

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan perusahaannya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan untuk perusahaan melakukan tindak kecurangan (*fraud*). Menurut (Suginam, 2017), *fraud* merupakan tindakan yang bertentangan dengan hukum yang dilakukan oleh seseorang dari luar maupun dalam perusahaan demi memperoleh keuntungan pribadi maupun kelompok baik secara langsung ataupun tidak langsung sehingga pihak lain mengalami kerugian.

Berbagai macam fenomena kecurangan yang terjadi di Indonesia, baik dalam sektor publik maupun sektor privat. Salah satunya yaitu kasus SNP Finance pada tahun 2018. Seperti yang terlansir pada laman cnnindonesia.com bahwa Kementerian Keuangan menemukan bahwa laporan keuangan PT Sunprima Nusantara Pembiayaan (SNP) yang diaudit oleh akuntan publik Marlinna dan Merliyana Syamsul telah melanggar standar audit profesional. Pemerolehan bukti audit atas akun piutang pembiayaan konsumen belum memadai. Selain itu, PPPK menemukan bahwa sistem pengendalian mutu akuntan publik tersebut lemah, masih belum mampu mencegah keintiman yang mengancam antara pemimpin tim audit dalam jangka panjang dengan klien yang sama. Berdasarkan pemeriksaan, Kementerian Keuangan mengenakan denda administratif yaitu pembatasan pemberian jasa audit kepada perusahaan selama 12 bulan terhitung sejak 16 September 2018 sampai 15 September 2019. Selain itu, Kementerian Keuangan juga

mendenda Deloitte Indonesia sebagai Kantor Akuntan Publik karena telah memberikan opini yang tidak sesuai dengan kondisi keuangan yang sebenarnya. Deloitte Indonesia dikenai sanksi dalam bentuk rekomendasi untuk menetapkan kebijakan dan prosedur sistem pengendalian mutu serta menerapkannya dan melaporkan pelaksanaannya paling lambat 2 Februari 2019. Selain KAP, sanksi pun diberikan untuk SNP Finance yaitu dengan dibekukan kegiatan usaha sejak 14 Mei 2018, lalu SNP Finance dapat mencabut izin usahanya pada bulan November 2018.

Berbagai macam kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia, hal tersebut dapat dihindari dengan cara mengimplementasikan sistem *whistleblowing* atau niat seseorang dalam melakukan pelaporan pelanggaran sebagai salah satu usaha demi meningkatkan sistem pengendalian internal Saud, (2016). Menurut Dianingsih & Pratolo, (2018) *whistleblowing* merupakan tindakan pelaporan yang dilakukan seseorang untuk mengungkapkan adanya suatu perilaku yang tidak terhormat serta bertentangan dengan hukum sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi perusahaan maupun *stakeholders*. Seseorang yang menungkapkan adanya tindakan kecurangan tersebut dinamakan *whistleblower*. Menjadi *whistleblower* tentu tidak mudah, biasanya seorang *whistleblower* akan menghadapi suatu kesulitan dalam menentukan apakah tindak kecurangan tersebut diungkapkan atau sebaliknya yaitu dibiarkan (Dianingsih & Pratolo, 2018) sehingga keberanian *whistleblower* diperlukan perlindungan dari perusahaan (Saud, 2016).

Seperti yang diajarkan dalam Islam bahwa jika kita mengetahui adanya suatu kecurangan yang dilakukan oleh seseorang maupun kelompok, kita wajib untuk

mengungkapkan kecurangan tersebut. Hal tersebut telah dijelaskan dalam QS. Al-Ahzab ayat 70-71:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَغْفِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ
وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا

Terjemahan:

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar. Niscaya Allah memperbaiki bagimu amalan-amalanmu dan mengampuni bagi dosa-dosamu.”

Berdasarkan *Theory of Planned Behaviour* yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) perilaku manusia berada pada kontrol kehendak yang mendorong niat untuk bertindak dengan cara tertentu tanpa adanya hambatan yang signifikan (Tuan Mansor et al., 2020). Sejauh mana individu benar-benar memiliki kontrol atas perilaku mereka tergantung pada kemampuan untuk mengatasi hambatan tersebut dan adanya faktor-faktor yang mendukung seperti pengalaman masa lalu maupun bantuan yang diberikan orang lain (Ajzen, 2020). Dalam *Theory of Planned Behaviour* mengusulkan bahwa penentu yang paling penting dari suatu tindakan yaitu niat perilaku orang yang terlibat dalam tindakan tersebut (Conner, 2020). Niat perilaku mewakili motivasi seseorang terkait dengan keputusan dan upaya dalam mengarahkan diri sendiri untuk melaksanakan perilaku tertentu. Dengan demikian, *Theory of Planned Behaviour* menyatakan bahwa tingkat kontrol perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap niat pada perilaku termasuk niat dalam melakukan *whistleblowing*.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan niat *whistleblowing* salah satunya adalah faktor individu. Hal tersebut didukung oleh penelitian Alleyne et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan signifikan antara berbagai karakteristik individu dengan niat *whistleblowing*. Selain itu, adanya penelitian yang dilakukan oleh Latan et al., (2018) yang menyatakan bahwa tingkat individu dapat meningkatkan niat auditor dalam melakukan *whistleblowing* baik secara internal maupun eksternal. Menurut penelitian Alleyne et al., (2019) hanya ada beberapa karakteristik individu yang memiliki hubungan signifikan terhadap niat *whistleblowing* yaitu kontrol perilaku yang dirasakan dan komitmen independensi. Namun, pada penelitian Alleyne et al., (2019) tidak menemukan adanya hubungan yang signifikan antara persetujuan moral yang diinginkan dengan niat *whistleblowing*.

Selain itu, Winardi, (2020) mengeksplorasi *Theory of Planned Behavior* yang dikembangkan oleh Ajzen (1991) sehingga menemukan beberapa faktor individu yang mempengaruhi *whistleblowing*. Salah satunya yaitu kontrol perilaku yang dirasakan. Persepsi kontrol perilaku merupakan fungsi yang berdasarkan pada keyakinan individu akan ada tidaknya faktor-faktor yang mendukung atau mencegah individu untuk melakukan tindakan (Saud, 2016). Ini berarti bahwa semakin tinggi kesadaran individu tentang kontrol perilaku, semakin tinggi pula niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Owusu et al., (2020) bahwa kontrol perilaku yang dirasakan memiliki pengaruh positif pada niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*.

Adanya berbagai macam kecurangan yang terjadi, maka peran akuntan publik harus dipertanyakan dalam kemampuan mereka untuk menemukan kecurangan dalam organisasi (Tuan Mansor et al., 2020). Sehingga akuntan publik diharapkan memiliki komitmen independen dan profesional dalam bertindak dengan kredibilitas dan objektivitas demi melindungi pihak yang berkepentingan. Tingginya komitmen independensi seorang akuntan publik dalam melakukan audit maka hal tersebut akan menimbulkan bukti jika terjadi kecurangan dan melakukan *whistleblowing* (Safitri & Dwita, 2019). Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian Alleyne et al., (2015) yang menyatakan bahwa komitmen independensi berpengaruh secara signifikan terhadap niat *whistleblowing*. Latan et al., (2018) juga mengungkapkan bahwa komitmen independensi dapat meningkatkan niat akuntan publik untuk melakukan *whistleblowing*.

Pada perusahaan, karyawan dihadapkan oleh tekanan organisasi, kebijakan organisasi, dan nilai moral pribadi (Taylor & Curtis, 2013). Pelanggaran terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat mengancam kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Taylor & Curtis, 2013). Beberapa dilema moral yang dihadapi oleh auditor yang berkaitan dengan apakah auditor akan melaporkan atau tidak terkait perilaku mencurigakan yang dilakukan oleh auditor lain demi kepentingan publik. Oleh karena itu, individu dapat mempertimbangkan persetujuan moral diri sendiri dan persetujuan moral orang lain sebelum membuat keputusan untuk melakukan *whistleblowing* (Alleyne et al., 2019). Namun, pada penelitian Taylor & Curtis, (2013) kekuatan moral yang dirasakan dari perilaku

yang menyimpang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap ketersediaan untuk melaporkan perilaku tersebut.

