

Memprediksi Perilaku *Whistleblowing* Melalui *Machiavellianism*: Studi Perilaku *Whistleblowing* di Twitter Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Intra Kampus Perspektif Ekonomi Islam

Faradita Agenovindia Pramesti^{1*}, Siti Nuzulia²⁾

^{1,2} Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Universitas Negeri Semarang, Indonesia

*Email korespondensi: nfaradita146@student.unnes.ac.id

Abstract

This research aims to determine the influence between machiavellian personality and whistleblowing intentions on whistleblowing behavior in the form of retweets on reporting news threads on Twitter with whistleblower intentions. This research is a quasi-experiment with 154 research participants who actively use the Twitter application. Participants were asked to give a reaction to a thread. Whistleblower behavior is seen from the behavior of participants who retweet and quote retweet the threads sent by the researcher. The results of this study indicate that machiavellian personality does not directly affect whistleblowing behavior in the form of retweets and quote retweets. However, whistleblowing intention has an influence on whistleblowing behavior in the form of retweets and quote retweets. It is suspected that the types of posts that are not directly related to the interests of people with machiavellian personality make them not show whistleblowing behavior.

Keywords: *Machiavellianism, Whistleblowing, Retweet Behavior*

Saran sitasi: Pramesti, F. A., & Nuzulia, S. (2024). Memprediksi Perilaku *Whistleblowing* Melalui *Machiavellianism*: Studi Perilaku *Whistleblowing* di Twitter Pada Mahasiswa Anggota Organisasi Intra Kampus Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 10(02), 1984-1993. Doi: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i2.14281>

DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v10i2.14281>

1. PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, anomi moral organisasi terus-menerus mengemuka, dan masalah moral serta etika telah menjadi fokus perhatian baik di kalangan praktis maupun teoritis (Puni & Anlesinya, 2017). Permasalahan tersebut tidak hanya terjadi pada organisasi kerja, namun juga terjadi pada organisasi intra kampus. Media sosial banyak menunjukkan bahwa terjadi pelecehan seksual dalam organisasi intra kampus yang mana kasusnya memerlukan waktu yang lama untuk ditangani apabila menggunakan saluran internal (Marjorie, 2023). Oleh karena itu, organisasi intra kampus memerlukan tindakan *whistleblowing* untuk mengembalikan kepercayaan dan nama baik organisasi maupun kampus. Untuk melakukan *whistleblowing*, diperlukan adanya seorang *whistleblower*. Namun, untuk menjadi seorang *whistleblower* bukanlah hal yang mudah karena dapat dianggap sebagai penghianat ataupun

pahlawan bagi anggota yang berpihak pada *whistleblower* tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku *whistleblowing*. Penelitian mengenai *whistleblowing* sebagian besar berfokus pada tiga faktor yang mempengaruhi *whistleblowing*: (a) faktor individu seperti demografi, jenis kelamin, sifat, usia, jenis kelamin, perkembangan moral (Chiu, 2003; Ekmen et al., 2014); (b) faktor situasional seperti intensitas moral, keseriusan pelanggaran, tingkat ambiguitas pelanggaran, status pelapor yang relatif rendah dibandingkan pelaku (Keenan, 2000; Darjoko dan Nahartyo, 2017; Priyastiwi dan Halim, 2017) dan (c) faktor organisasi seperti praktik pengungkapan internal, aturan etika, sistem penghargaan dan budaya dan iklim perusahaan (Puni dan Anlesinya, 2017; Taylor dan Curtis, 2013; Wong-On-Wing dan Lui, 2013).

Pada faktor-faktor tersebut dapat dilihat bahwa pada faktor individu, yaitu kepribadian, ikut andil

dalam pengambilan keputusan melakukan *whistleblowing* terutama kepribadian machiavellian. *Machiavellianism* didefinisikan sebagai kepribadian yang menunjukkan komitmen ideologi rendah, kurang memiliki kerekatan dalam hubungan personal, dan mengabaikan moralitas konvensional (Yahya & Damayanti, 2021). Bagi seseorang yang memiliki kepribadian machiavellian kepentingan pribadi menjadi salah satu yang melatarbelakangi perilaku mereka. Oleh karenanya orang dengan kepribadian machiavellian akan berperilaku dengan memperhitungkan keuntungan yang akan mereka dapatkan dan oleh sebab itu juga maka akan semakin besar keinginan seseorang untuk dapat melakukan *whistleblowing* (Yahya & Damayanti, 2021). *Whistleblowing* diduga sebagai cara yang efektif untuk digunakan oleh para *machiavellians* dikarenakan dapat digunakan untuk mendeteksi kecurangan dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan audit internal, pengendalian internal dan eksternal, salah satunya adalah dengan memotivasi karyawan untuk menjadi whistleblower (Nugroho, 2022).

