

Pengaruh Intensitas Moral, Sikap *Machiavellian* dan *Self Efficacy* terhadap Niat Karyawan Melakukan *Whistleblowing* di Bidang Keuangan

Friska Meliyana¹, Yulita Zanaria², Angga Kurniawan^{3*}

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

E-mail: friskameliyana21@gmail.com¹⁾
yulitzanaria13@gmail.com²⁾
angga22.umm@gmail.com^{3*)}

ARTICLE INFO

Article history:
Received 10 Januari
2025
Received in Revised 20
April 2025
Accepted 30 September
2025

Keyword's :
*Influence Of Moral
Instensity,
Machiavillian
Attitudes, Self
Efficacy.*

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of moral instensity, Machiavillian attitudes and Self efficacy on employee intentions to carry out Whistleblowing in the financial ssector PT Agung Jaya Raya Indonesia, Central Lampung. This type of research uses quantitative research with a descriptive apporoach. Data using a questionnaire with a population of 30 respondens from employess who work in the financial sector of PT Agung Jaya Raya Indonesia. The sampling technique used purposive sampling technique using several criteria so that 30 respondents were obtained from working employees. The results of this research show that moral intensity, Machiavillian attitudes and self efficacy influence employee intentions to carry out whistleblowing at PT Agung Jaya Raya Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh intensitas moral, sikap *machiavillian* dan *self efficacy* terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di bidang keuangan di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data menggunakan kuesioner dengan populasi berjumlah 30 responden dari karyawan yang bekerja dibidang keuangan PT Agung Jaya Raya Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dengan menggunakan beberapa kriteria sehingga di peroleh 30 responden dari karyawan yang bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa intensitas moral, sikap *machiavillian* dan *self efficacy* berpengaruh terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di PT Agung Jaya Raya Indonesia.

Expensive : Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website : <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: angga22.umm@gmail.com

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance. 2829-4807.

PENDAHULUAN

Whistleblowing menjadi populer sejak abad 21, yang ditandai dengan adanya kasus pelaporan pelanggaran terbaru yang signifikan melibatkan Trevor Murrery dan UBS Securities, LLC. Kasus ini sampai ke Mahkamah Agung AS, yang mengeluarkan keputusan penting pada bulan Februari 2024. Kasus ini berpusat pada klaim Murrery bahwa ia dipecat sebagai pembalasan karena melaporkan praktik tidak etis di UBS, yang menurutnya melanggar *Sarbanes-Oxley (SOX)*. Mahkamah Agung memutuskan bahwa pelapor pelanggaran (*Whistleblower*) di bawah *SOX* tidak perlu membuktikan bahwa majikan mereka bertindak dengan niat membalas dendam agar dilindungi berdasarkan ketentuan anti-balas dendam dalam undang-undang tersebut

Karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan di Pt Agung Jaya Raya Indonesia untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa. Karyawan pada perusahaan ini dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi, sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu intransi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian kerja waktu tertentu. Pada penelitian ini karyawan harus peduli dengan kesuksesan dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Zuir (2019) dan Hendiadi (2020) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Intensitas moral pada perusahaan ini mengacu pada tingkat perhatian individu terhadap aspek etis dari keputusan dan tindakan mereka. Intensitas moral ditentukan oleh beberapa faktor nilai-nilai pribadi, lingkungan kerja, dan pengalaman sebelumnya. Karyawan pada perusahaan ini yang memiliki intensitas moral tinggi merasa memiliki tanggung jawab etis untuk melaporkan pelanggaran yang mereka ketahui. Mereka lebih sensitif terhadap isu-isu etis dan cenderung mempertimbangkan dampak moral dari tidak melaporkan pelanggaran. Di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, peningkatan intensitas moral dapat dicapai melalui program pelatihan etika dan komunikasi yang transparan tentang pentingnya integritas.

