Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN TINGKAT KECURANGAN TERHADAP INTENSI MELAKUKAN *WHISTLE BLOWING* DENGAN SIFAT MACHIAVELLIAN SEBAGAI PEMODERASI

Yunita Kurnia Shanti
Program Studi Akuntansi S1 Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
Email: Kurniay25@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of organizational commitment and the level of fraud on the intention to do wishtle blowing with Machiavellian nature as a moderator at PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk. The population in this study were all permanent employees who worked at PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama, Tbk as many as 45 people. The sampling method using a saturated sample, namely the use of the entire population without having to draw a research sample as the unit of observation, is referred to as the saturated or census technique. The number of questionnaires as many as 45 were distributed and obtained a sample of 32 respondents who returned and could be tested. Methods of data analysis using multiple linear regression and MRA. The results of this study indicate that organizational commitment has a significant effect on the intention to do whistle blowing. The two levels of fraud have no effect on the intention to do whistle blowing. The three organizational commitments and the level of fraud simultaneously affect the intention to do whistle blowing. The four Machiavellian traits are not able to moderate the effect of organizational commitment on the intention to do whistle blowing. The five Machiavellian traits are not able to moderate the influence of the level of fraud on the intention to do whistle blowing. The six Machiavellian traits are able to moderate the effect of organizational commitment and the level of fraud simultaneously on the intention to do whistle blowing. This shows that the large or small value and form of existing fraud still needs to be reported as an action that can harm the company in the short and long term, regardless of whether the individual expects a reward in the form of money or the like but rather on loyalty and commitment to the organization.

***Keywords**: organizational commitment, level of fraud, machavellian nature, intention to do whistle blowing*

1. PENDAHULUAN

Perberkembangan praktik bisnis di Indonesia mendorong terbukanya peluang usaha semakin besar dan akan menyebabkan kompleksitas bisnis menjadi semakin tinggi. Hal ini menimbulkan peluang munculnya resiko-resiko terjadinya kecurangan pada perusahaan maupun organisasi menjadi semakin besar pula. Kecurangan yang terjadi biasanya melibatkan pihak-pihak internal dalam entitas atau organisasi. Menurut Merdikawati : 2012 bahwa salah satu cara mencegah kecurangan dalam organisasi adalah dengan menerapkan teknik pemeriksaan *fraud* dimana dalam audit investigasi dikenal dengan tindakan *whistle-blowing* atau pemanfaatan *whistle-blower*. Intensi merupakan sebuah maksud atau tujuan untuk melakukan suatu tindakan, sehingga dapat dikatakan bahwa tindakan yang baik adalah tindakan yang diawali dengan intensi yang jelas. Tindakan *whistle-blowing* atau pelaporan kecurangan juga merupakan tindakan yang memerlukan suatu intensi karena tindakan tersebut merupakan tindakan kompleks yang melibatkan banyak faktor dan menyebabkan berbagai akibat. Intensi yang jelas pada tindakan *whistle*-blowing membuat tindakan tersebut menjadi tindakan yang tepat sasaran dan berguna baik untuk organisasi maupun pelaku *whistle*-blowing atau biasa disebut sebagai *whistle-blower*.

Intensi seseorang untuk mejadi *whistle-blower* dapat bermacam-macam, mulai dari intensi dengan itikad baik untuk menyelamatkan organisasi maupun permasalahan pribadi. Namun yang terpenting yaitu, seseorang melakukan *whistle-blowing* bertujuan untuk mengungkap kecurangan atau kejahatan yang terjadi di organisasi. Dengan mengungkapkan dugaan pelanggaran, diharapkan pelanggaran yang lebih besar dapat terungkap dan praktik-praktik penyimpangan di organisasi dapat ditangani dan diperbaiki (Semendawai dkk, 2011:25). Kasus yang terjadi di perusahaan multinasional British Telecom yang mengalami *fraud* akuntansi di salah satu lini usahanya di Italia pada tahun 2017. *Fraud* ini gagal dideteksi oleh kantor akuntan publik yang menanganinya yaitu Price Waterhouse Coopers (PwC) dan justru terungkap berdasarkan tindakan pelaporan kecurangan atau *whistle-blowing* yang