Dalam menjalankan *whistleblowing* seseorang akan bergantung pada seberapa besar niat yang mereka miliki. Parianti (2016) menunjukkan mahasiswa memunculkan niat yang tinggi untuk membuat laporan atas kecurangan yang ditemukan dibandingkan dengan mahasiswa yang menunjukkan niat yang rendah. Micheli dan Near (1992) mengungkap bahwa dalam lingkungan pendidikan, minat untuk menjadi seorang *whistleblower* lebih disebabkan pada karakteristik seseorang dan faktor situasional. Dikarenakan mahasiswa merupakan individu yang menyukai kebebasan, maka saluran pelaporan eksternal (misal media sosial) dapat meningkatkan niat pelaporan pelanggaran, dibandingkan dengan saluran yang dikelola secara internal, misalnya forum diskusi kampus (Gao & Greenberg, 2015). Sarana *whistleblowing* yang bersifat eksternal dapat menarik perhatian dari *whistleblower* dalam melaporkan tindak kecurangan. Tidak hanya anggota organisasi saja yang merasa lebih mudah menyebar berita, namun orang-orang di luar organisasi akan membantu untuk ikut menyebarkan berita melalui saluran eksternal (misal: Twitter) (Tuanakotta, 2016). Twitter adalah situs web influencer untuk pertukaran informasi dan paparan sosial. Pengguna dapat memperbarui situs web mereka dengan perintah singkat yang disebut

"*tweets*", sementara pengguna lain dapat berinteraksi dengannya. Semakin banyak orang yang menggunakan Twitter untuk mengungkapkan informasi tersembunyi atau pribadi kepada publik (Griffith & Liyanage, 2008) berdampak pada cara orang mendengarkan suara (Klaas, Olson-Buchanan, & Ward, 2012).

Namun, terdapat perbedaan dalam melakukan *whistleblowing* baik secara langsung maupun menggunakan media sosial. Menurut Arianto (2020) media sosial memiliki karakter partisipatoris, murah, cepat, dan non hierarki yang mana kemudian dapat mengikis sikap apatis publik. Hal ini dikarenakan kontur media sosial memiliki jaringan komunikasi dua arah sehingga turut mendorong partisipasi dari publik. Arianto (2021) menunjukkan bahwa pemilihan media sosial terlebih lagi penggunaan twitter untuk melakukan *whistleblowing* menjadi fasilitas dalam mengungkap kecurangan yang dilakukan dalam organisasi atau perusahaan. Berkat berbagai keuntungan media sosial, terutama twitter, pengguna internet didorong untuk menjadi whistleblower ketika menemukan tanda-tanda aktivitas kecurangan. Karena kepribadian partisipatif media sosial dapat menjadi proses pembelajaran bagi komunitas online untuk lebih terlibat aktif menekan berbagai praktik penipuan.

Meskipun saat ini hasil penelitian membuktikan bahwa perbedaan kepribadian mempengaruhi perilaku di Twitter (Hughes, Rowe, Batey, & Lee, 2012), penelitian tentang kepribadian machiavellian mengenai *whistleblowing* di Twitter masih jarang dibahas. Pada penelitian-penelitian sebelumnya, perilaku *whistleblowing* lebih banyak ditemukan pada perusahaan-perusahaan dan terjadi pada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut Seperti dalam penelitian Indra & Kusumuastuti (2022) yang melakukan penelitian terhadap adanya pengaruh kepribadian machiavellian dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing* dengan partisipan karyawan; Sartika (2020) yang melakukan penelitian studi empiris terhadap pengaruh kepribadian machiavellian, lingkungan etika, komitmen organisasi, dan tingkat keseriusan kecurangan terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan partisipan pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah; dan Agustiani & Hasibuan (2020) dalam penelitiannya mengenai faktor yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* dengan partisipan auditor yang bekerja di sebuah instansi.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji adanya pengaruh kepribadian machiavellian terhadap perilaku *whistleblowing* dengan intensi *whistleblowing* menggunakan media Twitter.

Whistleblowing dan Whistleblower

Menurut Manohar Kumar dan Daniele Santoro (2017) definisi dari *whistleblowing* merupakan Tindakan yang mengungkap informasi dari publik atau organisasi dengan tujuan untuk mengungkap suatu kasus pelanggaran yang memunculkan bahaya bagi kepentingan publik. Near dan Miceli (1985:4) mendefinisikan *whistleblowing* sebagai “pengungkapan oleh anggota organisasi (sebelumnya atau saat ini) praktik ilegal, tidak bermoral atau ilegal di bawah kendali atasan mereka, kepada orang atau organisasi yang mampu melakukan tindakan tersebut”. Di era digital, definisi ini terlalu membatasi karena akses informasi tidak selalu terbatas pada mereka yang ada di dalam organisasi. Selain itu, pengungkapan yang wajar harus mencakup pelanggaran yang dapat diperkirakan, dapat dihindari, dan diduga. Jubb (1999:78) mencatat bahwa *whistleblowing* adalah tindakan pengungkapan yang disengaja dan tidak wajib yang dimasukkan ke dalam catatan publik oleh seseorang dengan atau akses istimewa ke informasi organisasi yang bersalah atas pelanggaran yang tidak dapat diabaikan atau pelanggaran lainnya, baik aktual, dicurigai atau diantisipasi, dalam kontrol organisasi di bawah kendali pihak ketiga yang dapat memperbaiki kesalahan. Brown dkk. (2014) menyebut bahwa *whistleblower* yang berasal dari non-organisasi lebih disebut sebagai *bell ringer* daripada *whistleblower*. Berdasarkan ragam pendapat ahli tersebut dapat didefinisikan bahwa *whistleblowing* akan ada jika seorang *whistleblower* memiliki suatu informasi mengenai sebuah institusi dan mengungkapkan informasi tersebut ke orang lain, hal tersebutlah yang dapat memicu munculnya *whistleblowing*.

