

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Banyaknya penelitian terdahulu yang cukup penting untuk dijadikan sebagai referensi dan rujukan dalam melakukan penelitian. Penelitian yang akan dilakukan ini memperoleh referensi dan merujuk pada penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi dan rujukan adalah sebagai berikut :

1. Bakar *et al.* (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Bakar *et al.* (2019) berjudul “Pengaruh komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif mahasiswa terhadap *whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh simultan maupun parsial komitmen profesional, *locus of control* dan sosialisasi antisipatif mahasiswa akuntansi terhadap *whistleblowing* pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Malang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *puspose saming* dengan menyebarkan sejumlah 166 kuesioner kepada seluruh mahasiswa akuntansi Universitas Islam Malang angkatan 2015 yang telah menempuh mata kuliah auditing.

Penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen profesional, *locus of control*, dan sosialisasi antisipatif mahasiswa. Variabel dependennya ialah *whistleblowing intention*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif berpengaruh terhadap *whistleblowing*

intention, sedangkan *locus of control* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bakar *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* dan menggunakan variabel independen *locus of control*.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bakar *et al* adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah komitmen profesional dan sosialisasi antisipatif mahasiswa, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan, lingkungan etika, sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden seluruh mahasiswa akuntansi Universitas Islam Malang angkatan 2015, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian Bakar *et al* tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

2. Andon *et al.* (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Andon *et al.* (2018) berjudul “*The impact of financial incentives and perceptions of seriousness on whistleblowing intentions*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menyelidiki cara insentif keuangan yang dirancang untuk mendorong *whistleblowing* mempengaruhi niat akuntan profesional untuk *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dengan melakukan eksperimental dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *random sampling* dengan memberikan pertanyaan eksperimen sebanyak 120 peserta ke akuntan profesional yang bekerja di AS yang mendaftarkan minat mereka pada Panel Qualtrics.

Penelitian ini menggunakan variabel independen intensif keuangan dan tingkat keseriusan kecurangan. Variabel dependennya ialah *whistleblowing intention*, sedangkan variabel moderasinya menggunakan tingkat kecurangan kesalahan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data demografik. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa insentif keuangan dan tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*, sedangkan intensif keuangan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions* dengan tingkat keseriusan kesalahan sebagai variabel moderasi.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Andon *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* dan menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Andon *et al* adalah :

- a. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Insentif Keuangan, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen *locus of control*, lingkungan etika, dan Sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari akuntan profesional yang bekerja di AS yang mendaftarkan minat mereka pada Panel Qualtrics, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian terdahulu menggunakan variabel moderasi tingkat keseriusan kesalahan, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.
- d. Penelitian Andon *et al* pengumpulan datanya menggunakan eksperimental, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan kuisioner.

3. Hariyani dan Putra (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018) berjudul “Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan membuktikan secara empiris pengaruh komitmen professional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan metode *purposive sampling* sehingga menyebar sejumlah 124 kuesioner ke staf/pegawai pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost*. variabel dependennya ialah intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, intensitas moral, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* internal.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hariyani dan Putra adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel independen lingkungan etika.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hariyani dan Putra adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah komitmen profesional, *personal cost*, dan intensitas moral, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan, *locus of control*, dan sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari staf/pegawai pada organisasi perangkat daerah Kabupaten Bengkalis, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.

c. Penelitian Hariyani dan Putra tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

4. Hakim *et al.* (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Hakim *et al.* (2017) berjudul “Faktor situasional dan demografis sebagai prediktor niat individu untuk melakukan *whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan memberikan bukti empiris pengaruh keseriusan pelanggaran, status pelanggar dan orientasi budaya terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui survei dengan menggunakan metode *convenience sampling* dengan menyebar sejumlah 67 pegawai pada salah satu KPP Pratama di wilayah Malang.