identitas pelapornya dirahasiakan sampai sekarang. *Fraud* yang dilakukan yaitu melakukan inflasi atau peningkatan atas laba perusahaan selama bertahun-tahun dengan cara tidak wajar melalui kerja sama koruptif dengan klien-klien perusahaan dan jasa keuangan. Modusnya adalah dengan membesarkan penghasilan perusahaan melalui perpanjangan kontrak palsu dan *invoice*-nya serta transaksi palsu dengan *vendor*. Dorongan untuk memperoleh bonus menjadi stimulus *fraud* akuntansi ini sejak tahun 2013. *Fraud* ini akhirnya berdampak pada penggelembungan laba pada British Telecom sehingga mereka harus menurunkan *GBP* 530 juta dan memotong proyeksi arus kas selama tahun berjalan sebesar *GBP* 500 juta untuk membayar utang-utang yang disembunyikan (www.wartaekonomi.com).

Peranan organisasi atau entitas dalam membantu mewujudkan intensi melakukan *whistle-blowing* adalah dengan menerapkan *whistle-blowing system* atau sistem *whistle-blowing* yang bertujuan untuk memberi tempat atau akses bagi *whistle-blower* untuk melakukan pelaporan kecurangan dan untuk melindungi *whistle-blower* itu sendiri, seperti jaminan kerahasiaan identitas dan keselamatannya. Dengan penerapan *whistle-blowing system* pada entitas atau organisasi diharapkan membuat bagian internal menjadi pihak yang dapat menginisiasi tindakan *whistle-blowing* atau menjadi *whistle-blower*. Pengaduan *whistle-blowing* terbukti lebih efektif dalam mengungkap *fraud* dibandingkan metode lainnya seperti audit internal, pengendalian internal, maupun audit eksternal (Agustin, 2016). Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan adanya tindakan manipulasi tugas dan fungsi internal auditor yang dilakukan oleh pihak manajemen atau pelaku kecurangan.

Pihak manajemen atau pelaku kecurangan berupaya agar *fraud* yang dilakukan tidak tersentuh atau bahkan mustahil untuk ditemukan. Selain itu pihak manajemen atau pelaku kecurangan yang memiliki kedudukan jabatan tinggi juga dapat meminta internal auditor untuk mengubah laporan dari penugasan audit internal yang telah dilakukannya. Keadaan ini membuat suatu organisasi atau entitas untuk tidak bergantung pada auditor internal saja terkait pelaporan kecurangan melainkan harus melibatkan banyak pihak-pihak lain yang berkemungkinan memiliki intensi melakukan *whistle-blowing*. *Whistle-blowing* merupakan sebuah proses kompleksitas yang melibatkan karakteristik individual dan faktor-faktor situasional lainnya (Ahmad, 2012). Salah satu faktor individual berupa sifat *machiavellian* dan komitmen organisasi serta faktor situasional berupa tingkat kecurangan sebagai variabel yang memengaruhi intensi melakukan *whistle-blowing*.

Sifat *machiavellian* merupakan sifat antisosial yang segala tindakannya berlandaskan pada tujuan pribadi. Individu dengan kepribadian *machiavellian* atau *mach* tidak memerdulikan dampak yang mungkin ditimbulkan kepada orang lain selama tujuannya tercapai. Karakter dari *machiavellian* bisa dilihat dari intensi mereka, dibandingkan dengan *mach* rendah, *mach* tinggi memberikan prioritas tinggi untuk uang, kekuasaan, dan persaingan (Suzila, 2018). *Mach* tinggi sebagai contoh jika dihadapkan pada sebuah kasus seperti mengetahui adanya kecurangan dalam suatu instansi, maka intensinya untuk mengungkapkan hal tersebut hanya berlandaskan pada imbalan yang akan ia terima atas apa yang telah dilakukan seperti mengharapkan uang dan kenaikan jabatan atau berdasarkan pada kepentingan pribadi. Penelitian yang dilakukan Syaifa Rodiyah (2015) serta Suzilla (2018) bahwa seseorang dengan kepribadian *mach* tinggi memiliki intensi melakukan *whistle-blowing* untuk mendapatkan imbalan, sehingga hal ini juga akan membantu organisasi untuk menghargai atau memberi intensif kepada individu yang melakukan *whistle-blowing*.