Whistleblowing di Twitter

Whistleblowing telah diubah oleh kemajuan teknologi yang telah menciptakan platform baru untuk mengirimkan informasi secara instan ke seluruh dunia (Brown et al., 2014). Sistem informasi pada media yang baru mencakup pada diri massa yang melibatkan jaringan yang lekat dengan pengiriman dan penerimaan pesan serta jaringan komunikasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi pikiran orang lain dan memberikan perubahan sosial (castels, 2008).

Whistleblowing dalam penelitian organisasi didefinisikan sebagai perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi untuk mengungkapkan kesalahan serius kepada atasan atau pihak eksternal (Nayir & Herzig, 2012). Pengaduan dibagi menjadi pengaduan internal dan pengaduan eksternal. *Whistleblowing* internal mengacu pada anggota yang mengungkapkan pelanggaran kepada orang-orang di dalam organisasi, sedangkan *whistle blowing* eksternal mengacu pada pengungkapan pelanggaran kepada orang-orang di luar organisasi, misalnya seperti pengguna Twitter. Twitter menyediakan cara bagi pengguna untuk berbagi informasi tanpa mengungkapkan identitas mereka (Huberman, Romero dan Wu, 2009). Menurut teori aktivasi kepribadian (Lievens et al., 2006), anonimitas mengurangi tekanan interpersonal, menciptakan situasi yang menguntungkan bagi aktivasi ciri-ciri kepribadian tertentu untuk mengungkapkan informasi di Twitter.

Twitter telah menyediakan kesempatan untuk kegiatan sosial dan memberikan kesempatan serta kemudahan dalam berbicara secara langsung pada publik dan mengorganisasikan tanpa ketergantungan pada institusi tradisional, gaya berorganisasi, dan ketiadaan akses dalam menyuarakan pendapat atau membuat laporan suatu pelanggaran (Agarwal, Barthel et al., 2014).

Dalam *whistleblowing* pada penggunaan aplikasi Twitter, para penggunanya dapat menuliskan berbagai cuitan dan termasuk dalam membuat utas yang membahas mengenai informasi dan salah satunya adalah pelanggaran. Pesan atau informasi yang dituliskan di Twitter dapat menarik perhatian penggunanya dan dapat memunculkan perilaku *retweet* atau dengan kata lain seseorang yang melihat sumber cuitan pertama akan menyebarkan informasi tersebut. Suatu opini dapat mempengaruhi kemana arus informasi terlebih jika melakukan *retweet* yang menyebarkan ke audiens lain sehingga mendapatkan perhatian lebih seperti apabila terdapat berita atau informasi besar akan memiliki jumlah *retweet* yang banyak dan menjangkau banyak orang.

Kepribadian Machiavellian

Konsep *Machiavellianism* datang dari Machiavelli seorang filosof politik yang menulis buku berjudul *The Prince*. Machiavelli berpendapat bahwa seorang penguasa yang dapat mengabaikan nilai moral maka akan lebih berhasil daripada penguasa yang memilih memimpin pemerintahan dengan cara jujur. Seseorang yang memiliki kepribadian machiavellian

memiliki kemungkinan untuk lebih bersikap agresif dan melakukan cara menyimpang untuk memenuhi keinginannya, daripada memperhatikan perasaan orang lain dan kebenaran (Gu et al, 2017). Menurut Christie dan Geis (2013), *Machiavellianism* adalah sikap utilitarian, mementingkan diri sendiri dengan kecenderungan perilaku yang sinis, manipulatif, dan licik yang diarahkan pada pencapaian kepentingan diri sendiri dan keuntungan pribadi. kepribadian machiavellian adalah kecenderungan untuk memanipulasi orang lain. Teori kepribadian machiavellian yang dikemukakan oleh peneliti Lyons (2019) dapat dicirikan oleh beberapa kepribadian yang terdiri dari tiga hal yang saling berkaitan. (1). Saat berkomunikasi dan berhadapan dengan orang lain, kepribadian ini menyukai tindakan manipulatif (2). Anda memiliki pandangan sinis tentang kepribadian manusia dan (3) percaya bahwa mengejar keuntungan lebih penting daripada prinsip hidup. Pada penelitian yang dilakukan oleh Irfani dan Benni (2021) menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi dari ketiga *dark triad* yang diteliti adalah kepribadian machiavellian. Melihat rutinitas masyarakat akhir-akhir ini, khususnya para remaja yang semakin tidak terpisahkan dari media sosial dan memiliki masalah media sosial yang tiada henti, masalah ini patut menjadi perhatian khusus.

Machiavellianism dan Whistleblowing

Orang yang memiliki kepribadian machiavellian memiliki kecenderungan untuk mencari perhatian, menipu, manipulative, dan memiliki rasa menjaga reputasi dalam bersosial yang tinggi (Jones & Paulhus, 2014). Atribut yang dimiliki oleh orang dengan kepribadian Mach inilah yang diduga membuat mereka cenderung untuk membuat utasan dan menyebarkannya (melalui *retweet*, *quote retweet*, dan menyukai) untuk mendapatkan perhatian serta dukungan dari orang lain. Utasan yang disebar juga diduga digunakan sebagai cara untuk menjaga reputasinya dan dari rasa keinginan untuk memiliki reputasi yang baik dalam sosial. Orang dengan kepribadian machiavellian akan menggunakan Twitter untuk mengintegrasikan dirinya dengan mempengaruhi orang lain. kepribadian machiavellian memiliki hubungan dengan niat melakukan *whistleblowing*, semakin tinggi kepribadian machiavellian maka semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistleblowing* (Riandi, 2017). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha et al. (2017), Riandi (2017) menunjukkan bahwa kepribadian

machiavellian berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Sementara itu, studi lain oleh Fahlevi et al. (2017) menunjukkan bahwa karakteristik machiavellian tidak mempengaruhi niat *whistleblowing*.