Penelitian ini menggunakan variabel independen tingkat keseriusan pelanggaran, status pelanggar, dan orientasi budaya. variabel dependennya ialah niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) untuk menganalisis data dalam penelitian dengan 2 tahapan, yang pertama peneliti mengobservasi outer model penelitian sebelumnya dan yang kedua menginterpretasikan hasil analisis daya pada inner model. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran dan orientasi budaya berpengaruh secara positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*, sedangkan status pelanggar tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hakim *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* (niat melakukan *whistleblowing*) dan menggunakan variabel independen tingkat keseriusan pelanggaran (kesalahan).

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Hakim *et al* adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah status pelanggaran dan orientasi budaya, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen tingkat lingkungan etika, *locus of control*, dan sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari pegawai pada salah satu Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama di wilayah Malang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian Hakim *et al* tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

5. Nugraha *et al.* (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Nugraha *et al.* (2017) berjudul “Pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dengan retaliasi sebagai variabel *moderating*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, dan *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* dan retaliasi sebagai variabel *moderating*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan metode pemilihan sampel dengan

menggunakan metode *purposive sampling* dengan menyebarkan sejumlah 39 kuesioner ke auditor internal pada bank yang ada di Kota Pekanbaru.

Penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, dan *personal cost*. variabel dependennya ialah intensi *whistleblowing*. Variabel moderasinya menggunakan retaliasi penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dan komitmen profesional, lingkungan etika, sifat *machiavellian*, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi *whistleblowing* dan retaliasi memoderasi seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nugraha *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* (intensitas *whistleblowing*) dan menggunakan variabel independen lingkungan etika dan sifat *machiavellian*.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan retaliasi sebagai variabel *moderating* (moderasi).
- d. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nugraha *et al* adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah komitmen organisasi dan *personal cost*, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen tingkat lingkungan etika dan sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari auditor internal yang bekerja di bank yang ada di Kota Pekanbaru, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.

6. Lestari dan Yaya (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Lestari & Yaya (2017)) berjudul “*Whistleblowing* dan faktor-faktor yang memengaruhi niat melaksanakannya oleh Aparatur Sipil Negara”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji faktor-faktor yang menentukan keinginan melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *convenience sampling* dengan menyebar sejumlah 100 kuesioner ke Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor wilayah Kementerian Keuangan RI di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan variabel independen *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, *locus of control* internal, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran. Variabel dependennya ialah niat melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa pengaruh *personal cost* dan keseriusan pelanggaran berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan *whistleblowing* oleh Aparatur

Sipil Negara. adapun *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence*, *ethical climate-principle*, *locus of control* internal dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap niat melaksanakan tindakan *whistleblowing* oleh Aparatur Sipil Negara tersebut.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Lestari dan Yaya adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* dan menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan dan *locus of control*.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Lestari dan Yaya adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah komitmen organisasi, *personal cost*, *ethical climate-egoism*, *ethical climate-benevolence* dan *ethical climate-principle*, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen lingkungan etika dan sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor wilayah Kementerian Keuangan RI di Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.

c. Penelitian Lestari dan Yaya tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

7. Alleyne *et al.* (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Alleyne *et al.* (2017) berjudul “*Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji persepsi, sikap dan konsekuensi (tindakan dan reaksi) dari *whistleblowing*, serta prediktor niat *whistleblowing* internal, dengan menggunakan JW Graham (1986) model prinsip perbedaan organisasi dalam budaya kecil yang muncul dan kolektivis di Barbados. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode sampling jenuh dengan menyebar sejumlah 800 kuesioner ke karyawan akuntansi yang bekerja di perusahaan di Barbados.

