BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kecurangan merupakan tindakan tidak jujur yang sengaja dilakukan oleh individu atau sekelompok orang untuk memperoleh keuntungan. Seseorang yang melakukan kecurangan biasanya dilatarbelakangi oleh masalah ekonomi individu itu sendiri. Bentuk-bentuk kecurangan bisa meliputi apa saja yaitu *financial*, *non-financial*. Kecurangan berbentuk *financial* berupa memanipulasi data laporan keuangan, korupsi, penyalahgunaan asset, kecurangan pembayaran, penyuapan, dan lain-lain. Sedangkan kecurangan *non financial* bisa berupa menyebarkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal, penyalahgunaan fasilitas perusahaan, menyampaikan informasi perusahaan yang tidak benar, dan lain-lain.

Kasus kecurangan akuntansi yang masih sering terjadi di perusahaan Indonesia menjadi sorotan dan menarik perhatian masyarakat. Kecurangan dilakukan dengan sengaja dan sudah direncanakan secara matang dan terstruktur guna memperoleh hasil yang maksimal untuk kepentingan individu ataupun organisasi. Dengan fenomena *fraud* ini menunjukkan pentingnya peran *whistleblower* dalam mengungkapkan *fraud*.

Dari peristiwa kecurangan yang terjadi di Indonesia saat ini, maka organisasi harus mempunyai kebijakan untuk mengatasi dan mengurangi tindakan kecurangan tersebut guna menghindari dampak buruk yang akan terjadi pada organisasi itu sendiri. Kebijakan yang harus dimiliki untuk mengatasi tindakan kecurangan tersebut yaitu dengan adanya *whistleblowing*.

Whistleblowing yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh badan organisasi untuk melaporkan tindakan yang dilanggar kepada pihak lain baik pihak internal maupun eksternal. *Whistleblowing* dapat memungkinkan organisasi untuk memperbaiki kesalahan yang terjadi dan mencegah mereka untuk mengatasi kerusakan substansial lebih lanjut Appah and Fea (2017). Praktik-praktik *whistleblowing* yang berkenaan dengan *fraud* di perusahaan dan korupsi di lembaga-lembaga negara di Indonesia cukup marak. Tindak lanjut terhadap *whistleblowing* dan alasan orang menjadi saksi *whistleblower* beraneka ragam.

Orang yang melakukan tindakan *whistleblowing* disebut *whistleblower*. Menjadi seorang *whistleblower* tidak mudah sebab seorang *whistleblower* sudah tahu akan resiko yang mungkin dapat terjadi apabila mereka mengungkapkan tindakan kecurangan atau pelanggaran. *Whistleblower* sering mengalami perasaan bimbang saat ingin melakukan tindakan. Karena ada dua kemungkinan penilaian anggota lain kepada mereka. Bisa jadi mereka dinilai baik karena telah menjadi pahlawan untuk meyelamatkan organisasi, dan bisa jadi pula mereka dianggap sebagai pengkhianat karena sudah mengungkapkan rahasia organisasi. Maka dari itu, ini menjadi ketertarikan bagi saya untuk melakukan penelitian mengenai intensi *whistleblowing*.

Dalam suatu perusahaan, internal auditor mempunyai peran yang sangat penting. Hal ini dikarenakan internal auditor bertindak sebagai penilai independen. Sebagai penilai independen, internal auditor bertugas menganalisis operasional perusahaan dengan menaksir dan menilai efisiensi serta efektifitas kerja suatu perusahaan. Seorang auditor harus mampu mempunyai kompetensi

yang memadai dalam melaksanakan tugasnya untuk menjagaharapan dari pelanggan, para pemakai laporan keuangan, dan masyarakat. Dengan melakukan *whistleblowing* dapat menjadikan suatu cara untuk menjaga citra auditor dalam melaksanakan tugasnya.

Adapun faktor-faktor yang melatarbelakangi niat auditor melakukan tindakan *whistleblowing*, yaitu profesionalisme. Menurut Garman (2006) profesionalisme yaitu keahlian dalam menyesuaikan antara sikap individu serta dalam organisasi dengan ketetapan standar yang berlaku, serta profesional yang memenuhi tanggung jawab terhadap pelanggan ataupun masyarakat. Jika auditor mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi artinya orang tersebut dapat selalu mematuhi norma-norma dan kode etik yang ada di perusahaan untuk menghindari terjadinya pelanggaran yang akan memberikan dampak terhadap profesinya. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) mengatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zanaria (2013) juga menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor kedua yaitu tingkat keseriusan pelanggaran juga mempengaruhi adanya niat melakukan tindakan *whistleblowing*. Tingkat keseriusan pelanggaran adalah ukuran besar atau kecilnya keseriusan pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang yang dapat memberikan dampak buruk atau merugikan perusahaan. Apabila tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan besar, maka kemungkinan terjadinya *whistleblowing* tinggi. Dan sebaliknya, apabila tingkat keseriusan pelanggaran yang dilakukan kecil, maka kemungkinan untuk melakukan

whistleblowing rendah. Winardi (2013) mengatakan bahwa perusahaan akan mengalami risiko kerugian lebih besar dari pelanggaran yang serius dibandingkan dengan pelanggaran yang kurang serius. Penelitian yang dilakukan Marliza (2018) mengatakan bahwa tingkat keseriusan pelanggaran berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Aliyah et al. (2015) yang menyatakan tingkat keseriusan pelanggaran tidak berpengaruh terhadap intensi melakukan *whistleblowing*.

