yang belum terselesaikan ([www.suara.com](http://www.suara.com)).

Selanjutnya, terdapat kasus suap terkait ekspor benih lobster yang menimbulkan kontroversi. Kasus ini melibatkan mantan Menteri Kelautan dan Perikanan (KKP), Edhy Prabowo, bersama dengan beberapa pelaku lainnya seperti Andreau, Safri, Amiril, Ainul, dan Siswandhi. Suap yang diterima dalam kasus ini mencapai 77 ribu dolar AS dan 24,625 miliar, dengan total keseluruhan mencapai Rp 25,75 miliar. ([news.detik.com](http://news.detik.com)). Isu manipulasi laporan keuangan oleh emiten kembali mencuat setelah Bursa Efek Indonesia (BEI) dikejutkan oleh dugaan manipulasi Laporan Keuangan Tahunan (LKT) tahun 2019 yang menimpa salah satu emiten di sektor jasa dan perdagangan teknologi informasi, yaitu PT Envy Technologies Indonesia Tbk (ENVY). Polemik terkait laporan keuangan juga melibatkan Garuda Indonesia pada tahun 2019, dimulai pada RUPS pada tanggal 24 April 2019. Salah satu agendanya adalah persetujuan terhadap Laporan Keuangan Tahunan 2018. Namun, RUPS tersebut menjadi kontroversial karena dua komisaris menolak menandatangani laporan keuangan tersebut ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)).

Laporan keuangan 2018 Garuda mencatat laba bersih yang sebagian besar bersumber dari kerja sama dengan PT Mahata Aero Teknologi senilai US\$ 239,94 juta atau sekitar Rp 3,48 triliun. Meskipun dana tersebut seharusnya masih dianggap sebagai piutang dengan kontrak berlaku selama 15 tahun ke depan, dana tersebut sudah dicatat sebagai pendapatan pada tahun pertama dan diakui sebagai pendapatan lain-lain. Hal ini menyebabkan perusahaan yang sebelumnya mengalami kerugian kemudian mencatatkan laba. Dua komisaris Garuda Indonesia, yaitu Chairal Tanjung dan Dony Oskaria, menolak menandatangani laporan keuangan 2018 karena mendeteksi kejanggalan tersebut. Perselisihan berlanjut hingga Pusat Pembinaan Profesi Keuangan (PPPK) Kementerian Keuangan turut melakukan audit terhadap permasalahan tersebut. BEI, Otoritas Jasa Keuangan (OJK), dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) juga ikut terlibat dalam melakukan audit ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)). Hasil audit dari PPPK dan OJK menyatakan adanya ketidaksesuaian dalam penyajian laporan keuangan GIAA 2018. Garuda diminta untuk menyajikan ulang laporannya dan dikenakan denda sebesar Rp 100 juta, serta direksi dan komisaris yang menandatangani laporan keuangan juga turut dikenakan sanksi. Setelah dilakukan penyesuaian pencatatan, maskapai penerbangan nasional tersebut akhirnya mencatatkan kerugian sebesar US\$ 175 juta atau sekitar Rp 2,53 triliun. Terdapat selisih sebesar US\$ 180 juta dari yang awalnya dilaporkan dalam laporan keuangan perseroan tahun buku 2018. Pada tahun tersebut, Garuda Indonesia sebelumnya melaporkan keuntungan sebesar US\$ 5 juta atau sekitar Rp 72,5 miliar ([cnbcindonesia.com](http://cnbcindonesia.com)).

Sejumlah kasus penipuan atau *fraud* terjadi di Indonesia selama tahun 2021-2022. Saat ini, sektor fiskal tengah dihadapkan pada skandal. Kasus indikasi fraud di lembaga pajak telah menimbulkan reaksi emosional dari publik sepanjang Maret 2023. Kerugian akibat

fraud di sektor jasa keuangan dari tahun 2018 hingga 2022 mencapai Rp 123,51 triliun (berdasarkan data Satgas Investasi Bodong-OJK). Tahun 2022 mencatatkan 97 kasus investasi bodong/ilegal, 619 kasus pinjol (pinjaman online) ilegal, dan 62 kasus gadai ilegal (cnbcindonesia.com).

Menurut laporan *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)* berjudul “*Asia-Pacific Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*”, Indonesia menempati peringkat ke-4 dalam jumlah kasus fraud pada tahun 2022, dengan total 23 kasus. Jenis fraud terbesar di Indonesia adalah korupsi (64 persen), penyalahgunaan aktiva/kekayaan negara dan perusahaan (28,9 persen), dan fraud laporan keuangan (6,7 persen). Skala fraud yang signifikan terjadi di beberapa perusahaan, seperti PT Asabri dengan kerugian negara sebesar Rp 22,78 triliun, PT Jiwasraya Rp 16,81 triliun, dan kasus terbaru di PT Indosurya Inti Finance yang menyebabkan kerugian nasabah mencapai Rp 106 triliun menurut Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). Pasca reformasi, skandal Bank Century dan sekarang fraud di sektor jasa keuangan menciptakan dampak yang mencengangkan. Skandal Century diatasi dengan bailout Rp 6,7 triliun, sementara Jiwasraya mendapat bail in Rp 22 triliun dari APBN (Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara). Akibatnya, APBN harus menanggung beban untuk skema penyelamatan terhadap kerugian dari berbagai kasus fraud ini, yang seharusnya dialokasikan untuk kesejahteraan rakyat (kompas.com).

Salah satu cara untuk mencegah pelanggaran akuntansi sehingga dapat mengembalikan kepercayaan Masyarakat adalah dengan melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merujuk pada tindakan melaporkan atau mengungkap terjadinya pelanggaran yang melibatkan individu atau kelompok dan bertentangan dengan nilai etika, norma, serta hukum yang berlaku, baik di tingkat internal maupun eksternal. Pelaku *whistleblowing* dikenal dengan istilah *whistleblower*. Dengan demikian *whistleblower* berperan penting dalam mengungkapkan kecurangan (Gupta dan Chaudhary, 2017). Pelapor pelanggaran, atau yang dikenal sebagai *whistleblower*, adalah istilah yang merujuk kepada individu, baik karyawan aktif maupun mantan karyawan, serta anggota institusi atau organisasi, yang mengambil tindakan untuk melaporkan pelanggaran atau tindakan yang dianggap melanggar ketentuan kepada pihak yang berwenang. Terdapat berbagai faktor yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* atau memiliki niat untuk melakukannya, seperti lingkungan etika di tempat kerja, sifat *machiavellian*, biaya pribadi (*personal cost*), dan komitmen terhadap organisasi (Suzila, 2018).

Faktor pertama yang mendorong seseorang untuk membuat laporan atau bertindak sebagai *whistleblower* adalah lingkungan etika. Keberadaan lingkungan etika yang kuat dalam suatu lembaga dapat meningkatkan kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing*, sebaliknya, lingkungan yang kurang etis dapat menghambatnya (Dalton, 2012, seperti yang dikutip dalam Suzila, 2018). Lingkungan etika dapat diartikan sebagai keseluruhan komitmen etis suatu organisasi yang terkait dengan pandangan instansi tersebut terhadap nilai-nilai moral yang berlaku (Riandi, 2017). Dengan memiliki lingkungan etika yang kuat dan sesuai dengan norma yang berlaku, suatu institusi atau perusahaan dapat mendorong peningkatan niat individu untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Sartika dan Mulyani (2020) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh lingkungan etika terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun perusahaan swasta, memiliki lingkungan etika yang positif dan kokoh, maka anggota atau pegawai di dalamnya akan lebih bersedia untuk melibatkan diri dalam tindakan *whistleblowing*. Keberadaan lingkungan etika yang baik di dalam organisasi tersebut sesuai dengan norma-norma yang berlaku, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian Ahyaruddin dan Asnawi (2017) memberikan hasil yang berbeda, yaitu lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing*.