Hipotesis

- a. Kepribadian machiavellian memprediksi munculnya intensi *whistleblowing*.
- b. Kepribadian machiavellian memprediksi munculnya perilaku *whistleblower* di Twitter.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode quasi eksperimen. Partisipan penelitian ini adalah mahasiswa perguruan tinggi di Indonesia yang mengikuti kegiatan organisasi intra kampus, serta memiliki dan aktif sosial media Twitter. Total partisipan idealnya berjumlah 73 dengan perhitungan effect size 0,482 statistical power = 0.95 dan alpha 0.05 (Setiadi, 2022). Partisipan penelitian ini berjumlah 154 partisipan yang diantaranya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 partisipan dan perempuan sebanyak 110 partisipan dengan rata-rata usia (Mean [SD])= 21 (21.26 [1.41]) tahun.

Machiavellianism diukur menggunakan instrumen MACH IV (Christie & Geis, 1970) yang terdiri dari 20 item. Mach-IV adalah ukuran laporan diri tiga dimensi yaitu, sikap manipulatif, eksploitatif, menipu, dan tidak percaya dengan 5 poin jawaban dari tidak setuju (1), cukup tidak setuju (2), netral (3), cukup setuju (4), dan setuju (5). Internal konsistensi variabel machiavellian (Cronbach Alpha) sebesar 0.270. Intensi *Whistleblowing* diukur melalui angket yang dikembangkan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015). Item jumlah 11 variabel ini diukur menggunakan skala likert 5 poin. Skala 1 mempresentasikan “sangat rendah” dan skala 5 mempresentasikan “sangat tinggi”. Internal konsistensi intensi *whistleblowing* sebesar 0.771. Variabel perilaku *whistleblowing* diukur melalui skenario kasus yang menyajikan ilustrasi pelaporan kasus kecurangan atau kejahatan yang dilakukan secara sengaja di dalam organisasi yang disebar di Twitter. Partisipan akan diminta memberikan tanggapan berupa pilihan *retweet*, *quote retweet*, *like*, atau mengabaikan. Penilaian menggunakan skala 1 sampai 4, yaitu apabila melakukan *retweet* diberi skor 4, *quote retweet* mendapat skor 3, *like* memperoleh skor 2, dan mengabaikan mendapat skor 1.

Prosedur Penelitian

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan Google Form. Partisipan direkrut secara online melalui social media. Sebelum mengisi angket, partisipan diminta untuk mengisi *informed consent* yang berisi kesediaan partisipan untuk mengikuti pelatihan. Partisipan mendapat jaminan bahwa semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Setelah mengisi *informed consent*, partisipan penelitian akan diarahkan untuk mengisi angket penelitian (MACH-IV dan Intensi *Whistleblowing*).

Setelah partisipan menyelesaikan angket partisipan diminta untuk memberikan reaksi pada sebuah kasus yang ada di Twitter tentang pelaporan kecurangan atau kejahatan yang dilakukan secara sengaja dalam organisasi. Kasus ditulis oleh peneliti dan bukan kasus yang sebenarnya terjadi. Kasus yang ditulis di Twitter adalah sebagai berikut:

“Kasus kejahatan seksual yang dilakukan oleh salah satu anggota organisasi intra kampus di Universitas XXXXX pada hari Senin 20 Maret 2023 pada mahasiswi semester 4. Pada saat itu korban yang kita panggil Anggrek didekati oleh salah satu anggota organisasi (laki-laki) bernama Samudera. Fyi, Anggrek sama Samudera ini tidak berada dalam organisasi yang dan angkatan yang sama ya. Oke lanjut, Anggrek awalnya biasa saja saat Samudera (pelaku) terus-terusan mendesak Anggrek untuk ikut dengannya. Karena Anggrek sudah terlalu risih dengan Samudera, akhirnya ia iyaikan ajakan Samudera. Awalnya Anggrek tidak tahu jika ia akan dibawa ke kosan Samudera dengan dalih bahwa Samudera ingin mengambil barangnya yang tertinggal. Namun di luar kuasa Anggrek, Samudera justru membekap mahasiswi tersebut dan memaksa Anggrek untuk masuk ke dalam kosan. Anggrek jelas kalah tenaga. Namun ia sadar bahwa dirinya dalam bahaya Anggrek berusaha untuk berteriak meskipun hasilnya nihil. Di situ Samudera melecehkan Anggrek secara verbal dan fisik. Sejak kasus itu Anggrek menjadi pendiam dan takut untuk berdekatan dengan orang lain. Anggrek juga sudah melaporkan Samudera melalui saluran internal organisasinya Samudera. Namun sayang balasan dari organisasinya kurang memuaskan yang hanya mengatakan akan segera memproses. Samudra saat ini masih berkeliaran dengan

bebas dan aktif mengikuti kegiatan organisasi. Oleh karena itu saya membantu Anggrek dalam membuat thread ini agar pihak organisasi maupun kampus dapat segera memproses kasus tersebut dan korban mendapatkan keadilan yang setimpal”.