Penelitian ini menggunakan variabel independen *personal responsibility for reporting*, *perceived seriousness*, dan *personal cost of reporting*. Variabel dependennya ialah *internal & external whistleblowing intentions*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *personal responsibility for reporting* dan *personal cost of reporting* secara signifikan memengaruhi intensi pelaporan internal, sedangkan *personal cost of reporting* memengaruhi pelaporan eksternal.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Alleyne *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan (*perceived seriousness*).
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Alleyne *et al* adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah *personal cost* dan tanggung jawab personal , sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen *locus of control*, lingkungan etika, dan sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari karyawan akuntansi yang bekerja di perusahaan di Barbados, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian Alleyne *et al* tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

8. Riandi (2017)

Penelitian ini dilakukan oleh Riandi (2017) berjudul “Pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika, dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh sifat *machiavellian*, lingkungan etika dan *personal cost* terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode

purposive sampling dengan menyebar sejumlah 86 kuesioner ke auditor internal yang bekerja pada Bank BRI di Provinsi Riau.

Penelitian ini menggunakan variabel independen sifat *machiavellian*, lingkungan etika, dan *personal cost*. Variabel dependennya ialah intensi melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa sifat *machiavellian*, lingkungan etika, dan *personal cost* berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Riandi *et al* adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* (intensi melakukan *whistleblowing*) dan menggunakan variabel independen lingkungan etika dan sifat *machiavellian*.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Riandi *et al* adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah *personal cost* , sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan dan *locus of control*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari auditor internal yang bekerja pada Bank BRI di Provinsi Riau, sedangkan penelitian yang akan dilakukan

menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.

- c. Penelitian Riandi *et al* tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

9. Ridho dan Rini (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Ridho & Rini (2016) berjudul “Pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, keseriusan pelanggaran, dan suku bangsa terhadap intensi *whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh komitmen profesional, *locus of control*, keseriusan kesalahan dan kelompok etnis pada niat *whistleblowing*.. Penelitian ini menggunakan sumber data primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *Convenience Sampling* dengan menyebarkan sejumlah 86 kuesioner ke bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) DKI Jakarta.

Penelitian ini menggunakan variabel independen komitmen organisasi, *locus of control*, keseriusan kesalahan, dan suku bangsa. Variabel dependennya ialah *whistleblowing intention* (intensi *whistleblowing*). Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, sedangkan komitmen organisasi, *locus of control*, dan suku bangsa tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sidqi dan Rini adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel dependen *whistleblowing intention* (intensi *whistleblowing*) dan menggunakan variabel independen keseriusan kesalahan dan *locus of control*.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan Teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Sidqi dan Rini adalah :

- a. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah Komitmen Organisasi dan Suku Budaya, sedangkan di penelitian saat ini menggunakan variabel independen lingkungan etika dan Sifat *machiavellian*.
- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari pegawai bagian keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) DKI Jakarta, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian Sidqi dan Rini tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

10. Bagustianto (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Bagustianto (2015) berjudul “Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk melakukan tindakan *whistleblowing*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan keseriusan pelanggaran terhadap niat *whistleblowing* antara pegawai negeri sipil di badan pemeriksa keuangan republik indonesia. Penelitian ini menggunakan sumber data

primer melalui pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan menyebar sejumlah 107 kuesioner ke pegawai negeri sipil yang bekerja pada berbagai unit kerja di Instansi BPK-RI.

Penelitian ini menggunakan variabel independen sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, *personal cost*, dan tingkat keseriusan kesalahan. Variabel dependennya ialah minat melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis linear berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kesalahan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*, sedangkan *personal cost* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*.

Persamaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis adalah :

- a. Penelitian terdahulu dan saat ini sama-sama menggunakan variabel independen tingkat keseriusan kesalahan.
- b. Kesamaan pencarian sumber dalam penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner.
- c. Sama sama menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis adalah :

- a. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah sikap terhadap *whistleblowing*, komitmen organisasi, dan *personal cost*, sedangkan di

penelitian saat ini menggunakan variabel independen *locus of control*, lingkungan etika, dan sifat *machiavellian*.

- b. Penelitian terdahulu menggunakan responden dari pegawai negeri sipil yang bekerja pada berbagai unit kerja di Instansi BPK-RI, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan responden dari Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya.
- c. Penelitian Bagustianto dan Nurkholis tidak menggunakan variabel moderasi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variabel moderasi retaliasi.