Faktor kedua yang dianggap memengaruhi kecenderungan untuk melakukan *whistleblowing* adalah sifat machiavellian. Sifat machiavellian merujuk pada keinginan untuk mengendalikan atau memiliki kendali terhadap orang lain, ketidakpercayaan terhadap orang lain, kemampuan untuk memanipulasi, dan dorongan untuk mencapai kekuasaan dengan tujuan keuntungan pribadi (Aurila dan Narulitasari, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rusmita (2022), sifat machiavellian memberikan pengaruh positif signifikan pada niat *whistleblowing*. Semakin tinggi kecenderungan sifat machiavellian seseorang, semakin tinggi juga niat pegawai untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, temuan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020), menemukan bahwa sifat *machiavellian* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *whistleblowing*.

Faktor berikutnya adalah *personal cost*, *personal cost* merujuk pada persepsi pegawai terkait risiko atau konsekuensi yang mungkin dihadapi oleh *whistleblower* ketika melaporkan tindakan kecurangan. Hal ini mencakup ancaman atau pembalasan yang mungkin diterima oleh pelapor dari pihak yang terlibat dalam kecurangan, seperti manajemen, atasan, atau rekan kerja. Keberanian seorang pegawai untuk melaporkan kecurangan dapat dipengaruhi oleh pertimbangan terhadap potensi risiko pembalasan yang mungkin dialami sebagai akibat dari tindakan *whistleblowing* (Syafudin *et al.*, 2020). Dalam penelitian yang dilakukan Pramudiaty dan Aziz (2020) bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi *personal cost*, maka intensi seseorang untuk melakukan *whistleblowing* juga meningkat. Berbeda dengan hasil dari Oktavia (2018) membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh negatif terhadap *whistleblowing*.

Faktor yang terakhir adalah komitmen organisasi, berdasarkan definisi dari Hung *et al.* (2018), komitmen organisasi diartikan sebagai ikatan emosional individu dengan organisasi, di mana individu tersebut merasa memiliki kewajiban untuk tetap setia pada organisasi. Tingginya tingkat komitmen organisasi pada anggota organisasi akan mengakibatkan dedikasi yang tinggi terhadap kepentingan organisasi, yang tercermin dalam perilaku mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa memiliki komitmen terhadap organisasi agar dapat meningkatkan niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Dinc *et al.* (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Namun, temuan ini berlawanan dengan hasil penelitian Putri dan Dwita (2022) yang menyatakan bahwa baik pada kondisi komitmen organisasi tinggi maupun rendah, tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*.

Pemaparan latar belakang tersebut menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) dari satu penelitian terhadap penelitian sebelumnya. Sehingga peneliti termotivasi untuk mengambil judul "Pengaruh Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian, *Personal Cost*, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* (Studi Empiris Pada BPKAD di Kota Surabaya)." Yang ditujukan untuk menguji dan mengetahui adanya pengaruh lingkungan etika, sifat machiavellian, *personal cost*, dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Pemilihan BPKAD di Kota Surabaya sebagai objek dikarenakan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah suatu badan atau unit kerja perangkat daerah yang didirikan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015. Fokus utama tugas BPKAD Kota Surabaya memiliki tanggung jawab melaksanakan dukungan dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan. Dalam menjalankan tugasnya, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Surabaya menyelenggarakan beberapa fungsi, antara lain: Penyusunan kebijakan teknis sesuai dengan ruang lingkup tugasnya; Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya; Pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya; Pelaksanaan administrasi Badan sesuai dengan ruang lingkup tugasnya; dan Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya ([bpkad.surabaya.go.id](http://bpkad.surabaya.go.id)). Karena keterlibatan langsung

dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah, penelitian di BPKAD dianggap penting karena sektor ini rentan terhadap potensi pelanggaran atau kecurangan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masalah yang akan diteliti selanjutnya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: (1).Apakah lingkungan etika memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada BPKAD di Kota Surabaya? (2).Apakah sifat Machiavellian memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada BPKAD di Kota Surabaya? (3).Apakah *personal cost* memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* pada BPKAD di Kota Surabaya? (4).Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* padaBPKAD di Kota Surabaya?.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Perilaku Organisasi Pro-sosial (*Pro-social Organizational Behavior Theory*)

Teori Perilaku Organisasi Pro-sosial sangat relevan dalam menjelaskan niat untuk melakukan *whistleblowing*. *Whistleblowing*, yang merupakan tindakan melaporkan pelanggaran atau ketidakberesan di dalam organisasi, dapat dilihat sebagai perilaku pro-sosial, karena individu yang melakukannya bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi atau masyarakat secara keseluruhan dengan mengungkapkan tindakan tidak etis atau ilegal. Menurut Teori Perilaku Organisasi Pro-sosial (Brief dan Motowidlo, 1986 dalam Mulfaq, 2017), tindakan tersebut bukan hanya berdampak positif bagi orang lain, tetapi juga bagi pelapor sendiri. Dalam konteks *whistleblowing*, pelapor mungkin merasa termotivasi karena kontribusinya terhadap kebaikan umum dan kesejahteraan organisasi. Ini selaras dengan gagasan bahwa perilaku pro-sosial tidak hanya membantu orang lain, tetapi juga dapat meningkatkan kesejahteraan pelakunya, seperti melalui perasaan bangga, pencapaian moral, atau keadilan yang tercapai. Dalam perspektif ini, *whistleblowing* bukan hanya tentang mengungkapkan pelanggaran untuk melindungi kepentingan umum, tetapi juga bisa dilihat sebagai bentuk komitmen terhadap integritas dan kesejahteraan pribadi, karena pelaku merasa bertanggung jawab untuk melakukan apa yang benar.

### Teori Perilaku Terencana (*Theory Of Planned Behavior*)

*Theory of Planned Behavior (TPB)*, yang dikemukakan oleh Ajzen, merupakan teori yang relevan dalam memahami niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. TPB menekankan bahwa niat seseorang adalah prediktor yang lebih akurat terhadap perilaku nyata, karena niat mencerminkan faktor-faktor motivasional yang memengaruhi seberapa kuat seseorang berencana untuk bertindak. Dalam konteks *whistleblowing*, niat tersebut dapat dipengaruhi oleh sikap individu terhadap tindakan *whistleblowing* itu sendiri, norma subjektif dari lingkungan sosialnya, dan persepsi kontrol perilaku, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melaporkan pelanggaran. Ketika individu memiliki sikap positif terhadap *whistleblowing*, dukungan sosial dari lingkungannya, serta merasa memiliki kontrol dan kemampuan untuk melakukannya, niat untuk melakukan *whistleblowing* cenderung meningkat. Sesuai dengan Ajzen (dalam Hayati dan Wulanditya, 2018), niat yang kuat ini menjadi cerminan dari seberapa besar seseorang berencana dan berusaha untuk mengambil tindakan *whistleblowing*, sehingga niat tersebut menjadi penghubung antara sikap dan perilaku aktual dalam mengungkapkan pelanggaran atau penyimpangan.