Komitmen organisasi biasa juga disebut sebagai loyalitas seorang karyawan terhadap organisasi tempat ia berada sehingga membuat keterikatan emosional seorang karyawan agar bertindak demi kepentingan organisasi. Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja (Kreshastuti, dalam Agustin, 2016). Keterikatan yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasinya menimbulkan peluang melakukan *whistle-blowing* menjadi lebih tinggi jika mengetahui adanya tindakan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Cindy Agustin (2016) dan Sri Husniati (2017) yang menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing*.

Besar atau kecilnya suatu kecurangan bisa dilihat dari dampak yang ditimbulkannya. Semakin besar tingkat kecurangan maka akan membuat tingkatan materialitasnya juga semakin besar. Dengan tingkat kecurangan yang tinggi akan membuat kemungkinan terjadinya tindakan *whistle-blowing* menjadi semakin besar, sebaliknya jika tingkat kecurangannya rendah maka akan membuat kemungkinan terjadinya tindakan *whistle-blowing* menjadi semakin kecil. Hal ini dikarenakan adanya anggapan bahwa kecurangan dengan tingkat yang

rendah tidak akan merugikan entitas secara jangka pendek maupun jangka panjang sehingga bukan masalah besar bagi organisasi dan tidak memerlukan tindakan *whistle-blowing*. Penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Hasma (2017) serta Lestari dan Yahya (2017) juga memberikan hasil bahwa tingkat kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing*.

Perumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini meliputi 1) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle-blowing*. 2) Apakah tingkat kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing*. 3) Apakah komitmen organisasi dan tingkat kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing*. 4) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* dengan sifat *machiavellian* sebagai pemoderasi. 5) Apakah tingkat kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* dengan sifat *machiavellian* sebagai pemoderasi. 6) Apakah komitmen organisasi dan tingkat kecurangan berpengaruh secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* dengan sifat *machiavellian* sebagai pemoderasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Teori Segitiga kecurangan (*fraud triangle) dalam* Tuannakotta (2013:47) menjelaskan bahwa *fraud* secara umum meliputi unsur-unsur dalam teori ini yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Adapun penjelasan mengenai unsur-unsur yang mendorong terjadinya kecurangan menurut *fraud triangle theory* yaitu tekanan (*Pressure)* merupakan dorongan orang untuk melakukan kecurangan. Pada umumnya, tekanan muncul karena kebutuhan atau masalah finansial, namun banyak juga yang terdorong oleh keserakahan (Priantara, 2013:44). Tekanan ini dapat mendorong karyawan (*employee fraud*) dan manajer (*management fraud*) untuk melakukan fraud. Tekanan tersebut antara lain, tekanan keuangan, kebiasaan buruk, tekanan lingkungan kerja, dan tekanan lain-lain seperti kebutuhan akan barang mewah (Karyono, 2013:9). Kedua yaitu Kesempatan (*Opportunity*) adalah peluang yang memungkinkan terjadinya *fraud*. Para pelaku *fraud* percaya bahwa aktivitas mereka tidak akan terdeteksi. Pada dasarnya ada dua faktor yang dapat meningkatkan adanya peluang atau kesempatan seseorang melakukan *fraud*, yaitu sistem pengendalian internal yang lemah, kurang atau tidak ada *audit trail* sehingga tidak dapat dilakukan penelusuran, tata kelola organisasi yang buruk dan kurangnya integritas karyawan (Priantara, 2013:46). Ketiga Pembenaran (*Rationalization*) yaitu adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan kecurangan, atau orang-orang yang berada pada keadaan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasikan tindakan fraud. Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud triangle* yang paling sulit diukur (Priantara, 2013:47). Bagi mereka yang umumnya tidak jujur maka akan lebih mudah merasionalisasi kecurangan, begitu juga sebaliknya bagi mereka yang jujur maka tidak akan merasionalisasikan segala bentuk kecurangan.