Faktor ketiga yang mempengaruhi intensi melakukan *whistleblowing* yakni *locus of control*. *Locus of control* yaitu kepercayaan yang terdapat pada setiap individu dimana individu bisa dikatakan apakah ia dapat mengukur mampu atau tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* terdapat dua macam yaitu *locus of control internal* serta *locus of control external*. Seseorang dengan *locus of control internal* lebih percaya diri dan dapat menentukan nasib mereka, karena mereka mengasumsikan bahwa hasil bergantung pada tindakan. Bagi mereka, nilai lebih bermakna karena mereka percaya bahwa sesuatu yang dilakukan akan sesuai dengan harapan. Sedangkan seseorang dengan *locus of control external* tidak bisa menentukan hidup, karena mereka tidak bisa mengubah perilaku dan mereka percaya bahwa dengan mengubah perilaku mereka akan mendapatkan efek yang diterima. Apabila seseorang mengartikan hasil akibat dari perilaku mereka bergantung pada keberuntungan, nasib, lingkungan, atau orang lain, maka ini menunjukkan bahwa kepercayaan ditentukan oleh *locus of control eksternal* Robbins dan Judge (2007) dalam Zarefar and Zarefar (2017). Penelitian yang telah dilakukan oleh Firmantyas et al (2017) mengatakan bahwa *locus of*

control berpengaruh negatif terhadap intensi melakukan *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan Zarefar and Zarefar (2017) mengatakan bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Faktor keempat yang mempengaruhi intensi *whistleblowing* yaitu komitmen organisasi. Bagustianto (2015) mengatakan bahwa anggota yang berkomitmen organisasi tinggi maka loyalitas pada organisasi juga tinggi sehingga dia tidak mempunyai keraguan untuk melakukan *whistleblowing* karena ia percaya bahwa tindakannya akan melindungi organisasi dari kebangkrutan. Pada penelitian Bernawati et al. (2018) yang mengatakan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Faktor kelima yaitu *personal cost*. *Personal cost* yaitu penilaian anggota organisasi terhadap risiko pembalasan yang akan diterima apabila melaksanakan tindakan *whistleblowing*. Bagustianto (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi *personal cost* yang dimiliki seseorang, maka minat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing* akan rendah. Aliyah et al (2015) menyatakan *personal cost* berpengaruh negatif pada intensi *whistleblowing*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bernawati et al (2018) mengatakan bahwa *personal cost* berpengaruh pada intensi *whistleblowing*.

Faktor terakhir yaitu *gender*. Menurut Vermeir (2008) dalam Wahyuningsih (2016) berpendapat bahwa wanita lebih cenderung bersikap lebih etis dan memikirkan resiko atas tindakan yang dilakukan. Oleh karena itu pria dikatakan lebih berani menjadi *whistleblower* daripada wanita. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo, Purnamasari and Maemunah (2017) mengatakan

bahwa gender atau jenis kelamin tidak berpengaruh signifikan terhadap intensi *whistleblowing*. Terdapat perbedaan penelitian pada Bernawati et al (2018) menyatakan bahwa *gender* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitriyah and Nagara (2017). Karena masih adanya ketidakkonsistenan antara hasil peneliti satu dengan yang lainnya, maka saya akan melakukan penelitian kembali mengenai intensi *whistleblowing*. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu dengan menambah beberapa variabel independen seperti pada penelitian Bernawati et al (2018) yaitu komitmen organisasi, *personal cost*, dan *gender* guna memprediksi intensi *whistleblowing* auditor. Adapun perbedaan objek penelitian yaitu penelitian ini dilakukan pada Perguruan Tinggi di Kota Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian sebelumnya masih terdapat beberapa hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh profesionalisme, tingkat keseriusan pelanggaran, *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel baru yakni komitmen organisasi, *personal cost*, dan *gender* sebagai variabel independen. Penelitian tersebut sebagai upaya menekankan bahwa dengan tambahan komitmen organisasi, *personal cost*, dan *gender* sebagai variabel independen dapat meningkatkan intensi *whistleblowing* auditor.

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh profesionalisme terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?
3. Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?
5. Bagaimana pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?
6. Bagaimana pengaruh *gender* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi di Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas yang kemudian telah diidentifikasi ke dalam rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.
2. Untuk menguji sertamenganalisis pengaruh tingkat keseriusan pelanggaran terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *personal cost* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *gender* terhadap intensi *whistleblowing* auditor pada Perguruan Tinggi Kota Semarang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai wadah inspirasi untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan mengukur kemampuan mahasiswa.
- b. Sebagai media untuk menambah wawasan dan informasi kepada mahasiswa atau para peneliti apabila ingin melakukan penelitian mengenai *whistleblowing*.
- c. Sebagai wacana dalam peningkatan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi keuangan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Sebagai wacana dalam memberikan masukan dan informasi kepada perusahaan agar dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan intensi *whistleblowing*.
- b. Sebagai sarana informasi dan bahan pertimbangan bagi manajer pada saat merekrut pegawai.
- c. Sebagai motivasi para akuntan untuk tertarik menjadi seorang *whistleblower* dalam organisasi.