Partisipan diminta untuk memberikan reaksi atau tanggapan terhadap kasus tersebut (dapat berupa retweet, quote retweet, like atau mengabaikan kasus tersebut), untuk waktu pengisian partisipan akan diberikan waktu kurang lebih 7 menit untuk membaca kasus dan memberikan reaksinya.

Analisis data dan pengujian hipotesis akan menggunakan SPSS *Statistics 25* yaitu analisis regresi linear untuk melihat pengaruh kepribadian machiavellian dan *whistleblowing* terhadap perilaku *retweet* di Twitter.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Tabel 1 menunjukkan perilaku *whistleblowing* pada sebuah utas pelaporan suatu kecurangan ataupun kejahatan di Twitter. Terlihat bahwa pada partisipan lebih banyak melakukan *retweet* pada kasus yang diberikan daripada mengabaikan kasus tersebut.

Tabel 1 Perilaku *whistleblowing*

| Perilaku | | |
|----------------|-----------|---------|
| Jenis perilaku | Frequency | Percent |
| mengabaikan | 1 | 0.6% |
| like | 16 | 10.4% |
| quote retweet | 32 | 20.8% |
| Retweet | 105 | 68.2 |
| Total | 154 | 100.0 |

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel machiavellian memiliki korelasi dengan intensi *whistleblowing*, namun variabel machiavellian tidak berkorelasi dengan variabel perilaku *whistleblowing*. Hal ini berbeda dengan variabel intensi *whistleblowing* yang memiliki interkorelasi dengan variabel perilaku *whistleblowing* itu sendiri.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif (N = 154), inter korelasi antar variabel dan alpha cronbach

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|-----------------|----------------|-----------|------------|-------|
| | Mean (Std. Dev) | Inter korelasi | | α | |
| | | Machiavellian | IntensiWB | PerilakuWB | |
| Machiavellian | 58.8 (5.71) | - | 0.182* | 0.118 | 0.667 |
| IntensiWB | 19.74(3.30) | | - | 0.328** | 0.771 |
| PerilakuWB | 3.60(0.70) | | | - | |

Pada tabel 3 dapat terlihat bahwa kepribadian machiavellian berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Artinya bahwa semakin tinggi mach maka akan semakin menyebabkan tingginya intensi *whistleblowing*.

Tabel 3: Uji Regresi Linear Machiavellian dengan Intensi Whistleblowing

| Predictor | R | β (Std Error) | P (sig.) | 95,0% Confidence Interval for β | |
|---------------|-------|------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|
| | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Machiavellian | 0.182 | 0.098 (0.43) | 0.025 | 0.013 | 0.182 |

Pada tabel 4 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi pada intensi *whistleblowing* memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku *whistleblowing*.

Tabel 4: Uji Regresi Linear Intensi Whistleblowing dengan Perilaku Whistleblowing

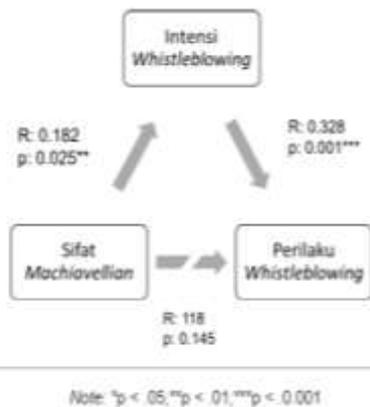
| Predictor | R | β (Std Error) | P (sig.) | 95,0% Confidence Interval for β | |
|------------|-------|------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|
| | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Intensi/WB | 0.328 | 0.70 (0.16) | 0.001 | 0.38 | 0.102 |

Pada tabel 5 dapat terlihat bahwa nilai signifikansi pada kepribadian machiavellian terhadap variabel perilaku *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*.

Tabel 5: Uji Regresi Linear Machiavellian dengan Perilaku Whistleblowing

| Predictor | R | β (Std Error) | P (sig.) | 95,0% Confidence Interval for β | |
|---------------|-----|------------------------|-------------|---------------------------------------|-------------|
| | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Machiavellian | 118 | 0.13 (0.09) | 0.145 | -0.005 | 0.32 |

Berikut adalah bagan yang menunjukkan bagaimana variabel kepribadian machiavellian berpengaruh pada intensi *whistleblowing*, dan intensi yang berpengaruh pada perilaku *whistleblowing*.



3.2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tidak terdapat pengaruh langsung antara kepribadian machiavellian terhadap perilaku

whistleblowing di Twitter. Namun meskipun kepribadian machiavellian tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku *whistleblowing*, kepribadian machiavellian berpengaruh positif terhadap adanya intensi atau keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Selanjutnya intensi *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap perilaku *whistleblowing*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian milik Oktavia (2018) yang menyatakan bahwa, “machiavellian berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.” Dalam penelitian lain milik Yahya dan Damayanti (2021) turut menyatakan bahwa kepribadian machiavellian berpengaruh terhadap *whistleblowing* intention dan didukung oleh penelitian milik Dalton & Radtke (2023) dan Zarefar et al. (2018), tingkat kepribadian machiavellian yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat ketidakmampuan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, dan tingkat kepribadian machiavellian yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat keinginan seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Dalam penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa niat seseorang dengan kepribadian machiavellian dalam menjadi *whistleblower* mendapatkan efek tidak langsung dengan pelaporan pelanggaran, sehingga perlu meningkatkan fokus pada tanggungjawab untuk mengungkapkan kesalahan.