Teori perilaku terencana (*the theory of planned behaviour)* menurut Ajzen, (1991:179-211) bahwa merupakan pengembangan dari teori perilaku beralasan (*the theory of reasoned action*), dimana dalam *theory of planned behavior*, perilaku yang ditampilkan individu timbul karena adanya intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari tiga faktor, yaitu faktor personal atau sikap individu terhadap perilaku berupa evaluasi positif, faktor sosial atau norma subjektif yang meliputi persepsi individu terhadap tekanan sosial, dan faktor kendali atau *perceived behavioural control* yang merupakan perasaan individu akan mudah atau sulitnya menampilkan perilaku tertentu. *Theory of planned behavior* menjelaskan bahwa minat merupakan sebuah fungsi dari dua penentu dasar yang berhubungan dengan faktor pribadi dan pengaruh sosial (Ajzen, 1991). Teori perilaku terencana dipengaruhi oleh tiga konsep, meliputi sikap terhadap suatu perilaku, norma subyektif tentang suatu perilaku dan persepsi tentang control perilaku. Secara spesifik dalam *theory of planned behavior*, dijelaskan bahwa intensi untuk melakukan suatu perilaku adalah indikasi kecenderungan individu untuk melakukan suatu perilaku dan merupakan anteseden langsung dari perilaku tersebut. Intensi untuk melakukan suatu perilaku dapat diukur melalui tiga prediktor utama yang memengaruhi intensi tersebut, yaitu *attitude toward the behavior*, *subjective norm*, dan *perceived behavioral control* (Ajzen, 1985).

Whistle-blowing adalah pelaporan yang dilakukan oleh anggota/ karyawan di dalam perusahaan atau organisasi kelembagaan aktif maupun nonaktif mengenai pelanggaran, tindakan ilegal atau tidak bermoral kepada pihak di dalam maupun diluar organisasi. Tuanakotta (2012 :90), menyatakan bahwa *whistleblowing* adalah

pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan melawan hukum, perbuatan tidak etis atau tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia (*confidential*). Menurut *Transparency International* (2016), peran seorang *whistle-blower* menjadi sangat penting dalam mengungkap korupsi, kecurangan dan kesalahan manajemen. Pengungkapan kesalahahan awal atau risiko kesalahan dapat melindungi keberlangsungan entitas atau organisasi, membantu menyelamatkan organisasi dari praktik kecurangan yang lebih besar serta menegakkan peraturan hukum yang berlaku.

Rodiyah (2015), menyatakan bahwa sifat *mach* mempunyai kecendrungan yang negatif, seperti menggunakan cara yang tidak etis untuk mencapai tujuan pribadi. Individu dengan kepribadian *mach* yang tinggi melakukan lebih banyak manipulasi, tidak mudah dibujuk dan justru lebih sering membujuk. Kepribadian *mach* merupakan suatu kepribadian antisosial yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah dan cenderung memanfaatkan situasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan lebih memiliki keinginan untuk tidak taat pada aturan (Purnamasari dan Chrismastuti dalam Rodiyah, 2015). Secara umum individu dengan sifat *mach* yang tinggi lebih cenderung mengabaikan norma-norma etika ketika dihadapkan dengan masalah-masalah moral (Dalton dan Radtke, 2012). Lebih jauh lagi, individu dengan sifat *mach* yang tinggi akan melakukan tindakan dengan memperhitungkan keuntungan ekonomi yang didapat sebagai landasan dalam bertindak (Dahling dalam Dalton dan Radtke, 2012). Sifat *machiavellian* merupakan sifat antisosial yang segala tindakannya berlandaskan pada tujuan pribadi. Karakter dari *machiavellian* bisa dilihat dari intensi mereka, dibandingkan dengan *mach* rendah, *mach* tinggi memberikan prioritas tinggi untuk uang, kekuasaan, dan persaingan (Stewart & Stewart dalam Suzila, 2018:4). *Mach* tinggi sebagai contoh jika dihadapkan pada sebuah kasus seperti mengetahui adanya kecurangan dalam suatu instansi, maka intensinya untuk mengungkapkan hal tersebut hanya berlandaskan pada imbalan yang akan ia terima atas apa yang telah dilakukan seperti mengharapkan uang dan kenaikan jabatan atau berdasarkan pada kepentingan pribadi

Mowday dkk dalam Hasma (2016), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi tertentu yang dapat ditandai dengan tiga faktor terkait yaitu, keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisas serta kesediaan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (loyalitas). Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan organisasi. Bagi individu yang mempuyai komitmen organisasi yang tinggi pencapaian tujuan organisasi merupakan hal penting, tetapi bagi individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasinya.