Tabel 2.1
Matriks Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Independen				
		SM	LE	LC	KK	R
1	Bakar <i>et al</i> (2018)			TB		
2	Andon <i>et al</i> (2018)				B+	
3	Hariyani dan Putra (2018)		B+			
4	Hakim <i>et al</i> (2017)				B+	
5	Nugraha <i>et al</i> (2017)	B+	B+			B+
6	Lestari dan Yaya (2017)			TB	B+	
7	Alleyne <i>et al</i> (2017)				TB	
8	Riandi (2017)	B+	B+			
9	Ridho dan Rini (2016)			TB	B+	
10	Bagustianto dan Nurkholis (2015)				B+	

Keterangan :

SM : Sifat *machiavellian*

LE : Lingkungan etika

LC : *Locus of control*

KK : Tingkat keseriusan kesalahan

R : Retaliasi

B+ : Berpengaruh positif

B- : Berpengaruh negatif

TB : Tidak berpengaruh

2.2. Landasan Teori

2.2.1. *Planned Behaviour Theory*

Planned behaviour theory merupakan teori dalam psikologi yang dikemukakan oleh (Ajzan, 1991). Ajzan (1991) menjelaskan tentang hubungan antara sikap dengan perilaku, karena dinilai adanya perbedaan pemahaman antara sikap dengan perilaku, dapat disimpulkan bahwa *planned behavior theory* merupakan teori yang mendasarkan pada sikap seseorang dalam pengambilan keputusan etis, yang tetap mempertimbangkan gaya tiap organisasi. Menurut Brief & Motowidlo (1986) menyatakan bahwa faktor sentral dari perilaku individu adalah bahwa perilaku tersebut dipengaruhi oleh niat individu terhadap perilaku tertentu.

Ajzan (1991) merumuskan tiga komponen utama pembentuk perilaku. Pertama, sikap terhadap perilaku (*attitude toward the behavior*), merupakan evaluasi positif atau negatif individu mengenai kinerja diri pada perilaku tertentu. Ketika seorang individu menghargai positif suatu perbuatan, maka ia memiliki kehendak untuk melakukan perbuatan tertentu. Kedua, norma subyektif (*subjective norm*), merupakan persepsi individu tentang perilaku tertentu yang dipengaruhi oleh penilaian orang lain yang signifikan. Norma subyektif menjelaskan bahwa suatu perilaku didasarkan pada sikap setuju dan tidak setuju oleh seseorang. Ketiga, persepsi kontrol perilaku (*perceived behavioral control*), merupakan kemudahan atau kesulitan melakukan perilaku tertentu.

Planned behaviour theory menghubungkan antara keyakinan dengan perilaku. Teori ini menjelaskan bagaimana minat terhadap perilaku dan perilaku dapat dibentuk. Minat terhadap perilaku diartikan sebagai indikasi kesiapan

individu untuk menampilkan perilaku (Lestari & Yaya, 2017). *Planned behavior theory* menjelaskan semakin tinggi sikap, norma, dan persepsi kontrol perilaku seseorang akan menunjukkan bahwa intensi seseorang untuk melakukan tindakannya juga tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar apapun tantangan dari faktor internal dan eksternal yang akan dialami oleh karyawan tidak akan mengurangi intensitanya.

2.2.2. *Whistleblowing Intention*

Whistleblowing intention adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Menurut Chiu (2012) dalam Hakim *et al.* (2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*. Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan. Naomi (2015) dalam Saputra (2017) Menjelaskan ada dua tipe *whistleblowing*, yang pertama, *whistleblowing* internal ketika seorang karyawan melaporkan suatu pelanggaran kepada pimpinan yang lebih tinggi dalam perusahaan. Yang kedua, *whistleblowing* eksternal ketika seorang karyawan membocorkan adanya kecurangan/ penipuan dalam perusahaan kepada publik.