Meskipun faktor utama yang mempengaruhi auditor dalam melakukan *whistleblowing* adalah faktor individu, namun auditor bekerja dalam tim, hubungan yang berkembang melalui interaksi kelompok cenderung akan mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan etis (Alleyne et al., 2019). Hal ini menunjukkan kesatuan, minat, dan keintiman anggota kelompok yang menurut Qomaria et al., (2015) hal tersebut merupakan pengertian dari kohesi kelompok. Menurut Qomaria et al., (2015) kohesi kelompok mengacu pada sejauh mana individu merasa tertarik antar satu dengan yang lain dan menjadi bagian dari kelompok. Tingkat kekompakan kelompok dapat berdampak positif maupun negatif terhadap perusahaan, hal ini bergantung pada seberapa baik tujuan kelompok sejalan dengan tujuan perusahaan (Aditya & Surjono, 2017). Mengacu pada penelitian Alleyne et al., (2019) kohesi kelompok diperlakukan sebagai variabel moderasi, karena kohesi kelompok tidak secara langsung mendorong niat auditor untuk melakukan *whistleblowing* karena niat tersebut harus dipicu oleh tingkat individu, maka karakteristik individu tetap menjadi faktor utama.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alleyne et al., (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara hampir semua karakteristik individu seperti kontrol perilaku yang dirasakan maupun komitmen independen terhadap niat seseorang dalam melakukan *whistleblowing*. Namun pada penelitian tersebut tidak ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara persetujuan moral yang diinginkan dengan niat *whistleblowing*. Selain itu, Alleyne

et al., (2019) berpendapat bahwa dengan adanya kohesi kelompok yang kuat dapat mengurangi kecenderungan seseorang dalam melakukan niat *whistleblowing*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Latan et al., (2018) yang menyatakan bahwa norma tim yang diterapkan dalam kelompok memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap niat seseorang dalam melakukan niat *whistleblowing*.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Alleyne et al., (2019), yang berjudul “*Does group cohesion moderate auditors’ whistleblowing intentions?*” namun peneliti menambahkan norma tim sebagai variabel independen yang berpengaruh terhadap kohesi kelompok karena pada penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti terkait hubungan antara norma tim dengan kohesi kelompok pada auditor eksternal. Keterbaruan ini didukung oleh Latan et al., (2018) yang berpendapat bahwa norma tim dapat membantu auditor dalam menghadapi suatu dilema. Selain itu, didukung juga oleh Sanders, (2004) yang menyatakan bahwa kelompok yang memiliki tingkat kohesi yang tinggi, maka pengaruh norma tim akan lebih kuat dibandingkan dengan kelompok yang memiliki tingkat kohesi yang rendah, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak. Penelitian lain juga dilakukan oleh Onağ & Tepeci, (2014) yang menyatakan bahwa norma tim dapat mendorong kekompakan dalam kelompok. Maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kontrol Perilaku yang Dirasakan, Persetujuan Moral yang Diinginkan, Komitmen Independen, dan Norma Tim terhadap *Whistleblowing* dengan Kohesi Kelompok sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Kota Jakarta dan Kota Bandung)**”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian mengangkat beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kontrol perilaku yang dirasakan berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
2. Apakah persetujuan moral yang diinginkan berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
3. Apakah komitmen independen berpengaruh positif signifikan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
4. Apakah kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
5. Apakah kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh persetujuan moral yang diinginkan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
6. Apakah kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh komitmen independen terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal?
7. Apakah norma tim berpengaruh positif signifikan terhadap kohesi kelompok?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.

2. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh persetujuan moral yang diinginkan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.
3. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh komitmen independen terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.
4. Untuk menemukan bukti empiris bahwa kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh kontrol perilaku yang dirasakan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.
5. Untuk menemukan bukti empiris bahwa kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh persetujuan moral yang diinginkan terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.
6. Untuk menemukan bukti empiris bahwa kohesi kelompok mampu memperlemah pengaruh komitmen independen terhadap niat *whistleblowing* internal dan eksternal.
7. Untuk menemukan bukti empiris pengaruh positif norma tim terhadap kohesi kelompok.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam melakukan pelaporan tindak kecurangan dengan kontrol perilaku yang dirasakan, persetujuan moral yang diinginkan, komitmen independent, norma tim dan kohesi kelompok yang mempengaruhinya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap Kantor Akuntan Publik terkait faktor yang mempengaruhi niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* demi menghindari terjadinya tindak kecurangan pada Kantor Akuntan Publik.