Kepribadian machiavellian mempengaruhi intensi *whistleblowing* diduga karena orang yang memiliki kepribadian tersebut seringkali berperilaku radikal dan manipulatif dalam melakukan interaksi secara interpersonalnya sehingga hal tersebut juga mempengaruhi bagaimana orang dengan kepribadian machiavellian berperilaku, mengambil keputusan, dan melakukan kerjasama dengan orang lain. Kepribadian machiavellian sendiri dapat mempengaruhi intensi *whistleblowing* dikarenakan juga bergantung pada konteks dari apa yang dilaporkan, individu yang terlibat, dan etika dalam organisasi. Syafrudin (2020) turut menyatakan bahwa seseorang dengan kepribadian machiavellian yang memutuskan bahwa pengungkapan pelanggaran tidak akan menguntungkan mereka akan menghindari pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) oleh karena itu semakin tinggi kepribadian machiavellian, semakin tinggi pula niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Kepribadian machiavellian tidak mempengaruhi perilaku *whistleblowing* dikarenakan untuk melakukan *whistleblowing* tidak hanya dipengaruhi

oleh kepribadian dari seorang individu saja namun juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti etika organisasi, norma, maupun lingkungan sekitar dan juga orang dengan kepribadian machiavellian cenderung mementingkan keuntungan diri sendiri (Sartika, 2020). Azare & Pourali (2023) menyatakan bahwa kepribadian machiavellian tidak mempengaruhi perilaku *whistleblowing* dikarenakan orang dengan kepribadian machiavellian mempunyai perilaku yang dingin dan tidak tulus, mereka sering mengabaikan orang lain demi kepentingan pribadi. Hal ini dapat dilihat dari hasil stimulasi yang diberikan kepada partisipan yang mana terdapat banyak perilaku *retweet* yang diberikan terhadap suatu berita di Twitter. Namun, untuk melakukan pelaporan itu sendiri, apabila tidak menguntungkan diri dari seorang yang memiliki kepribadian machiavellian maka ia tidak akan mengungkapkannya.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, tidak terlepas dari kelemahan. Kelemahan yang terdapat pada penelitian ini yaitu dalam contoh kasus yang diberikan berupa utas Twitter tidak menyerang harga diri dari seorang yang memiliki kepribadian machiavellian, sehingga ia tidak menunjukkan perilaku *whistleblowing*. Oleh karena itu, Untuk penelitian selanjutnya, dapat memberikan sebuah utas yang menyinggung harga diri dari seorang *machiavellianism* sehingga dapat terlihat bagaimana orang dengan kepribadian machiavellian tersebut bertindak menjadi *whistleblower*.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu pembaca dalam memberikan pemahaman bahwa orang dengan kepribadian machiavellian dapat menaikkan suatu berita atau utasan di Twitter apabila kasus yang diangkat tersebut memiliki kesamaan baik pengalaman atau peristiwa yang terjadi pada dirinya maka ia akan menjadi *whistleblower* dan akan membantu utas tersebut naik atau trendi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan maka terdapat beberapa kesimpulan yaitu seseorang yang memiliki kepribadian machiavellian memiliki intensi dalam melakukan *whistleblowing* namun tidak untuk menunjukkan perilaku *whistleblowing* tersebut, dan perilaku yang ditunjukkan dalam media sosial Twitter adalah dengan adanya reaksi berupa *retweet*, *quote retweet*, dan menyukai suatu utasan mengenai pelaporan di Twitter.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adi Putra, M., & Abdul Ghofur, M. (2018). Pola Komunikasi Organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (Pmii) Di Kota Malang. In *JISIP* (Vol. 7, Issue 2). www.publikasi.unitri.ac.id
- Agarwal, S. D., Bennett, W. L., Johnson, C. N., & Walker, S.(2014). A model of crowd enabled organization: Theory and methods for understanding the role of Twitter in the occupyprotests. *International Journal of Communication*, 8, 27
- Agustiani, WD, & Hasibuan, AB (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi intensitas *whistleblowing*: Studi empiris pada Kantor Akuntan Publik DKI Jakarta. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi* , 6 (2), 96-106.
- Ahmad, R., Nauman, S., & Malik, S. Z. (2022). Tyrannical Leader, Machiavellian Follower, Work Withdrawal, and Task Performance: Missing Links in Construction Projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 148(7). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0002290](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0002290)
- Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Jl Hamka Kampus UNP Air Tawar Padang, J. (n.d.). *Pengaruh Sifat Machiavellian Dan Lingkungan Etika Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi eksperimentasi pada SKPD di Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman) Suzila.*
- Amrullah, M. M., & Kaluge, D. (n.d.). *Implementasi Theory of Planned Behavior dalam Mendeteksi Whistle-Blowing Intentions di Sektor Publik.*
- Anggraeni Mersa, N., & Niken Elok Larasatining Malini, dan. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. In *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis* (Vol. 14, Issue 1). <https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb/>
- Anvari, F., Wenzel, M., Woodyatt, L., & Haslam, S. A. (2019). The social psychology of whistleblowing: An integrated model. *Organizational Psychology Review*, 9(1), 41–67. <https://doi.org/10.1177/2041386619849085>
- Ardelia Indra, S., Kusumastuti, R., & Jambi, U. (n.d.). Pengaruh sifat machiavellian dan komitmen profesional terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Arianto, B. (2021a). Media Sosial dan Whistleblowing. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 61. <https://doi.org/10.20473/baki.v6i1.25672>

- Arianto, B. (2021b). Media Sosial dan Whistleblowing. *Berkala Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 6(1), 61. <https://doi.org/10.20473/baki.v6i1.25672>
- Arianto, B., Tinggi, S., & Dwimulya, I. E. (n.d.). *MELACAK DETEKSI FRAUD BERBASIS WHISTLEBLOWING* (Vol. 2, Issue 2). www.jurnal.akuntansi.upb.ac.id
- Azare, F., Pourali, M. R., Samadi, M., & Dianati Deilami, Z. (2023). The Effect Of The Dark Triad Traits On Auditing Whistleblowing. *International Journal of Finance & Managerial Accounting*, 8(28), 75-87.
- Azizah, L. (n.d.). *Persepsi Karyawan Pada Fenomena Bystandar Effect Dan Whistleblowing Terhadap Fraud Akuntansi*.
- Bouville, M. (2008). Whistle-blowing and morality. *Journal of Business Ethics*, 81(3), 579–585. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9529-7>
- Brown, A. J. (Alexander J., Lewis, D., Moberly, R. E., & Vandekerckhove, W. (n.d.). *International handbook on whistleblowing research*.
- Chen, F., & Liu, S. (2022a). Personality Traits and Whistleblowing on Twitter: The Moderating Roles of Moral Identity and Politics Perceptions. *International Journal of Business and Management*, 18(1), 117. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n1p117>
- Chen, F., & Liu, S. (2022b). Personality Traits and Whistleblowing on Twitter: The Moderating Roles of Moral Identity and Politics Perceptions. *International Journal of Business and Management*, 18(1), 117. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n1p117>
- Chen, L. (2019). A Review of Research on Whistle-blowing. *American Journal of Industrial and Business Management*, 09(02), 295–305. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2019.92019>
- Christie, R., & Geis, F. L. (2013). *Studies in machiavellianism*. Academic Press.
- Dalton, D., & Radtke, R. R. (2013). The Joint Effects of Machiavellianism and Ethical Environment on Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 117(1), 153–172. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1517-x>
- Dana Bumdes, P., Putu Agustina Widyawati, N., Sujana, E., & Adi Yuniarta, G. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha* (Vol. 10, Issue 3).
- Davis, D. (2005). *Business Research for Decision Making*, Australia, Thomson South-Western. Copyright© 2016 Helvetic Editions LTD-All Rights Reserved www.elvedit.com, 27.
- Dungan, J., Waytz, A., & Young, L. (2015). The psychology of whistleblowing. In *Current Opinion in Psychology* (Vol. 6, pp. 129–133). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.07.005>
- Fahlevi, A. S., Carolina, A., & Kusufi, M. S. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Self Effecacy, Personal Cost dan Komitmen Profesi Terhadap Intensi Whistleblowing (Studi pada Dinas Perhubungan Kota SURabaya), 1–10.
- Fathiyah, F., Mufidah, M., & Masnun, M. (2019). Whistleblowing dan Niat Melaksanakannya Mahasiswa. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.75>
- Gürlek, M. (2020). Shedding light on the relationships between Machiavellianism, career ambition, and unethical behavior intention. *Ethics and Behavior*, 38–59. <https://doi.org/10.1080/10508422.2020.1764846>
- Harahap, D. S. P., Nasrizal, N., Indrawati, N., & Sandri, S. H. (2022). The Pengaruh Internal Audit Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 12(1), 82–91. <https://doi.org/10.37859/jae.v12i1.3065>
- Hemsley, J. (2019). Followers Retweet! The Influence of Middle-Level Gatekeepers on the Spread of Political Information on Twitter. *Policy and Internet*, 11(3), 280–304. <https://doi.org/10.1002/poi3.202>
- Herbel, J. E. (2015). Shakespeare’s Machiavellian Moment: Discovering Ethics and Forming a Leadership Narrative in Henry V. *Public Integrity*, 17(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/10999922.2015.1033914>
- Journal of Islamic Education Management*. (n.d.-a). <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Journal of Islamic Education Management*. (n.d.-b). <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Kückelhaus, B. P., Blickle, G., Kranefeld, I., Körnig, T., & Genau, H. A. (2020). Five Factor Machiavellianism: Validation of a New Measure. *Journal of Personality Assessment*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1784182>
- Kumar, M., & Santoro, D. (2017). A justification of whistleblowing. *Philosophy & Social Criticism*, 43(7), 669-684.
- Kyu Wang, T., Fu, K. J., & Yang, K. (2018). Do Good Workplace Relationships Encourage Employee Whistle-Blowing? *Public Performance and Management Review*, 41(4), 768–789. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1464935>

- Lam, H., & Harcourt, M. (2019). Whistle-blowing in the digital era: motives, issues and recommendations. *New Technology, Work and Employment*, 34(2), 174–190. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12139>
- Láng, A. (2015). Borderline Personality Organization predicts Machiavellian interpersonal tactics. *Personality and Individual Differences*, 80, 28–31. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.02.022>
- Latan, H., Chiappetta Jabbour, C. J., & Lopes de Sousa Jabbour, A. B. (2019). ‘Whistleblowing Triangle’: Framework and Empirical Evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189–204. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3862-x>
- Marjorie [@jelhoc]. (2023, July 11). Kasus Pelecehan Seksual Salah Satu UKM Pecinta Alam [Thread]. https://twitter.com/jelhoc/status/1678752111830650880?t=nBelX0Njnoy6ym_tFlOeCg&s=19
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1985). *Characteristics Of Organizational Climate And Perceived Wrongdoing Decisions Associated With Whistle-Blowing*.
- Miceli, M. P., & Near, J. P. (1993). *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees* (Vol. 38, Issue 4).
- Miceli, M. P., Near, J. P., Rehg, M. T., & van Scotter, J. R. (2012). Predicting employee reactions to perceived organizational wrongdoing: Demoralization, justice, proactive personality, and whistle-blowing. *Human Relations*, 65(8), 923–954. <https://doi.org/10.1177/0018726712447004>
- Mohamed, I. S., & Belaja, K. (2019). Whistleblowing judgment as mediator to the influence of whistleblowing intention in universities. *Año*, 35, 1336–1353.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*. In *Human Relations, Social Indicators Research, and Journal of Applied Social Psychology*.
- Nugraha, T. (2017). *Pengaruh Komitmen Profesional, Lingkungan Etika, Sifat Machiavellian Dan Personal Cost Terhadap Intensi Whistleblowing Dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderating (Studi EMpiris Pada Perusahaan Perbankan Yang Berada di Kota Pekanbaru)*. *JOM FEB*, 4(1), 2030–2044.
- Nugroho, R. D. (2023). *Effect Of Perceived Behavior Control And Machiavellian Nature Of Fraud Prevention With Whistleblowing As Intervening Variable*. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.2).
- Oelrich, S. (2021). Intention without action? Differences between whistleblowing intention and behavior on corruption and fraud. *Business Ethics*. <https://doi.org/10.1111/beer.12337>
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - A survey of south korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 545–556. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9788-y>
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing: A comparison of South Korea, Turkey, and the U.K. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 82, Issue 4, pp. 929–939). <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9603-1>
- Puni, Albert dan Anlesinya, Alex. (2017). Whistleblowing Propensity in Power Distance Societies. *Journal of Global Responsibility*. 29
- Riandi, G. (2017). Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika Dan Personal Cost Terhadap Intensi Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada Bank BRI Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 4(1), 2538–2550.
- Riddick, S. (2022). Students’ Social Media Disclosures: Reconsidering the Rhetorics of Whistleblowing. *Rhetoric Review*, 41(4), 281–296. <https://doi.org/10.1080/07350198.2022.2109400>
- Sartika, D., & Mulyani, F. (2020). *Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Komitmen Organisasi, Dan Tingkat Keseriusan Kecurangan Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada BPKAD di Padang)*. <https://brainly.co.id/tugas/6946450>,
- Scherbarth, S., & Behringer, S. (2021). Whistleblowing systems: A systematic literature review on the design specifications and the consideration of the risk for organizational insiders to blow the whistle. *Corporate Ownership and Control*, 18(2), 60–73. <https://doi.org/10.22495/cocv18i2art5>
- Spurk, D., & Hirschi, A. (2018). The Dark Triad and competitive psychological climate at work: A model of reciprocal relationships in dependence of age and organization change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 736–751. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1515200>
- Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). To speak or not to speak: motivators for internal whistleblowing in hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(10), 3814–3833. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1366>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- Syafrudin, V., Lismawati, L., & Aprila, N. (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(3), 195-208.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. In *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)* (Vol. 5, Issue 2). www.elvedit.com
- Taylor, E. Z., & Curtis, M. B. (2013). Whistleblowing in audit firms: Organizational response and power distance. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 21–43. <https://doi.org/10.2308/bria-50415>
- Todd, V. Z.-H., & Shackelford, K. (n.d.). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*.
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020a). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003>
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020b). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202–216. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003>
- Wayan Rusmita, N. (n.d.). *Pengaruh Sifat Machiavellian, Komitmen Profesional dan Tingkat Keseriusan Pelanggaran Terhadap Niat Untuk Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Bali)*.
- Widhiyanti, S., & Bernawati, Y. (2020a). Whistleblowing and fraud in digital era. *The Indonesian Accounting Review*, 10(2), 235. <https://doi.org/10.14414/tiar.v10i2.2011>
- Widhiyanti, S., & Bernawati, Y. (2020b). Whistleblowing and fraud in digital era. *The Indonesian Accounting Review*, 10(2), 235. <https://doi.org/10.14414/tiar.v10i2.2011>
- Xiao, F., & Wong-On-Wing, B. (2022). Employee Sensitivity to the Risk of Whistleblowing via Social Media: The Role of Social Media Strategy and Policy. *Journal of Business Ethics*, 181(2), 519–542. <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04914-0>
- Yahya, N., & Damayanti, F. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Whistleblowing Intention dengan Retaliasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntabilitas*, 14(1), 43–60. <https://doi.org/10.15408/akt.v14i1.20803>
- Zarefar, A., Surya, R. A. S., & Mela, N. F. (2018). The Machiavellian Character, Ethical Environment and Personal Cost in Their Impact to Whistleblowing Intention. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 11(1), 79-88.