### Lingkungan Etika

Etika sebagai nilai dan norma moral yang menjadi pedoman bagi seseorang atau kelompok organisasi dalam mengatur perilaku. Etika sebagai kumpulan nilai moral dan etika diartikan sebagai ilmu tentang yang baik atau buruk (Berens, dalam Kristanti 2018). Hanif dan Odiatma (2017) mengemukakan bahwa etika yang dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika utilitarianisme. Etika utilitarianisme

didefinisikan sebagai usaha untuk memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan, termasuk mempertimbangkan sejauh mana dan seberapa besar kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika seorang karyawan membocorkan atau menyembunyikan kecurangan. Lingkungan etika merupakan konsep yang mendasar dalam berbagai bidang, termasuk akuntansi, pemasaran, keuangan, pemerintahan, dan sebagainya. Perilaku dan tindakan etis seseorang memiliki dampak pada orang lain dan lingkungan, termasuk lingkungan tempat bekerja, dan tindakan etis menjadi faktor kritis dalam menentukan kelangsungan perusahaan, yang dikenal sebagai *Good Corporate Governance* (Hanif dan Odiatma, 2017). Menurut Dalton dan Radtke (2012) mengidentifikasi indikator lingkungan etika sebagai berikut: a). Nilai-nilai kehormatan, keadilan dan kejujuran, b). Kode etik sebagai control, c). Kebijakan Perusahaan, d). Pelatihan perilaku etis, e). Penghargaan terhadap perilaku etis, f). System evaluasi kinerja.

### **Sifat Machiavellian**

Sifat *Machiavellian* merujuk pada sifat kepribadian yang melibatkan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Sebaliknya, sifat *Machiavellian* bersifat adaptif, yang berarti bahwa meskipun seringkali terlibat dalam tindakan negatif atau perilaku tidak etis, melanggar norma, dan sering menggunakan manipulasi untuk mencapai hasil yang optimal (Nasution, 2016). Seseorang yang memiliki sifat Machiavellian cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi dan bersikap agresif untuk mencapai tujuannya. Demi mencapai tujuan tertentu, individu dengan sifat *Machiavellian* akan menggunakan segala cara tanpa memedulikan perasaan orang lain, pertimbangan moral, atau etika. Mereka cenderung melakukan tindakan yang tidak etis, melanggar prosedur, dan mengabaikan aturan (Nasution, 2016). Sifat *Machiavellian* tidak terbatas pada manajemen puncak, tetapi ada di sebagian besar pegawai dalam organisasi. Individu dengan sifat ini cenderung egois dan manipulatif demi keuntungan pribadi, tanpa memperhatikan konsekuensi moral (Syafudin *et al.*, 2020). Dalton dan Radtke dalam Aurilia dan Narulitasari (2022) mengidentifikasi indikator sifat Machiavellian yaitu: a). Keyakinan terhadap kemampuan mengendalikan orang lain, b). Keyakinan bahwa keberhasilan seseorang dapat dicapai dengan berbuat curang kepada orang lain, c). Persepsi terhadap peluang negatif, d). Keyakinan terkait motif di balik suatu tindakan, e). Keyakinan terhadap kepentingan materi atau harta.

### **Personal Cost**

Menurut Lestari dan Yaya (2017) menjelaskan bahwa *personal cost* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terkait dengan kemampuan mereka untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang memengaruhi diri mereka. Niat individu untuk melaporkan pelanggaran cenderung lebih kuat ketika *personal cost* pelaporan lebih rendah atau ketika individu merasa memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Tingkat *personal cost* yang tinggi menunjukkan bahwa di dalam suatu organisasi mungkin terdapat potensi retaliasi yang signifikan terhadap anggota organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi persepsi *personal cost* seseorang, semakin berkurang niat orang tersebut untuk melakukan *whistleblowing*. Indikator *personal cost* menurut Septianti (2013) sebagai berikut: a). Kasus mengenai penyalahgunaan aset, b). Kasus mengenai korupsi, dan c). Kasus mengenai fraud.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional antara individu dan organisasi, di mana individu tersebut merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Hung *et al.*, 2018). Komitmen organisasi melibatkan sikap dan perilaku yang mencakup peduli terhadap tujuan organisasi, keterlibatan dalam aktivitas organisasi, dan usaha melindungi organisasi dari potensi ancaman. Penelitian Dekar *et al.* (2018) mendukung

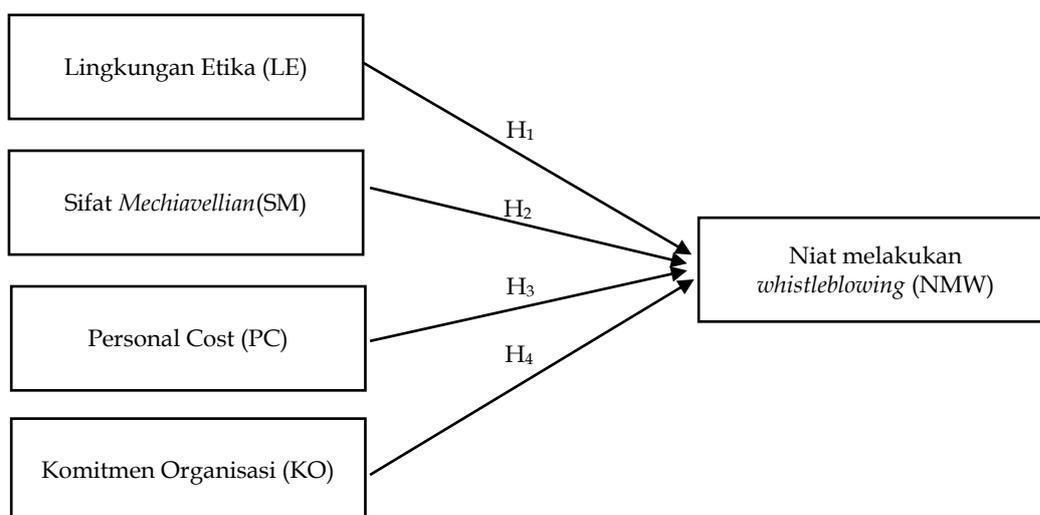
pandangan ini dengan menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan berusaha menyelesaikan masalah dan mengarahkan organisasi menuju pencapaian tujuannya saat menghadapi tantangan. Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yang diambil dari penelitian Urumsah *et al.* (2018) yang mengadopsi hasil penelitian sebelumnya sebagai berikut: a). Mencakup usaha pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, yang dapat tercermin dalam kesediaan mereka untuk menerima berbagai tugas yang diberikan serta sikap peduli terhadap kelangsungan organisasi, b). Mengukur tingkat kebanggaan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya, dan c). Berkaitan dengan rasa memiliki yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