Jeon (2017) mengungkapkan bahwa *whistleblower* memainkan peran penting dalam membuka perilaku tidak etis di pemerintah dan membuat pemerintah lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Pengaduan oleh *whistleblower* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal maupun audit eksternal (Sweeney, 2008 dalam Raharjo, 2017). *Whistleblowing* akan sukses bila didukung oleh sarana

komunikasi yang mampu mempertimbangkan *audience*, tujuan, bahasa dan tone dari *wrongdoing* (King, 1999 dalam Putri & Laksito, 2013).

Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan bagi seorang karyawan di suatu perusahaan. Seseorang yang berasal dari internal organisasi pada umumnya akan menghadapi dilema etis dalam memutuskan apakah harus membiarkan atau mengungkap suatu praktik ilegal, tidak bermoral, dan melanggar legitimasi hukum (Raharjo, 2017). *Whistleblower* yang mengungkapkan informasi memiliki risiko cukup tinggi dipecah, dapat dianggap melakukan perbuatan yang tidak etis dan dipandang sebagai pengkhianat yang melanggar loyalitas suatu instansi karena tidak menjaga kerahasiaan yang ada dalam instansi (Indah Wahyu Utami, 2015).

2.2.3. Sifat *Machiavellian*

Suprihanto (2003) dalam Lestiono (2016) menjelaskan paham *machiavelianis* diajarkan oleh seorang ahli filsuf politik dari Italia bernama Niccolo Machiavelli (1469-1527). *Machiavellian* adalah suatu derajat kepribadian seorang individu dimana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri. Individu dengan sifat *machiavellian* yang tinggi cenderung mempertahankan jarak emosional dan yakin bahwa hasil lebih penting daripada proses.

Christie dan Geis (1970) dalam Nugraha *et al.* (2017) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah. Individu yang memiliki sifat *machiavellian* lebih tinggi cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan

penipuan serta manipulasi untuk mencapai tujuan mereka sehingga lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral (Suzila, 2018).

. Hunt & Chonko (1984) menyatakan bahwa sifat *machiavellian* mempunyai kecenderungan yang negatif, setidaknya menunjukkan cara yang tidak etis untuk memanipulasi orang lain untuk mencapai tujuan seseorang. Ghosh dan Crain (1996) dalam Purnamasari & Chrismastuti (2006) mengemukakan bahwa individu dengan sifat *machiavellian* tinggi cenderung memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan lebih memiliki keinginan untuk tidak taat pada aturan. Dahling (2009) dan Gunthorsdottir (2002) dalam Suzila (2018) menyatakan pribadi *machiavellian* akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak.

2.2.4. Lingkungan Etika

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya, etika 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 (Suzila, 2018). 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. 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. (Suzila, 2018). Dapat diartikan Lingkungan etika adalah situasi dalam suatu instansi yang memperlihatkan ada atau tidaknya penerapan kode etik yang berdampak pada pihak-pihak yang ada didalamnya.

Etika yang dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam kasus *whistleblowing* adalah etika *utilitarianisme*. Etika *utilitarianisme* didefinisikan sebagai memaksimalkan kebahagiaan dan mengurangi penderitaan., termasuk di dalamnya mempertimbangkan sejauh mana dan berapa besar atau kecilnya kerugian atau keuntungan yang akan dialami perusahaan jika karyawan membocorkan atau mendiamkan kecurangan tersebut (Keraf, 1988). Booth dan Schulz (2004) dalam Suzila (2018) mengidentifikasi enam faktor yang membentuk instansi lingkungan etis yang meliputi [1] Misi dan Nilai, [2] Nilai Kepemimpinan dan manajermen, [3] Pengaruh Kelompok Sebaya, [4] Prosedur, Peraturan, dan Kode Eitk, [5] Pelatihan Etika, dan [6] Penghargaan dan Sanksi. Tiga faktor pertama mewakili norma sosial dalam pekerjaan lingkungan instansi. Dua faktor lingkungan etis berikutnya mewakili praktik sosial suatu instansi. Faktor lingkungan etis terakhir, mencerminkan pentingnya struktur penghargaan dalam mendukung perilaku etis.