Sifat *machiavellian* adalah sebagai kepribadian yang kurang memiliki afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi

yang rendah. Dengan kata lain, seorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi merujuk pada pribadi yang mempunyai empati rendah, lebih bertahan, untuk tidak mengaku melakukan kecurangan, pandai membuat suatu kebohongan menjadi hal yang masuk akal, dan tidak memiliki emosi dalam hubungan interpersonal. Pada perusahaan Pt Agung Jaya Raya Indonesia, karyawan memiliki sifat *machiavellian* cenderung menghindari whistleblowing karena mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi dan cenderung memanfaatkan situasi demi keuntungan mereka sendiri. Di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, karyawan dengan sikap *machiavellian* mungkin melihat whistleblowing sebagai tindakan yang merugikan diri mereka sendiri atau merusak peluang karir mereka.

Self efficacy merupakan faktor seseorang akan melakukan *whistleblowing* (Hidayati, 2019). *Self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang individu akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu, (Bandura, 2020). Menurut (Bandura, 2020) seseorang individu mampu mengendalikan pikiran, perasaan dan tindakannya sendiri. Kemampuan mereka dalam mengendalikan pemikiran tersebut sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Individu yang yakin bahwa diri mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usaha mereka termasuk di dalam pengambilan keputusan baik itu keputusan menjadi seorang *whistleblower*. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya karena dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuan mereka (Brent & Reginald, 2021:3). Dalam konteks *Whistleblowing* di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, merujuk pada keyakinan karyawan bahwa mereka mampu melaporkan pelanggaran dan menghadapi konsekuensi potensial dari tindakan tersebut. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi lebih mungkin untuk melakukan whistleblowing karena mereka akan berhasil dan mereka mampu mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Mereka merasa yakin bahwa mereka dapat menghadapi resiko yang terkait dengan *whistleblowing*, seperti retalitas atau tekanan sosial.

Whistleblowing dianggap sebagai suatu sistem yang mempunyai manfaat bagi suatu perusahaan di Pt Agung Jaya Raya Indonesia. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tindakan bermoral atau perbuatan lain yang melawan hukum, tidak bermoral atau perbuatan lain yang merugikan organisasi atau yang memangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (KKNG, 2021). *Whistleblowing* pada perusahaan ini dibedakan menjadi dua yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal merupakan pelaporan oleh suatu individu atau kelompok atas tindakan

kecurangan yang dilakukan pihak terlapor kepada pimpinan perusahaan. Sedangkan *whistleblowing* eksternal merupakan tindakan suatu individu atau kelompok yang mengetahui adanya kecurangan oleh pihak lain dan mengungkapkan pada masyarakat, karena ingin mencegah kerugian bagi masyarakat (Nurul Alfian, Subhan, 2019).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2019:11). Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agung Jaya Raya Indonesia yang berjumlah 30 Karyawan.

Sampel menurut Sugiyono (2020) adalah bagian dari jumlah dan kriteria yang dipunyai oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di PT Agung Jaya Raya Indonesia mengingat jumlah populasi 30 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode *Purposive sampling* merupakan teknik untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar memperoleh sampel yang representative.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Intensitas moral didasari dari faktor sikap terhadap perilaku yang terdapat di dalam *theory of planned behavior*. Sikap terhadap perilaku merupakan suatu kecenderungan untuk mendekat atau menghindari dan merespons positif atau negatif berbagai keadaan sosial. Individu akan melakukan suatu tindakan sesuai dengan sikap yang melekat pada dirinya. Seorang individu akan mengidentifikasikan baik atau buruknya dari suatu tindakan yang akan dilakukan termasuk untuk melakukan *whistleblowing* dalam melaporan tindak kecurangan yang terjadi. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk melihat pengaruh intensitas moral terhadap niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian dalam negeri yang dilakukan oleh Amelia (2022) menunjukkan intensitas moral berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing*. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Hariyani & Putra (2021) dan Urumsah *et al* (2021) yang menyatakan intensitas moral berpengaruh.