Dampak kerugian bagi organisasi akan semakin besar akibat *fraud* yang ditimbulkan dengan nilai besar dari pada *fraud* yang bernilai kecil. Pembentuk persepsi tingkat keseriusan kecurangan selain berkaitan dengan besaran nilai kecurangan, juga tidak dapat dipisahkan dari jenis kecurangan yang terjadi. Walaupun jenis kecurangan berhubungan dengan pembentukan persepsi, namun tingkat kecurangan tidak dapat diukur dari jenis kecurangan. Ukuran tingkat kecurangan lebih dapat diukur berdasarkan nilai kerugian yang ditimbulkan oleh kecurangan tersebut. Pihak yang melakukan kecurangan, semisal atasan yang memiliki jabatan tinggi juga dapat membuat pihak-pihak yang mengetahuinya enggan untuk melaporkan. Adanya tekanan dari para pelaku kecurangan biasanya membuat intensi melakukan *whistle-blowing* juga menjadi rendah. Kecurangan yang dilakukan dengan maksud untuk kepentingan organisasi juga dapat meminimalkan kemungkinan pihak internal untuk melaporkannya. Misalnya, perusahaan menerbitkan laporan keuangan yang sudah dimanipulasi untuk menaikkan citra perusahaan atau menaikkan laba untuk meningkatkan laba (Miceli : 1985).

3. METODE

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan data primer. Menurut Sugiyono (2014:193) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama,Tbk sebanyak 45 orang.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasinya disebut sebagai teknik jenuh atau sensus. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh 45 sampel dari PT Jaya Konstruksi Manggala Pratama,Tbk. Kuisioner yang disebarkan sebanyak 45 buah dengan jumlah kuisioner yang kembali sebanyak 32 buah atau 71%. Kuisioner yang tidak kembali sebanyak 13 buah atau 29%. Kuisioner yang dapat diolah berjumlah 32 buah atau 71%.

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono; 2014:63). Skala pengukuran variable menggunakan skala *likert* yaitu variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin meliputi 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= ragu-ragu, 4= setuju, 5= sangat setuju.

Variable penelitian yang digunakan meliputi variable terikat (*dependen*) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu intensi melakukan *whistle blowing* dengan indicator variable meliputi minat melakukan tindakan *whistle blowing,* keinginan mencoba melakukan tindakan *whistle blowing*, rencana melakukan tindakan *whistle blowing*, usaha keras melakukan internal dan eksternal *whistle blowing.* Dan variable bebas (*independen*) yang digunakan yaitu komitmen organisasi dengan indikator variabel meliputi perasaan terikat secara emosional pegawai terhadap organisasi, keterlibatan pegawai dalam organisasi, memiliki komitmen untuk bertahan dalam organisasi, melaksanakan tugas dengan antusian dan penuh tanggung jawab. Variabel independen lainnya yaitu tingkat kecurangan dengan indicator dampak kerugian yang besar, dampak kerugian yang kecil, besarnya nilai material kecurangan, rendahnya nilai material kecurangan. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan variabel moderasi yaitu sifat *machiavellian* dengan indikator variabel meliputi kemampuan mengandalikan seseorang, usaha penyelesaian masalah, kesempatan negatif, motif melakkan tindakan, kecintaan terhadap harta, dan moralitas.

Tehnik analisis data yang digunakan meliputi statistik diskriptif (Ghozali; 2013:19) yaitu uji deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum dan minimum. Untuk menguji kualitas data kuisioner peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas, yang mana memastikan valid tidaknya suatu kuisioner dan handal konsisten dari suatu pernyataan. Uji asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier sederhana meliputi uji normalitas, uji heterokedasitas dan uji multikolonieritas. Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana dan MRA (multiple regresi analisyst). Regresi linear berganda untuk menguji pengaruh komitmen organsisa dan tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing*, dan MRA digunakan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing* dengan dimoderasi sifat *machiavellian* dengan bantuan program komputer SPSS 22. Persamaan yang dibentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 ++ \beta3X1X2 + + \beta4X1Z+ \beta5X2Z+ \beta6X1X2Z$$

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik. Tujuan dari analisis data adalah untuk mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan digunakakan untuk memecahkan suatu masalah. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji kualitas data yaitu validitas dan reliabilitas
b. Uji statistik dekriptif
c. Uji asumsi klasik yaitu normalitas, heterokedasitas dan multikoloniaritas
d. Uji koefisien determinasi
e. Uji regresi sederhana
f. Uji MRA

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Hipotesa Sebelum MRA

a. Uji t (Parsial)

Tabel 1.Coefficients[a]

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,309	1,214		-1,078	,290
	KO	,577	,074	,825	7,762	,000
	TK	,213	,120	,184	1,774	,087
	SM	,061	,023	,126	2,657	,013

a. Dependent Variable: IMW

Dalam penelitian ini dilakukan analisisi regresi linier berganda untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Variabel komitmen organisasi ditentukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,00 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti variable komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing.* Variabel tingkat kecurangan ditentukan dengan melihat nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,087 lebih besar dibanding dengan 0,05 ini berarti tingkat kecurangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.

b. Uji F

Tabel 2. Hasil Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,852	3	32,951	157,276	,000[b]
	Residual	5,866	28	,210		
	Total	104,719	31			

a. Dependent Variable: IMW

b. Predictors: (Constant), SM, TK, KO

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing* .

4.2. Uji Hipotesa Setelah MRA

Tabel 3.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958[a]	,918	,916	,534
2	,968[b]	,938	,933	,474
3	,970[c]	,941	,935	,470

a. Predictors: (Constant), KO

b. Predictors: (Constant), KO, SM

c. Predictors: (Constant), KO, SM, Moderating_1

Pada tabel 3.Uji Koefesien Determinan setelah moderasi bisa kita lihat nilai *Adjust R Square* sebesar 0,935 atau dalam presentase sebesar 93,5% yang artinya variabel intensi melakukan *whistle blowing* dapat dijelaskan atau dipengauhi oleh variabel komitmen organisasi dimoderasi sifat machiavellian, sedangkan sisanya sebesar 6,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi pada penelitian ini.

Tabel 4.

Available at http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap
Jurnal Akuntansi dan Pajak

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,888	1,104		,805	,427
	KO	,670	,036	,958	18,370	,000
2	(Constant)	-1,459	1,255		-1,163	,254
	KO	,695	,033	,994	20,766	,000
	SM	,069	,023	,144	2,999	,006
3	(Constant)	-9,904	6,988		-1,417	,167
	KO	,974	,230	1,394	4,242	,000
	SM	,427	,292	,886	1,461	,155
	Moderating_1	-,012	,010	-,752	-1,228	,230

a. Dependent Variable: IMW

Dalam penelitian ini dilakukan uji *multiple regresi analisyst* (MRA) untuk mengetahui apakah sifat machiavellilan dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing*. Berdasarkan Tabel 4.5.4 memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian lebih besar dari 0,05 yaitu 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variable sifat Machiavellian tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing.*

Tabel 5.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907[a]	,823	,817	,786
2	,907[b]	,823	,811	,798
3	,915[c]	,837	,820	,780

a. Predictors: (Constant), TK
b. Predictors: (Constant), TK, SM
c. Predictors: (Constant), TK, SM, Moderating_2

Pada tabel 5. Uji Koefesien Determinan setelah moderasi bisa kita lihat nilai *Adjust R Square* sebesar 0,780 atau dalam presentase sebesar 82% artinya variabel intensi melakukan *whistle blowing* dapat dijelaskan atau dipengauhi oleh variabel tingkat kecurangan dimoderasi sifat machiavellian, sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam analisa regresi pada penelitian ini.

Tabel 6.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,222	1,518		2,122	,042
	TK	1,051	,089	,907	11,819	,000
2	(Constant)	3,005	1,883		1,596	,121
	TK	1,054	,091	,909	11,551	,000
	SM	,008	,038	,016	,201	,842
3	(Constant)	-11,567	9,622		-1,202	,239
	TK	1,918	,567	1,655	3,382	,002
	SM	,625	,402	1,297	1,555	,131
	Moderating_2	-,037	,024	-1,399	-1,543	,134

a. Dependent Variable: IMW

Dalam penelitian ini dilakukan uji *multiple regresi analisyst* (MRA) untuk mengetahui apakah sifat machiavellilan dapat memperkuat pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing*. Berdasarkan Tabel 6. memperoleh hasil bahwa nilai signifikansi tingkat kecurangan dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian lebih besar dari 0,05 yaitu 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa

variable sifat *Machiavellian* tidak mampu memoderasi pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing*.

Uji F setelah MRA

Tabel 7.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,732	5	19,946	104,004	,000[b]
	Residual	4,986	26	,192		
	Total	104,719	31			

a. Dependent Variable: IMW

b. Predictors: (Constant), Moderating_2, KO, TK, SM, Moderating_1

Berdasarkan hasil uji F setela moderasi didapatkan nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti sifat Machiavellian memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.

4.3. Pembahasan

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing.*

   Hasil uji parsial variabel komitmen organisasi ditentukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,00 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti variable komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*. Kondisi ini menggambarkan bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya akan membuat ia menjadi lebih terikat secara emosional sehingga merasa bahwa permasalahan yang ada pada organisasi merupakan permasalahan dirinya dan akan berusaha melakukan tindakan *whistle-blowing* jika mengetahui adanya praktik kecurangan atau hal yang tidak seharusnya terjadi pada lingkungan organisasinya untuk melindungi organisasi dari kerugian yang akan ditimbulkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cindy Agustin (2016) dan penelitian Sri Husniati (2017) bahwa seseorang yang berkomitmen terhadap organisasinya akan membuat individu tersebut merasa ingin mensukseskan organisasi dan menjaga agar organisasinya tetap dalam kondisi yang baik.

b. Pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing*

   Variabel tingkat kecurangan ditentukan dengan melihat nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,087 lebih besar dibanding dengan 0,05 ini berarti tingkat kecurangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*. Hal ini dapat disebabkan karena sebesar atau sekecil apapun bentuk kecurangan yang ada tetap perlu dilaporkan sebagai tindakan yang dapat merugikan organisasi baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang dan hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aliyah (2015) yang menyatakan bahwa tingkat kecurangan tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing* karena besar atau kecilnya bentuk kecurangan yang ada atau timbul tetap harus ditindaklanjuti dan dilaporkan sebagai mana mestinya agar dapat menghindari kerugian yang lebih besar dan dapat mencegah hal yang sama dikemudian hari.

c. Pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing*

   Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*. Dari hasil uji hipotesis yang dilakukan, dapat dilihat bahwa variabel komitmen organisasi, dan tingkat kecurangan berpengaruh secara simultan terhadap intensi melakukan *whistle-blowing*.

d. Pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing* dengan dimoderasi sifat Machiavellian.

   Hasil uji *multiple regresi analisyst* (MRA) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi komitmen organisasi dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian lebih besar dari 0,05 yaitu 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variable sifat Machiavellian tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing.* Keterikatan dan loyalitas yang dirasakan oleh karyawan terhadap organisasi menyebabkan individu tersebut akan melaporkan jika mengetahui adanya tindakan kecurangan, tanpa mengharapkan imbalan yang

akan ia terima karera komitmen seorang terhadap organisasi.

e. Pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing* dengan dimoderasi sifat Machiavellian
   Hasil uji *multiple regresi analisyst* (MRA) menunjukkan hasil bahwa nilai signifikansi tingkat kecurangan dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian lebih besar dari 0,05 yaitu 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variable sifat Machiavellian tidak mampu memoderasi pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing.* Besar atau kecilnya nilai dan bentuk kecurangan yang ada tetap perlu dilaporkan sebagai tindakan yang dapat merugikan perusahaan baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang, tanpa melihat individu tersebut mengharapan suatu imbalan berupa uang ataupun sejenisnya.
f. Pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing* dengan dimoderasi sifat mahiavellian
   Hasil uji F setelah moderasi diperoleh nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti sifat Machiavellian mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada data dan hasil dari penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Variabel komitmen organisasi mempunyai nilai signifikansi yaitu dengan nilai 0,00 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti variable komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.
b. Variabel tingkat kecurangan nilai signifikansi di tabel *Coefficients* 0,087 lebih besar dibanding dengan 0,05 ini berarti tingkat kecurangan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.
c. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.
d. Komitmen organisasi dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variable sifat Machiavellian tidak mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi melakukan *whistle blowing.*
e. Tingkat kecurangan dengan dimoderasi oleh sifat Machiavellian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,134. Hal ini menunjukkan bahwa variable sifat Machiavellian tidak mampu memoderasi pengaruh tingkat kecurangan terhadap intensi melakukan *whistle blowing.*
f. Hasil uji simultan setelah moderasi diperoleh nilai signifikansi di tabel *Coefficients* yaitu dengan nilai 0,000 lebih kecil dibanding dengan 0,05 ini berarti variable sifat Machiavellian mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kecurangan secara simultan terhadap Intensi melakukan *whistle blowing*.