2.2.5. *Locus of Control*

Locus of control merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas *reward* atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (internal) atau oleh kekuatan orang lain (eksternal) (Spector, 1988). *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa

apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya (Rotter, 1966).

Menurut Larsen (2010) *locus of control* menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukannya (*action*) dan hasilnya (*outcome*). Menurut Apriyanti *et al* (2014) Locus of control juga dapat diartikan sebagai pandangan seseorang mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah hasil yang diperoleh ini merupakan pengaruh dari luar atau dari dalam dirinya sendiri.

Robbins (1996) menyatakan mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal. *Locus of control* Internal mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan ataupun perbuatan sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. *Locus of control* eksternal mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh dirinya sendiri dan berada di luar control dirinya (Susanti, 2017).

2.2.6. Tingkat Keseriusan Kesalahan

Tingkat keseriusan kesalahan (*Fraud Seriousness Level*) atau dalam istilah lain tingkat kesalahan pelanggaran memiliki definisi yang di jelaskan oleh Jones (1991) dalam Odiatma & Hanif (2017) bahwa tingkat keseriusan kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan. Tingkat keseriusan kesalahan dapat dinilai

dari seberapa besar kerugian yang dapat dialami oleh organisasi. Individu cenderung melaporkan kesalahan yang bersifat serius daripada kesalahan yang tidak serius dikarenakan persepsi individu yang menyatakan bahwa organisasi akan mengalami kerugian yang lebih besar jika tidak segera dilaporkan. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2015).

Ukuran keseriusan kecurangan dapat bervariasi. Beberapa penelitian terdahulu menggunakan perspektif kuantitatif untuk mengukur keseriusan kecurangan seperti yang dilakukan oleh Schultz (1993) dan Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga tingkat keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/kesalahan akibat kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Curtis (2006) menggunakan pendekatan kualitatif seperti kemungkinan *wrongdoing* dapat merugikan pihak lain, tingkat kepastian *wrongdoing* menimbulkan dampak negatif dan tingkat keterjadian *wrongdoing*. Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik finansial maupun non finansial (Fathiyah *et al* (2019).

2.2.7. Retaliasi

Retaliasi atau tindakan balas dendam adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan untuk mengembalikan tindakan yang pernah dilakukan seseorang (Nugraha *et al.*, 2017). Retaliasi mungkin merupakan tindakan koersi (paksaan) untuk membungkam *whistleblower* atau menghentikan tindakan *whistleblowing* (Manafe, 2015). Retaliasi mempunyai dampak negatif pada kecenderungan seseorang mengungkapkan tindakan salah organisasi (Near & Miceli, 1986).

Kekhawatiran para *Whistleblower* terhadap retaliasi menyebabkan mereka cenderung untuk tidak melakukan *whistleblowing* (DuVal, Sartorius, Clarridge, Gensler, & Danis, 2001).

Retaliasi atau pembalasan adalah suatu gangguan yang terjadi pada seseorang karena seseorang tersebut melakukan tindakan penentangan, membuat pengaduan, bersaksi, berpartisipasi pada proses pengadilan atau hukum. Adanya pembalasan dapat juga berarti adanya tindakan intimidasi, gangguan, ancaman, dan diskriminatif terhadap orang lain. Retaliasi merupakan sebuah bentuk paksaan atau konsekuensi untuk para pelapor agar tetap menutup mulut ketika mengetahui sebuah kecurangan pada suatu organisasi (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Seorang *whistleblower* dapat terancam karena laporan atau kesaksiannya atas dugaan pelanggaran dan kejahatan yang terjadi. Pihak-pihak yang merasa dirugikan kemungkinan besar akan memberikan perlawanan untuk mencegah *whistleblower* memberikan laporan atau kesaksian. Bahkan tak menutup kemungkinan mereka yang merasa dirugikan dapat mengancam dan melakukan pembalasan dendam atau yang sering disebut dengan retaliasi (Semendawai, Santoso, Wagiman, Omas, & Susilaningtias, 2011).