Sehingga, individu yang memiliki sikap *machiavellian* yang tinggi akan sulit menjadi *whistleblower* dikarenakan seorang tersebut tidak peduli dengan lingkungannya dan bertindak untuk mensejahterakan dirinya sendiri, sehingga orang tersebut tidak akan melaporkan tindakan kecurangan. Selain itu, seseorang dengan kepribadian *machiavellian* tinggi akan sering melakukan manipulasi, banyak memperoleh keuntungan, tidak mudah terbujuk, dan lebih banyak membujuk dibandingkan dengan tingkat kepribadian *machiavellian* yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap *machiavellian* yang tinggi akan mengakibatkan intensi seseorang dalam melakukan *whistleblowing* rendah. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang memiliki sikap *machiavellian* tinggi akan memiliki sikap yang egois dan mementingkan diri sendiri tanpa memperdulikan orang lain. Pengaruh antara sikap *machiavellian* terhadap intensi *whistleblowing* didukung oleh penelitian Dalton & Radtke (2022) yang menyatakan bahwa sikap *machiavellian* berpengaruh positif secara signifikan terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Seseorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih cenderung memiliki keberanian untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di dalam lingkungan organisasinya karena ia mempunyai keyakinan terhadap kemampuannya. Sejalan dengan teori yang dikemukakan tersebut, secara empiris beberapa penelitian telah membuktikan *self efficacy* memiliki hubungan positif terhadap niat melakukan *whistleblowing* seperti, Putra & Wirasedana (2020) menunjukkan *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap intensi untuk melakukan *whistleblowing* pada karyawan yang bekerja di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. Hal tersebut berarti seorang auditor memiliki persepsi positif terhadap *whistleblowing* yang mempengaruhi pengambilan keputusan dalam melakukan pelaporan tindak kecurangan yang terjadi. Selain itu, Fahlevi *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

Intensitas moral merupakan sebagian kuat atau lemahnya suatu perasaan individu sebagai dampak dari perilaku baik atau buruknya, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Sikap *Machivielian* merupakan Persepsi tersebut dibentuk karena adanya suatu kepribadian yang menjadi dasar untuk menentukan sikap dalam berhubungan dengan orang lain. *Self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan diri yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Intensitas moral berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. Sikap *machiavellian* berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. *Self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. Intensitas moral, sikap *machiavellian* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan melakukan *Whistleblowing* di PT Agung Jaya Raya Indonesia Lampung Tengah. Saran bagi peneliti selanjutnya yang lebih mendalam tentang faktor-faktor psikologis lain yang mungkin mempengaruhi karyawan melakukan *whistleblowing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2020). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (2022). *Perilaku Organisasi Prosocial*. Tinjauan Akademi Manajemen,.
- Christie, R. dan G. F. L. (2020). *Studies in Machiavellianism*. New York. NY: Academic Press.
- Kurniawan, A., Suyanto, S., & Nuraini, R. A. (2023). Pengujian Efektivitas dan Kemudahan Penggunaan Financial Technology Terhadap Kinerja UMKM. *Wahana: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 26(2), 363-376.
- Ratmono, R., Fitriani, F., & Kurniawan, A. (2023). The Influence of Technology Acceptance Models, Social Factors and Purchase Intentions on Shopping Decisions on the Tokopedia Marketplace. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 4(3), 9-18.
- Theodorus M Tuanakotta. (2020). *Akuntansi forensik dan audit integritas*. jakarta:salemba empat.
- Triki, A., Cook, G. L., & Bay, D. (2020). *Machiavellianism , Moral Orientation , Social Desirability Response Bias , and Anti-intellectualism : A Profile of Canadian Accountants*. *Journal of Business Ethics*,. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2826-7>
- Wolfe, D., & Hermanson, D. (2020). *The Fraud Diamond: Mempertimbangkan Empat Elemen Penipuan*. *Jurnal CPA*,. [https://doi.org/10.1016/S1361-3723\(04\)00065-X](https://doi.org/10.1016/S1361-3723(04)00065-X).