### Niat Melakukan Whistleblowing

Niat perilaku dapat diartikan sebagai keinginan seseorang untuk mencoba melakukan perilaku tertentu. Indra (2018) menjelaskan bahwa keadaan di mana seseorang memiliki keinginan untuk melakukan perilaku tertentu disebut sebagai niat. Dalam konteks ini, kondisi di mana seseorang memiliki keinginan untuk melakukan perilaku *whistleblowing* dikenal sebagai niat melakukan *whistleblowing*. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), *whistleblowing* merujuk pada tindakan mengungkapkan pelanggaran, baik perbuatan tidak etis maupun pelanggaran hukum, yang dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi. Tindakan ini biasanya dilakukan secara rahasia oleh karyawan atau pimpinan kepada pihak berwenang, disertai dengan bukti dan informasi yang jelas. Prinsip dasar dari *whistleblowing* adalah tindakan mengungkapkan kecurangan, baik yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi, oleh karyawan atau mantan karyawan. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang terkait, seperti pihak internal dan eksternal organisasi (Nier dan Miceli, 1985 dalam Hala, 2020). Iskandar dan Saragih (2018) mengidentifikasi indikator niat melakukan *whistleblowing* sebagai berikut: a). Keinginan untuk menjadi *whistleblower*, b). Perencanaan untuk menjadi *whistleblower*, dan c). Upaya untuk menjadi *whistleblower*.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori-teori yang diajukan oleh penelitian sebelumnya, fokus penelitian ini dirancang untuk menguji peran lingkungan etika, sifat *mechiavellian*, *personal cost* dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan *whistleblowing*, dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

### **Pengembangan Hipotesis Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Menurut Hanif dan Odiatma (2017), etika utilitarianisme dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing*. *Utilitarianisme* adalah sebuah teori etika yang menilai tindakan berdasarkan dampaknya terhadap kebahagiaan atau kesejahteraan secara keseluruhan. Dalam konteks *whistleblowing*, tindakan ini dilihat sebagai upaya untuk mengungkapkan kebenaran demi kebaikan yang lebih besar, meskipun mungkin ada risiko bagi individu yang melakukan *whistleblowing*. Menghubungkan ini dengan niat melakukan *whistleblowing*, seorang individu mungkin termotivasi untuk mengungkapkan pelanggaran atau kesalahan dalam organisasi karena percaya bahwa dengan melakukannya, karyawan akan mengurangi kerugian yang lebih besar bagi masyarakat atau organisasi itu sendiri. Walaupun *whistleblowing* dapat menyebabkan dampak negatif bagi individu yang terlibat, seperti risiko kehilangan pekerjaan atau menghadapi tindakan balasan, etika *utilitarianisme* menekankan bahwa tindakan tersebut dapat dibenarkan jika hasil akhirnya memberikan manfaat yang lebih besar bagi banyak orang. Efektivitas lingkungan etika dalam niat melakukan *whistleblowing* dibuktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Peneliti yang telah dilakukan Kristanti (2018) temuannya menunjukkan bahwa lingkungan etika memiliki pengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Hal tersebut di dukung dengan penelitian yang dilakukan Pramudiati dan Aziz (2020), Taripudin dan Umar (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan etika memiliki pengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Dalton (2021) lingkungan etika organisasi berkorelasi positif dengan niat *whistleblowing*. Khairunnisa *et al.* (2023) semakin tinggi pemahaman etika dalam lingkungan kerja, semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

H<sub>1</sub>: Lingkungan etikaberperengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Sifat *Machiavellian* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Individu dengan sifat *Machiavellian*, yang cenderung mengabaikan pertimbangan moral dan etika, sering kali berorientasi pada pencapaian tujuan pribadi tanpa memperhatikan dampak tindakannya terhadap orang lain. Sifat ini membuat mereka lebih mungkin melakukan tindakan yang tidak etis, seperti melanggar prosedur dan mengabaikan aturan yang ada (Nasution, 2016). Dalam konteks niat melakukan *whistleblowing*, individu *Machiavellian* mungkin akan mempertimbangkan tindakan ini sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi mereka, baik untuk mendapatkan keuntungan, balas dendam, atau mempertahankan posisi kekuasaan. *Whistleblowing*, bagi mereka, bukanlah tindakan moral yang bertujuan untuk mengungkap kebenaran atau memperbaiki kesalahan, melainkan sarana untuk mewujudkan ambisi pribadi, sering kali dengan mengabaikan dampak negatifnya terhadap organisasi atau rekan kerja. Peneliti yang telah dilakukan Rusmita (2022) Sifat *Machiavellian* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Sikap terhadap perilaku tersebut mencerminkan bahwa individu melakukan pertimbangan berdasarkan keuntungan atau kerugian yang mungkin diperoleh. Individu yang memiliki sifat *Machiavellian* dalam tindakan mereka juga cenderung mempertimbangkan keuntungan ekonomi yang dapat diperoleh. Nugroho dan Kartika (2022) diketahui sifat *Machiavellian* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *whistleblowing*. Zarefar *et al.* (2018) sifat *Machiavellian* memiliki pengaruh terhadap niat *whistleblowing*. Suhartini *et al.*, (2023) sifat *Machiavellian* akan secara naluriah memprioritaskan kepentingan sehingga jika pengungkapan penipuan memberikan manfaat bagi mereka, mereka tidak akan ragu untuk mengungkapkannya dan sebaliknya

H<sub>2</sub>: Sifat *mechiavellian*berperengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

### **Personal Cost Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Mneurut Lestari dan Yaya (2017) menjelaskan bahwa *personal cost* merupakan keyakinan individu terkait kemampuan mereka untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang memengaruhi diri mereka. Dalam konteks niat untuk melakukan *whistleblowing*, *personal cost* dapat berperan penting karena individu cenderung mempertimbangkan risiko pribadi yang mungkin mereka hadapi saat melaporkan tindakan yang tidak etis atau ilegal di lingkungan kerja. Jika individu merasa bahwa karyawan memiliki kendali yang cukup atas situasi dan mampu mengatasi konsekuensi negatif yang mungkin timbul, niat mereka untuk melakukan *whistleblowing* akan lebih besar. Sebaliknya, jika mereka merasa *personal cost* terlalu tinggi atau tidak dapat dikendalikan, hal ini dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melaporkan penyimpangan tersebut. Penelitian yang dilakukan Indriani *et al.* (2019), Pramugalih *et al.* (2020) serta Bernawati dan Napitulu (2018) menemukan hasil bahwa *personal cost* memiliki pengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi biaya pribadi yang mungkin diterima oleh para pemberi informasi, semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Lestari dan Yaya (2017), terdapat bukti bahwa *personal cost* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap keinginan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Syafrudin *et al.* (2020) Analisis data menunjukkan bahwa *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.  
H<sub>3</sub>: *Personal cost* berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

### **Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing**

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional antara individu dan organisasi, di mana individu merasa memiliki kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi (Hung *et al.*, 2018). Komitmen ini berperan penting dalam mendorong karyawan untuk menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi. Namun, dalam beberapa situasi, komitmen ini juga bisa mendorong individu untuk melakukan *whistleblowing* sebagai bentuk tanggung jawab moral dan etika terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa tindakan tertentu di dalam organisasi bertentangan dengan nilai-nilai mereka atau dapat merugikan integritas organisasi, mereka mungkin merasa terdorong untuk melaporkan tindakan tersebut. Penelitian yang dilakukan Bernawati dan Napitulu (2018), karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki keinginan untuk melakukan *whistleblowing*. Komitmen organisasional membuat mereka lebih memprioritaskan tujuan dan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi mereka sendiri. Dinc *et al.* (2018) memberikan bukti bahwa keinginan untuk melakukan *whistleblowing* di dalam organisasi dapat ditingkatkan oleh tingginya tingkat komitmen organisasional. Pratiwi *et al.* (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*, yang berarti hasil ini menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengidentifikasi diri karyawan dan berpartisipasi dalam organisasi dengan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiyani dan Kusumawati (2021) bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap *whistleblowing*.  
H<sub>4</sub>: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana hal ini dikarenakan menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif dilakukan karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Pendekatan ini dimulai dari adanya kerangka teori, gagasan dari beberapa ahli, maupun

pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi suatu permasalahan-permasalahan yang diajukan untuk mendapatkan pembenaran atau suatu penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan etika, sifat mechiavellian, personal cost dan komitmen organisasi terhadap niat melakukan whistleblowing. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sugiyono (2017) mendefinisikan penelitian penjelasan sebagai metode penelitian yang memberikan penjelasan tentang hubungan dan dampak antar variabel yang sedang diteliti. Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang 1) Perbendaharaan Keuangan dan Akuntansi, 2) Sekretariat, 3) Aset pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya yang berjumlah 365 pegawai.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada besar jumlahnya sehingga tidak mungkin seluruh populasi dijadikan sampel. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 10% karena melihat jumlah populasi yang besar yaitu 365 pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Surabaya. Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Diketahui nilai-nilai:

$$N = 365$$

$$e = 10\% \text{ atau } 0,1$$

$$n = \frac{365}{1 + 365(0,1)^2}$$

$$= 78,49$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka sampel dalam penelitian ini 78 dan dibulatkan menjadi 80 sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 80 pegawai. Sampel yang digunakan penelitian ini yaitu *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel menggunakan pertimbangan tertentu. Oleh karena itu sampel yang dipilih sengaja ditentukan berdasarkan kriteria yang telah ditentukan yaitu: (1). Pegawai yang bekerja pada BPKAD Kota Surabaya, (2). Pegawai yang telah bekerja selama 3-5 tahun. Hal ini dikarenakan pegawai yang telah bekerja selama 3 sampai 5 tahun telah mengumpulkan pengalaman yang cukup dalam lingkungan kerja mereka. Mereka telah memiliki pemahaman yang lebih baik tentang budaya organisasi, tugas-tugas pekerjaan, dan dinamika hubungan di tempat kerja. Pengalaman ini dapat mempengaruhi persepsi dan keputusan terkait dengan *whistleblowing*.

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang dihimpun dalam penelitian ini termasuk dalam kategori data primer, yang diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada semua pegawai yang menjadi sampel. Kuesioner biasanya digunakan dalam survei atau penelitian untuk mengumpulkan data mengenai pendapat, sikap, atau karakteristik lainnya dari kelompok responden

(Sugiyono, 2019). Skala yang digunakan peneliti adalah Skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variable penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skor atas pilihan jawaban untuk kuesioner yang diajukan untuk pernyataan positif adalah sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Kuesioner tersebut akan diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan BPKAD Kota Surabaya sebagai responden.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Independen**

#### **Lingkungan Etika**

Lingkungan etika merupakan konsep yang mendasar dalam berbagai bidang, termasuk akuntansi, pemasaran, keuangan, pemerintahan, dan sebagainya. Perilaku dan tindakan etis seseorang memiliki dampak pada orang lain dan lingkungan, termasuk lingkungan tempat bekerja, dan tindakan etis menjadi faktor kritis dalam menentukan kelangsungan perusahaan, yang dikenal sebagai *Good Corporate Governance* (Hanif dan Odiatma, 2017). Menurut Dalton dan Radtke (2012) mengidentifikasi indikator lingkungan etika sebagai berikut: a). Nilai-nilai kehormatan, keadilan dan kejujuran, b). Kode etik sebagai control, c). Kebijakan Perusahaan, d). Pelatihan perilaku etis, e). Penghargaan terhadap perilaku etis, f). System evaluasi kinerja.

#### **Sifat Machiavellian**

Sifat Machiavellian tidak terbatas pada tingkat manajemen puncak saja, tetapi dapat ditemui pada sebagian besar pegawai di dalam organisasi. Individu dengan sifat Machiavellian umumnya kurang bijaksana dan bersikap egois (Syafudin *et al.*, 2020). Dalton dan Radtke dalam Aurilia dan Narulitasari (2022) mengidentifikasi indikator sifat Machiavellian, yang melibatkan: a). Keyakinan terhadap kemampuan mengendalikan orang lain, b). Keyakinan bahwa keberhasilan seseorang dapat dicapai dengan berbuat curang kepada orang lain, c). Persepsi terhadap peluang negatif, d). Keyakinan terkait motif di balik suatu tindakan, e). Keyakinan terhadap kepentingan materi atau harta.

#### **Personal Cost**

Menurut Lestari dan Yaya (2017) menjelaskan bahwa *personal cost* dapat diartikan sebagai keyakinan individu terkait dengan kemampuan mereka untuk mengendalikan peristiwa-peristiwa yang memengaruhi diri mereka. Niat individu untuk melaporkan pelanggaran cenderung lebih kuat ketika *personal cost* pelaporan lebih rendah atau ketika individu merasa memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi untuk melaporkan pelanggaran tersebut. Indikator *personal cost* menurut Septianti (2013) sebagai berikut: a). Kasus mengenai penyalahgunaan aset, b). Kasus mengenai korupsi, dan c). Kasus mengenai fraud.

#### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan seseorang terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan, semakin meningkat pula loyalitasnya terhadap perusahaan, dan hal ini dapat menjadi sumber umpan balik positif bagi Perusahaan (Putri dan Dwita, 2022). Komitmen organisasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yang diambil dari penelitian Urumsah *et al.* (2018) yaitu: a). Mencakup usaha pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi,

yang dapat tercermin dalam kesediaan mereka untuk menerima berbagai tugas yang diberikan serta sikap peduli terhadap kelangsungan organisasi, b). Mengukur tingkat kebanggaan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya, dan c). Berkaitan dengan rasa memiliki yang dirasakan oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

## Variabel Dependen

### Niat Melakukan *Whistleblowing*

Prinsip dasar dari *whistleblowing* adalah tindakan mengungkapkan kecurangan, baik yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi, oleh karyawan atau mantan karyawan. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk memberikan informasi kepada pihak-pihak yang terkait, seperti pihak internal dan eksternal organisasi (Nier dan Miceli, 1985 dalam Hala, 2020). Menurut Iskandar dan Saragih (2018) mengidentifikasi indikator niat melakukan *whistleblowing* sebagai berikut: a). Keinginan untuk menjadi *whistleblower*, b). Perencanaan untuk menjadi *whistleblower*, dan c). Upaya untuk menjadi *whistleblower*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Pengujian menggunakan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) Jika nilai positif dimana  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan valid; b) Jika nilai negatif dimana  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pernyataan dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018:51). Berikut merupakan hasil uji validitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Etika (LE)	le.1	0,521	0,2199	Valid
	le.2	0,612	0,2199	Valid
	le.3	0,814	0,2199	Valid
	le.4	0,726	0,2199	Valid
	le.5	0,629	0,2199	Valid
	le.6	0,697	0,2199	Valid
Sifat <i>Machiavellian</i> (SM)	sm.1	0,582	0,2199	Valid
	sm.2	0,553	0,2199	Valid
	sm.3	0,783	0,2199	Valid
	sm.4	0,755	0,2199	Valid
	sm.5	0,735	0,2199	Valid
<i>Personal Cost</i> (PC)	pc.1	0,904	0,2199	Valid
	pc.2	0,779	0,2199	Valid
	pc.3	0,824	0,2199	Valid
Komitmen Organisasi (KO)	ko.1	0,712	0,2199	Valid
	ko.2	0,732	0,2199	Valid
	ko.3	0,805	0,2199	Valid
Niat Melakukan <i>Whistleblowing</i> (NMW)	nmw.1	0,846	0,2199	Valid
	nmw.2	0,765	0,2199	Valid
	nmw.3	0,733	0,2199	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai<sub>hitung</sub>masing-masing indikator pada variabel lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), komitmen

organisasi (KO), dan niat melakukan *whistleblowing* (NMW) lebih besar dari nilai tabel yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel lingkungan etika, sifat *machiavellian*, *personal cost*, komitmen organisasi, dan niat melakukan *whistleblowing* dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ovan dan Saputra (2020:4) reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Kriteria pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghazali (2018:46), yaitu jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Etika (LE)	0,746	Reliabel
Sifat <i>Machiavellian</i> (SM)	0,709	Reliabel
<i>Personal Cost</i> (PC)	0,776	Reliabel
Komitmen Organisasi (KO)	0,608	Reliabel
<i>Whistleblowing</i> (NWM)	0,675	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan yang ada pada variabel lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), komitmen organisasi (KO), dan niat melakukan *whistleblowing* (NMW) dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi, variabel gangguan atau residual memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, selain menggunakan analisis grafik, juga dilengkapi dengan uji statistik menggunakan uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Pada uji K-S, perhatian tertuju pada nilai probabilitas signifikansi data residual. Jika nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Dari hasil pengolahan data dengan *software* SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,24797499
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,040
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,053 dengan nilai signifikansi 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari batas kritis 0,05. Dengan kata lain, asumsi normalitas dalam pengujian statistik telah terpenuhi, yang berarti bahwa distribusi data variabel berada dalam rentang yang diharapkan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari nilai VIF dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel

dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut: a). Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinieritas, b). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2018). Dari hasil pengolahan data dengan *software* SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4  
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan etika (LE)	0,278	3,597
Sifat <i>machiavellian</i> (SM)	0,333	2,999
<i>Personal cost</i> (PC)	0,370	2,700
Komitmen organisasi (KO)	0,310	3,228

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) masing-masing memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan di antara variabel-variabel bebas dalam penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah dalam model regresi terjadi ketidakteraturan varians dari residual antar pengamatan. Sebuah model regresi dianggap baik jika homoskedastisitas terpenuhi, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residual dari regresi. Kriteria uji Glejser adalah sebagai berikut: a). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. b). Jika nilai signifikansi < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi

heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *software* SPSS 26 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan etika (LE)	,512	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Sifat <i>machiavellian</i> (SM)	,211	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Personal cost</i> (PC)	,785	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Komitmen organisasi (KO)	,059	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti yaitu lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda umumnya digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dalam sebuah persamaan linier, dengan asumsi skala pengukuran variabel yang digunakan adalah interval atau rasio. Dalam konteks ini, variabel independen melibatkan lingkungan etika (LE), sifat *Machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO). Sementara itu, variabel dependennya adalah niat melakukan *whistleblowing* (NMW). Model regresi linier berganda yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 26 yaitu pada tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,347	,196		1,767	,081
	LE	,158	,079	,201	2,007	,048
	SM	,229	,083	,251	2,751	,007
	PC	,145	,058	,215	2,483	,015
	KO	,330	,096	,326	3,440	,001

a. Dependent Variable: NMW

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Dari tabel analisis regresi linier berganda di atas didapatkan persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$NMW = 0,347 + 0,158 LE + 0,229 SM + 0,145 PC + 0,330 KO$$

Berdasarkan model regresi linier tersebut dapat dijelaskan bahwa: (1). Nilai konstanta sebesar 0,347. Artinya jika nilai koefisien variabel lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) sama dengan nol, maka nilai niat melakukan *whistleblowing* (NMW) akan sebesar 0,347 satuan. (2). Nilai koefisien regresi variabel lingkungan etika (LE) sebesar 0,158. Artinya jika variabel lingkungan etika (LE) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel niat melakukan *whistleblowing* (NMW) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,158 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lainnya dalam keadaan konstan. (3). Nilai koefisien regresi variabel sifat *machiavellian* (SM) sebesar 0,229. Artinya jika variabel

sifat *machiavellian* (SM) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel niat melakukan *whistleblowing* (NMW) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,229 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. (4). Nilai koefisien regresi variabel *personal cost* (PC) sebesar 0,145. Artinya jika variabel *personal cost* (PC) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel niat melakukan *whistleblowing* (NMW) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,145 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lainnya dalam keadaan konstan. (5). Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasi (KO) sebesar 0,330. Artinya jika variabel komitmen organisasi (KO) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel niat melakukan *whistleblowing* (NMW) juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lainnya dalam keadaan konstan.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Ghozali (2018). Uji ini penting untuk menilai kelayakan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Dalam menilai hasil uji F, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka model regresi dianggap tidak layak digunakan karena menunjukkan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dianggap layak digunakan. Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7  
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,412	4	4,603	71,064	,000 <sup>b</sup>
	Residual	4,858	75	,065		
	Total	23,269	79			

a. Dependent Variable: NMW

b. Predictors: (Constant), KO, PC, SM, LE

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dalam mengukur pengaruh lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pada intinya menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil menerangkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat dibatasi, sedangkan nilai R<sup>2</sup> yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen hampir seluruh informasinya dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:83). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dari pengolahan data dengan *software* SPSS 26 adalah:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,890 <sup>a</sup>	,791	,780	,25450	1,795

a. Predictors: (Constant), KO, PC, SM, LE

b. Dependent Variable: NMW

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,791 atau 79,1%. Artinya variabel lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) mampu mempengaruhi variabel niat melakukan *whistleblowing* (NMW) sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh individu dari satu variabel penjelas dan independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2018). Keputusan mengenai signifikansi pengaruh variabel independen tersebut dapat diambil berdasarkan nilai probabilitas hasil uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW), dengan kriteria sebagai berikut: a. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka secara parsial lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW). b. Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka secara parsial lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW). Nilai signifikansi variabel lingkungan etika (LE), sifat *machiavellian* (SM), *personal cost* (PC), dan komitmen organisasi (KO) yang didapat dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS 26 sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,347	,196		1,767	,081
	LE	,158	,079	,201	2,007	,048
	SM	,229	,083	,251	2,751	,007
	PC	,145	,058	,215	2,483	,015
	KO	,330	,096	,326	3,440	,001

a. Dependent Variable: NMW

Sumber : Data Primer, diolah 2024

Berdasarkan Tabel 9 di atas terkait dengan uji hipotesis yang diketahui bahwa: (1).Lingkungan etika (LE) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048. (2).Sifat *machiavellian* (SM) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007. (3).*Personal cost* (PC) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015. (4).Komitmen organisasi (KO) berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing* (NMW) karena mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001.

## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Lingkungan etikaberperngaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan etikadan niat melakukan *whistleblowing*. Semakin baik lingkungan etikayang ada di perusahaan, maka niat melakukan *whistleblowing*akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel lingkungan etikayang diukur dengan indikatormenjunjung tinggi nilai-nilai kehormatan dalam tindakannya, memiliki kode etik yang jelas dapat dipahami, kebijakan yang sejalan dengan prinsip keadilan, pelatihan mengenai perilaku etis, menghargai karyawan yang berperilaku etis, serta sistem evaluasi kinerja karyawan yang memuat aspek perilaku etis. Secara umum, karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan etis yang ada di BPKAD di Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu "Lingkungan etikaberperngaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*". Lingkungan etika yang baik menciptakan kondisi yang mendukung individu untuk melakukan *whistleblowing*, yaitu mengungkapkan pelanggaran atau kecurangan yang mereka saksikan di tempat kerja. Lingkungan etika yang kuat menanamkan nilai integritas yang tinggi di antara anggotanya, hal ini berarti bahwa karyawan merasa bahwa mengungkapkan pelanggaran adalah tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam lingkungan tersebut. Mereka percaya bahwa tindakan *whistleblowing* adalah bagian dari tanggung jawab moral mereka untuk memastikan kejujuran dan transparansi. Dalam lingkungan etika yang baik, norma-norma organisasi menghargai keberanian untuk berbicara. Tidak ada ketakutan akan represi atau pembalasan terhadap *whistleblower*. Sebaliknya, lingkungan ini mendorong dan melindungi karyawan yang berani untuk melaporkan masalah secara internal atau eksternal tanpa takut akan konsekuensi negatif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti (2018), Pramudiati dan Aziz (2020), Taripudin dan Umar (2020), Dalton (2021), serta penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa *et al.* (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan etika berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi pemahaman etika dalam lingkungan kerja, semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

### Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing*

Sifat *mechiavellian*berperngaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,007. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara sifat *mechiavellian* dan niat melakukan *whistleblowing*. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel sifat *mechiavellian* yang diukur dengan indikatorkeyakinan terhadap kemampuannya dalam mengendalikan orang lain, keyakinan bahwa orang yang berhasil seringkali menggunakan cara-cara curang, keyakinan bahwa dunia adalah tempat yang penuh dengan ancaman, keyakinan bahwaorang lain memiliki motif tersembunyi dalam tindakan mereka, serta berpendapat bahwa harta benda adalah hal yang paling penting dalam hidup.

Sifat *machiavellian* yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Sifat *machiavellian* mendorong karyawan untuk lebih fokus pada kepentingan pribadi mereka sendiri dan mengurangi perhatian terhadap norma-norma etika atau moralitas yang bisa menghalangi mereka untuk melaporkan pelanggaran yang mereka ketahui. Karyawan dengan sifat *machiavellian* lebih cenderung terlibat dalam perilaku yang meragukan atau bahkan melanggar aturan, dan sebagai hasilnya, mereka tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mengungkapkan pelanggaran yang mereka

ketahui karena hal ini bisa membahayakan posisi atau kepentingan sendiri. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rusmita (2022), Nugroho dan Kartika (2023), Zarefar *et al.* (2018), serta Suhartini *et al.* (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh *Personal Cost* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

*Personal cost* berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,015. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara *personal cost* dan niat melakukan *whistleblowing*. Semakin besar *personal cost*, maka niat melakukan *whistleblowing* akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel *personal cost* yang diukur dengan indikator tidak khawatir kehilangan pekerjaannya, tidak khawatir akan diintimidasi, serta tidak khawatir dikucilkan oleh rekan kerjanya jika melaporkan adanya pelanggaran atau kecurangan di tempat kerja. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yaitu "*Personal cost* berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*".

*Personal cost* dapat mempengaruhi niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Karyawan atau individu yang berpotensi sebagai *whistleblower* harus mempertimbangkan dengan cermat risiko-risiko ini terhadap potensi manfaat dari mengungkapkan pelanggaran atau kecurangan yang mereka saksikan. *Whistleblower* mungkin khawatir akan kehilangan pekerjaannya sebagai akibat dari mengungkapkan informasi yang merugikan bagi organisasi atau pihak terkait, hal ini menjadi perhatian serius bagi banyak individu yang tergantung pada pendapatan mereka untuk kehidupan sehari-hari. *Whistleblower* mungkin akan diintimidasi dan dikucilkan di tempat kerja atau di komunitas mereka karena dianggap sebagai pengkhianat atau pengganggu. Hal ini bisa berdampak pada kesejahteraan emosional dan sosial mereka, serta mempengaruhi kepercayaan diri dalam lingkungan sosial mereka. Hal ini yang bisa menjadi faktor penentu yang kuat dalam mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramugalih *et al.* (2020), Bernawati dan Napitulu (2018), serta penelitian yang dilakukan oleh Syafrudin *et al.* (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan *personal cost* memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk melakukan *whistleblowing*.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing***

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan niat melakukan *whistleblowing*. Semakin baik komitmen organisasi karyawan, maka niat melakukan *whistleblowing* akan semakin tinggi. Hal ini juga dapat dilihat dari jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel komitmen organisasi yang diukur dengan indikator senang bekerja di BPKAD Kota Surabaya, bangga menjadi bagian dari BPKAD Kota Surabaya, serta karyawan merasa seperti keluarga di BPKAD Kota Surabaya. Secara umum, karyawan memiliki komitmen yang baik terhadap BPKAD di Kota Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis keempat yaitu "*Komitmen organisasi* berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*".

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa memiliki identitas yang kuat sebagai bagian dari organisasi dan memiliki keinginan untuk melindungi reputasi dan keberhasilan organisasi tersebut. Hal ini dapat

mengurangi niat mereka untuk melakukan *whistleblowing* karena takut bahwa pengungkapan informasi yang merugikan organisasi dapat merusak atau menghancurkan hubungan emosional yang mereka bangun dengan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bernawati dan Napitulu (2018), serta penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi *et al.* (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Semakin tinggi komitmen karyawan, semakin tinggi niat untuk melakukan *whistleblowing*.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan olah statistik dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: (1).Lingkungan etika berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di BPKAD Kota Surabaya. (2).Sifat *mechiavellian* berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di BPKAD Kota Surabaya. (3).*Personal cost* berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di BPKAD Kota Surabaya. (4).Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* di BPKAD Kota Surabaya.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1). BPKAD harus memiliki kebijakan *whistleblowing* yang jelas, transparan, dan efektif. BPKAD harus memastikan bahwa kebijakan ini mencakup panduan tentang bagaimana melaporkan pelanggaran, prosedur penanganan laporan, serta perlindungan yang diberikan kepada *whistleblower*. Komunikasi yang terbuka tentang kebijakan ini kepada seluruh staf juga penting untuk meningkatkan kesadaran dan kepercayaan. (2).Peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, misalnya variabel sikap individu, karakteristik individu, budaya perusahaan, atau faktor-faktor lainnya agar memperoleh simpulan yang lebih baik daripada penelitian ini, serta penggunaan metode statistik lainnya sehingga menghasilkan hasil lainnya yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyaruddin, M., dan M. Asnawi. 2017. Pengaruh Moral Reasoning Dan Ethical Environment Terhadap Kecenderungan Untuk Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*.
- Aurila, R., dan D. Narulitasari. 2022. Faktor-faktor yang mempengaruhi niat melakukan *whistleblowing*. *Akuntabilitas*. 16(1): 123-148.
- Bernawati, Y., dan G. B. Napitulu. 2018. The Effect Of Organizational, Individual, And Demographic Factors On The Whistleblowing Intention. *Journal of Accounting and Strategic Finance*. 1(1).
- Dalton, D. W. 2021. The Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistleblowing Across Low and High Moral Intensity Settings. *Emerald Publishing Limited*.
- Dalton, D., dan R. R. Radtke. 2012. The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Springer Science + Business Media Dordrecht*.
- Dekar, U., S. Briyan., dan W. Aditya. 2018. Whistleblowing intention: the effects of moral intensity, organizational and professional commitment. *Jurnal Akuntansi*. 22(3): 354-367.
- Dinc, M.S., C. Kuzey., A. Gungormus., dan B. Atalay. 2018. Accountants' Whistleblowing Intentions: The Impact of Affective Organisational Commitment. *Business Governance and Ethics*, 13 (1).

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gupta, K. P. dan N.S. Chaudhary. 2017. Prioritizing the Factors Influencing Whistleblowing Intentions of Teachers in Higher Education Institutes in India. *Procedia Computer Science*. 122: 25-32.
- Hala, Y. 2020. Pengaruh Komitmen Profesional dan *Locus of Control* terhadap Intensitas Melakukan *Whistleblowing* dengan Sensitivitas Etis sebagai Variabel Intervening. *Journal Lldikti Ekonomika*. 4 (1).
- Hanif, R.A., dan F. Odiatma. 2017. Pengaruh personal Cost Reporting, StatusWrong Doer dan Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap WhistleblowingIntention. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. 10 (1) :11-20.
- Hayati, N., dan P. Wulanditya. 2018. Attitudes Towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, And Self-Effi Cacy As Determinants Of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*. 8(1): 25–35.
- Hung, L.M., Y.S. Lee., dan D.C. Lee. 2018. The Moderating Effects of Salary Satisfactionand Working Pressure on The Organizational Climate, Organizational Commitmentto Turnover Intention. *International Journal of Business and Society*, 19 (1): 103–116.
- Indra, S. 2018. Analisis Persepsi Mahasiswa Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPB)*. 3(1)
- Iskandar, A., dan R. Saragih. 2018. Pengaruh Sikap Ke Arah Perilaku, Norma Subjektif, dan Persepsi Kontrol Atas Perilaku Terhadap Niat dan Perilaku Whistleblowing CPNS. *Jurnal Tata Kelola & Akuntabilitas Keuangan Negara*. 63-84.
- Khairunnisa, K., A. Hizazi., danW. Tiswiyanti. 2023. Effect of Professional Commitment, Ethical Environment and Personal Cost on Intention to do Whistleblowing. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(02), 197–208.
- Kristanti. 2018. Analisis PengaruhPersonal Cost Dan Lingkungan EtikaTerhadap Niat MelakukanWhistleblowing Dengan Locus Of Control Sebagai Variable Moderasi. *Skripsi*. Universitas Islam Indonesia.
- Lestari, R. dan R. Yaya.2018. *Whistleblowing* dan Faktor-Faktoryang Mempengaruhi NiatMelaksanakan Oleh Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Akuntansi* 21(03): 336-350.
- Mulfag, M. R. P. 2017. Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat). *Jurnal Akuntansi*. 5 (2).
- Nasution, P. A. 2016. Analisis Pengaruh Pertimbangan Etis Dan Perilaku Machiavellian Terhadap Sensitivitas Etis MahasiswaAkuntansi. *Skripsi*.Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Nugroho, R.D., dan A. Kartika. 2022. Effect Of Perceived Behavior ControlAnd Machiavellian Nature Of Fraud PreventionWith Whistleblowing As InterveningVariable. *The International Journal of Artificial Intelligence Research*. 6 (1).
- Oktavia, E. 2018. Pengaruh PersonalCost, Komitmen Organisasi, Sensitivitas Etis dan MachiavellianTerhadap Minat MelakukanWhistleblowing (Studi Empiris padaASN di OPD Kota Pekanbaru).*Jurnal Online Mahasiswa*. 1 (1).
- Ovan., dan A. Saputra. 2020. *CAMI : Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas. Instrumen Penelitian Berbasis Web*. YayasanAhmar Cendekia: Sulawesi Selatan.
- Pramudiati, N., dan R.N. Aziz. 2020. Determinan intensi whistleblowing internal pada opd kabupaten purbalingga. *Telaah Bisnis*. 21(2): 99–110.
- Pramugalih, A. A., Tarjo., dan Prasetyono. 2020. The Effect of Whistle-blower Protection and Personal Cost Towards Whistleblowing Intentions. *International Colloquium on Forensics Accounting and Governance (ICFAG)*. 1(1): 1–12.

- Pratiwi, Y., S. Rahayu., dan S. Yetti. 2023. The Effect of Organizational Commitment and Personal Costs on Intention to do Whistleblowing. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*. 1(02): 190-200.
- Putri, W. A dan S. Dwita. 2022. Pengaruh Insentif dan Komitmen Organisasi terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*. 4 (4).
- Riandi, G. 2017. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal. Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *JOM Fekon*, 4 (1)
- Rusmita, N. W. 2022. Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Professional, Keseriusan Pelanggaran terhadap Niat Melakukan Whistleblowing. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*. 3(4): 93-108.
- Sartika, D., dan F. Mulyani. 2020. Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Kota Padang). *MENARA Ilmu*. 14 (01): 24-39.
- Septianti, W. 2013. "Pengaruh Faktor Organisasional, Individu, Situasional, dan Demografis Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing Internal". *Manado: Simposium Nasional Akuntansi*.
- Setiawan, A., R.D. Setyasih., dan L.J. Hosana. 2020. Analisis Faktor - Faktor Penggunaan Financial Technology pada Sistem Pembayaran Transportasi Online. *Monex*, 9, 30-37.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suhartini, D., R. Azmiyanti., dan S. Y. Putri. 2023. Whistleblowing Intention in Accounting Students with Locus of Control as a Moderating Variable. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 25(3), 288-300.
- Suzila. 2018. Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman). *Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi*. 6 (3).
- Syafrudin, V., Lismawati., dan N. Aprila. 2020. Pengaruh Sifat Machiavelliane, Personal Cost, dan Komitmen Profesional Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing Pada Pengelola Keuangan dan Anggaran Kanwil Kementerian Hukum dan HAM Wilayah Sumatera. *Jurnal Fairness*, 10: 195-208.
- Taripudin, A., dan H. Umar. 2020. Pengaruh Ethical Environment Dan Ethical Judgment Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*. 2-63.
- Urumsah, D., B.E. Syahputra., dan A.P. Wicaksono. 2018. Whistleblowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational and Professional Commitment. *Jurnal Akuntansi*, 22(3): 354.
- Kristiyani, W. D. P. A., N.P.A. Kusumawati., dan N.P.Y. Yuliantari. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Personal Cost, Dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Kecenderungan Dalam Melakukan Tindakan Whistleblowing Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se Kecamatan Mengwi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(4), 219-232.
- Zarefar, A., R. A. S. Surya., dan N. F. Mela. 2018. The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in their impact to Whistleblowing Intention (Empirical Study on SAMSAT of Pekanbaru City and Rokan Hulu Regency). *Jurnal Akuntansis Keuangan Dan Bisnis*, 11(1): 79-88.