2.2.8. Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap *Whistleblowing Intention*

Machiavellian adalah suatu derajat kepribadian seorang individu dimana individu memandang sesuatu menurut gunanya atau pragmatisme yang membentuk suatu emosi tersendiri (Suprihanto, 2003 dalam Lestiono, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan Dalton dan Radtke (2012: 162) seseorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi perilakunya akan semakin tidak etis.

Jeon (2017) mengungkapkan bahwa *Whistleblowers* memainkan peran penting dalam membuka perilaku tidak etis di pemerintah dan membuat pemerintah lebih transparan dan akuntabel kepada publik. Menurut Chiu (2012) dalam (Hakim et al., 2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*.

Seorang yang memiliki sifat *machiavellian* cenderung melakukan *whistleblowing* atas dasar keinginan mengungkapkan kecurangan untuk mendapatkan keuntungan baik berupa ekonomi maupun kepuasan. Sifat *machiavellian* memiliki hubungan terhadap intensi *Whistleblowing*, semakin tinggi sifat *machiavellian* maka semakin tinggi intensi melakukan *whistleblowing* (Riandi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha et al. (2017), Riandi (2017) menunjukkan bahwa Sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain menurut Fahlevi et al. (2017) menunjukkan sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

2.2.9. Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap *Whistleblowing Intention*

Lingkungan etika suatu instansi dapat dilihat dari ada atau tidaknya kode etik yang berlaku serta penerapannya, Etika 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 (Suzila, 2018).

Intensi *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli

& Near, 1985). Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan.

Lingkungan Etika berkaitan dengan *Whistleblowing Intentions*, semakin individu memahami kode etik maka keputusan yang diambil akan semakin adil dan bermoral, hal itu yang mendasari individu untuk mau mengungkapkan kecurangan (Nugraha *et al.*, 2017). Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2018), Nugraha *et al.* (2017), dan Riandi (2017) menunjukkan bahwa Lingkungan Etika berpengaruh positif terhadap *Whistleblowing Intention*. Penelitian lain menurut Ahyaruddin & Asnawi (2017) menunjukkan Lingkungan Etika tidak berpengaruh terhadap *Whistleblowing Intention*.

2.2.10. Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Whistleblowing Intention*

Locus of control menggambarkan seberapa jauh seseorang memandang hubungan antara perbuatan yang dilakukan (*action*) dengan akibat atau hasil (*outcome*). *Locus of control* adalah konsep yang menunjuk pada keyakinan individu mengenai sumber kendali akan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.

Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan. Menurut Chiu (2012) dalam Hakim *et al.* (2017) Niat melakukan *whistleblowing* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk benar-benar terlibat langsung dalam tindakan *whistleblowing*.

Spector (1988) mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada individu dengan *locus of control* eksternal. Selanjutnya, ia mengatakan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal mungkin lebih tunduk pada otoritas. Hal ini mungkin menyebabkan mereka tidak akan melakukan tindakan *whistleblowing*.

2.2.11. Pengaruh Tingkat Keseriusan Kesalahan Terhadap *Whistleblowing Intention*

Jones (1991) dalam Odiatma & Hanif (2017) bahwa Tingkat Keseriusan Kesalahan sebagai besaran konsekuensi yang berkaitan dengan sejumlah kerugian (atau keuntungan) yang diterima oleh korban (atau penerima manfaat) dari suatu perilaku moral yang dipertanyakan. Organisasi akan terkena dampak kerugian yang lebih besar dari *wrongdoing* yang lebih serius dibandingkan dari *wrongdoing* yang kurang serius (Winardi, 2015).

Intensi *whistleblowing* adalah suatu tindakan yang mungkin dilakukan individu untuk melaporkan suatu kesalahan atau perbuatan yang tidak etis (Miceli & Near, 1985). Elias (2008) mengatakan bahwa *Whistleblowing* tindakan yang diharapkan dapat mengurangi tindakan kecurangan.