5.2. Saran

Untuk penelitian yang akan datang, peneliti memberikan masukan sebagai berikut:

a. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel yang lebih berpengaruh terhadap intensi melakukan whistle blowing. Sebagai contoh, *personal cost*, *reward*, , gender, dan lainnya.
b. Penelitian selanjutnya mampu menggunakan variable moderasi yang lain, sehingga memberikan hasil yang dapat memoderasi pengaruh variable independen terhadap dependen, seperti lingkungan etika, perlindungan hokum dan lainnya.
c. Diharapkan dapat memperluas wilayah penelitian (populasi) untuk mendapatkan responden yang lebih banyak.
d. Tidak hanya menggunakan data yang berasal dari survei melalui kuisioner. Sebaiknya digunakan juga metode wawancara agar dapat mendukung hasil yang diperoleh melalui metode kuisioner.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, C. R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasi, Dan Demografi Terhadap Intensi Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Ahmad, S. A. (2012). Internal Whistle-Blowing Intentions: Influence of Internal Auditors' Demographic and Individual Factors. Johor, Universiti Teknologi Mara.

Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions: A Theory of Planned Behaviour. University of Massachussets, Amherst.

Aliyah, S. (2015). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pegawai Dalam

Melakukan Tindakan Whistle-Blowing. Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Jepara.

Annisa, H. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Faktor Organisasional, Dan Faktor Situasional Terhadap Intensi Internal Auditor Melakukan Whistle-Blowing", Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Association of Certified Fraud Examiner (ACFE). (2000). ACFE Reports The Nation 2000.

Dalton & Radtke. (2012). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing.

Dekar, dkk.. (2018). Whistle-blowing Intention: The Effects of Moral Intensity, Organizational Commitment, and Professional Commitment.

Ghazali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS", Dalam Edisi 7, Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasma. (2017). Determinan Intensi Auditor Melakukan Tindakan Whistle-Blowing Dengan Perlindungan Hukum Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Ekonomi dan Keuangan.

Husniati, S. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Untuk Melakukan Whistle-Blowing Internal. Jom Fekon, Volume 4 Nomor 1.

Karyono. (2013). Forensic Fraud. Andi, Yogyakarta.

Kreshastuti, D. K. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensi Auditor Untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing. Diponegoro Journal Of Accounting Volume 3 Nomor 2, Universitas Diponegoro.

Merdikawati, R. (2012). Hubungan Komitmen Profesi Dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Dengan Niat Whistleblowing", Diponegoro Journal Of Accounting Volume 1, Universitas Diponegoro.

Miceli, M., Near, & Janet. (1985). Characteristics of Organizational Climate and Perceived Wrongdoing Associated with Whistle-Blowing Decisions. Personnel Psychology 38.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2000). Nomor 70 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Peran Serta Masyarakat Dan Pemberian Penghargaan Dalam Pencegahan Dan Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Priantara, D. (2013). Fraud Auditing and Investigation. Mitra Wacana Media, Jakarta.

Rodiyah, S. (2015). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistle-Blowing. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Semendawai, H., dkk. (2011). Memahami Whistle-Blower. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban.

Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.

Suzilla. (2018). Pengaruh Sifat Machiavellian dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistle-Blowing. Universitas Negeri Padang.

Tuanakotta, T. M. (2013). Mendeteksi Manipulasi Laporan Keuangan. Salemba Empat, Jakarta.

Yvonne, A. & Robert, K. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi. Dian Rakyat, Jakarta.

Zhuang, J. (2003). Whistle-Blowing and Peer Reporting: A Cross Cultural Comparison of Canadians and Chinese, Tesis Magister Sains University of Lethbridge, Canada.