Ukuran keseriusan kecurangan dapat diteliti dalam berbagai macam, seperti yang dilakukan oleh Menk (2011) yang menerapkan konsep materialitas dalam konteks akuntansi sehingga keseriusan kecurangan diukur berdasarkan variasi besarnya nilai *wrongdoing*/kecurangan. Anggota organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Tingkat Keseriusan Kecurangan berkaitan dengan *Whistleblowing Intention*, semakin Tinggi Keseriusan Kecurangan yang dirasakan individu, maka semakin tinggi pula *Whistleblowing Intention* yang dirasakan individu.

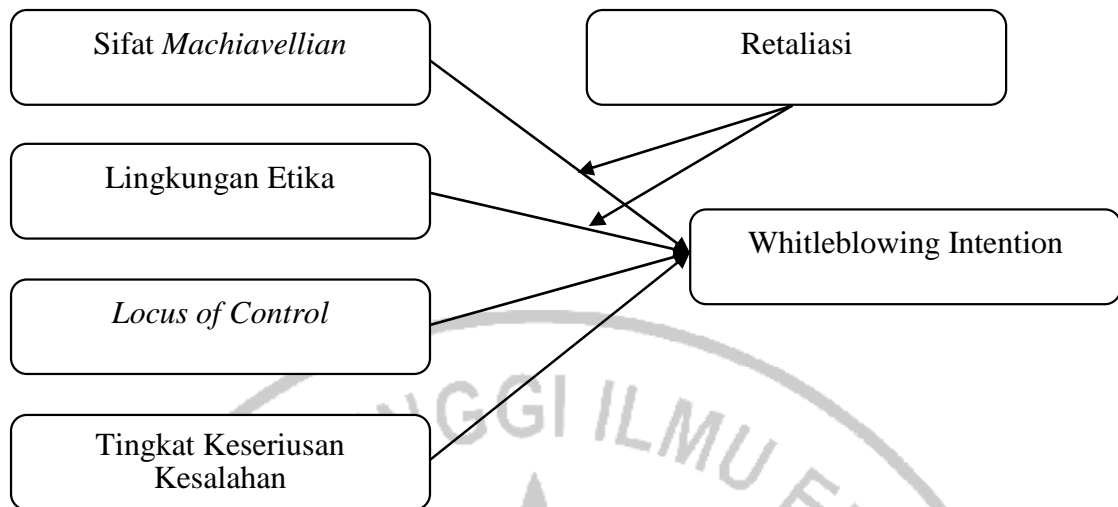
2.2.12. Pengaruh Sifat *Machiavellian* Terhadap *Whistleblowing Intention* dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderasi

Tindakan auditor yang tidak mau melaporkan hasil temuan kecurangan adalah suatu tindakan yang bertentangan dengan profesionalisme seorang auditor. Auditor seharusnya berani mengungkap temuan kecurangan yang telah dia temukan. Ketidakberanian tersebut dikarenakan adanya suatu retaliasi yang akan diterima oleh auditor. Retaliasi tersebut dapat berupa pemotongan gaji, pemecatan bahkan pengencaman yang akan diterima oleh auditor. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) menyatakan bahwa retaliasi berhubungan negatif dengan intensi melakukan *whistleblowing*.

2.2.13. Pengaruh Lingkungan Etika Terhadap *Whistleblowing Intention* dengan Retaliasi sebagai Variabel Moderasi

Apabila lingkungan di suatu organisasi yang etis akan membuat perilaku setiap karyawan di organisasi tersebut berperilaku etis, namun jika terjadi sesuatu kecurangan atau pelanggaran yang terjadi di organisasi tersebut, maka akan menuntut setiap yang mengetahuinya untuk berperilaku etis berupa pengungkapan kecurangan atau pelanggaran tersebut, sehingga akan meningkatkan intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Jadi semakin tinggi lingkungan etis di suatu organisasi maka akan semakin meningkatkan intensi melakukan *whistleblowing*.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

- H1 : Sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.
- H2 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.
- H3 : *Locus of control* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.
- H4 : Tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.
- H5 : Sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi.
- H6 : Lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi.