

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan merupakan kasus yang sering terjadi dalam perusahaan dan sulit terdeteksi. Manajemen yang kurang tegas dan tidak teliti bisa membuat celah terjadinya kecurangan. Tetapi jika pebisnis terlalu lengah, maka uang perusahaan dapat habis tanpa menghasilkan keuntungan yang berarti. Pelaku kecurangan dalam perusahaan bisa dilakukan baik oleh pegawai yang merupakan pegawai lama ataupun pegawai baru dalam suatu perusahaan. Kecurangan yang terjadi dalam perusahaan biasanya berbentuk kecurangan penggajian, penggelapan dana untuk kepentingan pribadi, kecurangan penjualan dan pembelian dalam buku besar seperti tindakan menambah pengeluaran atau mengurangi pendapatan.

Teori segitiga *fraud Cressey*, tindakan kecurangan menyatakan bahwa umumnya kecurangan terjadi atas 3 hal yaitu tekanan, peluang, dan rasionalisasi (Nopeanti et al., 2020). Biasanya langkah awal pegawai melakukan kecurangan adalah karena adanya peluang. Pegawai melihat adanya manajemen yang tidak tegas dan kurang pengecekan sehingga pegawai memanfaatkan hal ini. Lalu tekanan *finansial* dari pegawai yang tidak bisa memenuhi kebutuhan pribadinya. Kemudian adanya pembelaan diri pegawai dimana gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Ketiga hal ini yang biasanya terjadi dalam perusahaan.

Kecurangan harus segera diatasi dan diketahui karena jika dibiarkan terlalu lama akan membuat kerugian perusahaan semakin besar. *Whistleblowing* merupakan salah satu bentuk cara untuk memberantas

kecurangan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian, banyak yang menyatakan bahwa *whistleblowing* merupakan metode yang efektif dalam mengungkapkan kecurangan (Chang et al., 2017).

Whistleblowing adalah pengungkapan secara sukarela oleh anggota organisasi atau mantan anggota organisasi mengenai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah, kepada pihak yang mungkin dapat melakukan penindakan (Miceli & Near, 1985). Dalam suatu perusahaan, *whistleblowing* akan menjadi mekanisme pengawas karyawan dalam melakukan tugas dan kewajibannya, dimana individu lain akan bertindak sebagai pengawas yang akan berinteraksi langsung dengan karyawan lainnya.

Intensi *whistleblowing* berkaitan dengan sikap dan niat individu (Cassebatis & Wortley, 2013). Sikap individu terhadap intensi *whistleblowing* artinya pandangan ke depan terhadap penilaian yang menguntungkan atau merugikan dari intensi *whistleblowing* ini. Pada umumnya, individu akan lebih menyukai hal yang menguntungkan bagi dirinya. Jika dirasa intensi *whistleblowing* ini menguntungkan bagi dirinya, maka dia akan melakukan hal ini untuk kepentingan dirinya dan perusahaannya. Penelitian ini akan dilakukan di PT Talenta Surya Raya yang sudah memiliki mekanisme audit intern tetapi masih terjadi kecurangan pada perusahaan khususnya pada cabang perusahaan yang kurang pemantauan. PT Talenta Surya Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan cat mobil dan perlengkapan pengecatan. PT Talenta Surya Raya sudah terbentuk dari 1 Agustus 1997 oleh pemiliknya bernama Ong Budiono. Dari awal berdiri, PT Talenta Surya Raya menjual cat bermerk Spies Hecker (lisensi Germany) yang digunakan oleh banyak bengkel-bengkel besar seperti Nasmoco, Honda, dan bengkel-bengkel

lainnya. Sampai sekarang merk tersebut masih bertahan dan menambah ke merk-merk cat mobil lainnya seperti Nason, Standox. Tidak hanya menjual cat mobil, tetapi PT Talenta Surya Raya juga menyediakan perlengkapan pengecatan lainnya yang dibutuhkan oleh bengkel mobil. PT Talenta Surya Raya sendiri memiliki 7 anak cabang di berbagai kota yaitu di Semarang, Jogja, Solo, Magelang, Purwokerto, Tegal, dan Cirebon. Setiap kota terdapat kepala cabang yang bertanggung jawab terhadap outletnya masing-masing. Jumlah karyawan yang ada di PT Talenta Surya Raya sebanyak 70 orang, dengan jumlah paling banyak berada di pusat Semarang. Organisasi yang ada di PT Talenta Surya Raya sendiri, manajemen dan bagian audit berada di pusat kota Semarang, dan sudah dilakukan audit 1-2 kali dalam setahun di setiap cabangnya. Di setiap cabang juga tidak ada perwakilan dari pusat untuk mengelola, jadi setiap cabang dikelola sendiri oleh orang-orang yang ada disana dan hanya ada 1 kepala cabang untuk bertanggung jawab.

Dari perjalanan PT Talenta Surya Raya selama 24 tahun, dari awal sampai hari ini masih terdapat beberapa fenomena kecurangan yang ditemukan, seperti penggunaan dana tagihan *customer* untuk kepentingan pribadi, penggunaan nota *fotocopy* pada nota pengeluaran kas, kecurangan penjualan (menggunakan nota fiktif), kerjasama antara bagian marketing dan administrasi untuk melakukan kecurangan. Contoh kecurangan yang terjadi adalah pelaporan nota fiktif ke pusat dan ternyata sudah terjadi selama bertahun-tahun karena ada kerjasama antara bagian penjualan dengan bagian administrasi dan hal ini menimbulkan kerugian yang cukup besar bagi perusahaan. Kemudian kecurangan lainnya adalah dana tagihan yang diambil oleh bagian administrasi dan dilaporkan belum bayar sebesar 18 juta, dan

masih banyak kecurangan-kecurangan lainnya. Kecurangan-kecurangan ini lebih banyak terjadi di cabang-cabang perusahaan. Kecurangan yang terjadi ini bersifat material bagi perusahaan, karena merugikan secara finansial bagi perusahaan, seperti mengambil uang tagihan, *mark up* biaya kantor.

Menurut informasi dari PT Talenta Surya Raya, melakukan audit 1-2x setahun di setiap anak cabangnya, tetapi masih ada saja kecurangan yang terjadi. Menurut PT Talenta Surya Raya, Internal Audit yang dilakukan sudah efektif. Tetapi jika kecurangan itu terjadi disaat belum terjadi audit dan tidak ada *whistleblower* yang melaporkan kepada manajemen pusat, maka kecurangan akan terjadi berlarut-larut dan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Menurut manajemen PT Talenta Surya Raya, kecurangan paling banyak terjadi di anak cabang di luar kota, dimana karyawan hanya sedikit dan tidak ada yang mau dan berani melaporkan ke manajemen pusat jika melihat kecurangan. Berarti bisa disimpulkan bahwa bukan Internal Audit yang bermasalah melainkan mekanisme pengaduan (*whistleblowing*) yang tidak berjalan baik. Banyak karyawan yang tidak mau menjadi *whistleblower* karena merasa tidak menguntungkan dirinya, bahkan merasa terancam jika menjadi *whistleblower* karena melaporkan karyawan lain. Oleh karena itu intensi *whistleblowing* dalam PT Talenta Surya Raya masih kurang karena sikap karyawan yang tidak ada niatan dalam melakukan hal ini. Tindakan karyawan untuk melakukan *whistleblowing* bisa didasarkan pada 2 faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Menurut PT Talenta Surya Raya faktor yang bisa mempengaruhi adalah sikap karyawan itu sendiri, ancaman dari karyawan dilaporkan, dan *reward* dari perusahaan jika ada karyawan yang melaporkan kecurangan.

Seseorang melakukan tindakan *whistleblowing* pasti dilandasi oleh niat untuk mengungkapkan perbuatan yang melanggar aturan. Tanpa adanya niat tentu sikap *whistleblowing* tidak akan dilakukan. Sikap merupakan kepercayaan positif atau negatif untuk menampilkan suatu perilaku tertentu dan sikap ditentukan oleh kepercayaan-kepercayaan individu mengenai konsekuensi dari penampilan suatu perilaku (*Behavioral Beliefs*) ditimbang berdasarkan hasil evaluasi terhadap konsekuensinya (*outcome Evaluation*) (Alwi & Helmayunita, 2020). Ketika individu menentukan sikap untuk melakukan tindakan intensi *whistleblowing*, maka individu menilai bahwa sikap yang dilakukannya memiliki konsekuensi positif terhadap lingkungannya. Sejalan dengan teori *Planned of Behaviour* dimana sikap merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi minat perilaku seseorang. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi seseorang untuk melakukan *whistleblowing*, tetapi sikap individu juga menjadi sangat penting untuk menjadikan dirinya seorang *whistleblower* atau tidak. Penelitian dari Safira & Ilmi (2020) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*. Penelitian Rasuli (2018) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Penelitian lainnya dilakukan oleh Bagustianto & Nurkholis (2012) dimana sikap terhadap *whistleblowing* berpengaruh positif terhadap minat pegawai untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penelitian berbeda ditunjukkan oleh Alwi & Helmayunita (2020) yang menunjukkan bahwa sikap tidak berpengaruh positif terhadap niat melakukan *whistleblowing*.

Menurut PT Talenta Surya Raya, banyak karyawan tidak ingin menjadi *whistleblower* karena merasa terancam oleh karyawan lainnya. Berarti

dalam hal ini adalah *Personal Cost Of Reporting*. *Personal cost of reporting* adalah pandangan pegawai terhadap risiko pembalasan/balas dendam atau sanksi dari anggota organisasi, yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan kecurangan. *Whistleblower* seringkali berada di lingkungan dan kondisi yang tidak mendukung dan kerap mendapatkan pembalasan termasuk kehilangan pekerjaan, ini yang dimaksud dengan harga yang dibayar (*Personal Cost*) (Chang *et al.*, 2017). Biasanya karyawan merasa ketakutan melakukan *whistleblowing* jika ada tindak pembalasan dari rekan-rekan kerja. Ketika semakin tinggi persepsi *Personal Cost Of Reporting* seseorang, maka semakin rendah pula tindakan orang tersebut untuk melakukan *Whistleblowing* dan sebaliknya. Penelitian yang dilakukan oleh Alwi & Helmayunita (2020) menunjukkan bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh positif terhadap intensi *whistleblowing*. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Politeknik & Riau (2017) yang menunjukkan bahwa *Personal Cost Of Reporting* berpengaruh terhadap minat melakukan *whistleblowing*. Hal ini bertentangan dengan penelitian dari Bagustianto & Nurkholis (2012) yang menunjukkan bahwa *personal cost* tidak berpengaruh terhadap minat pegawai melakukan tindakan *whistleblowing*.

Selain dari sikap perilaku karyawan dan *Personal Cost Of Reporting*, perlu ada motivasi dari perusahaan agar karyawan menjadi seorang *whistleblower*, motivasi ini seringkali berfokus pada menerima penghargaan atau menghindari hukuman (Syariati *et al.*, 2020). Salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi seseorang yaitu insentif keuangan. Menurut Syariati *et al.*, 2020, insentif keuangan berdampak positif terhadap intense individu melaporkan adanya pelanggaran. Penelitian Xu & Ziegenfuss

(2008) menunjukkan bahwa kecenderungan auditor internal melaporkan pelanggaran akan meningkat apabila mereka menerima insentif keuangan untuk melakukan pelaporan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadinata & Mustika Azzahrah (2021) menunjukkan bahwa anggota organisasi akan termotivasi melakukan *whistleblowing* ketika ada *reward*. Penelitian (Pulungan, n.d.) juga menunjukkan bahwa insentif keuangan meningkatkan keinginan seseorang untuk melaporkan kecurangan. Tetapi penelitian berbeda oleh (Syariati *et al.*, 2020) yang menunjukkan bahwa keputusan melaporkan pelanggaran tidak dipengaruhi oleh motivasi eksternal khususnya insentif keuangan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka judul dari penelitian ini adalah “**Pengaruh Sikap Perilaku, *Personal cost of Reporting*, dan Insentif Keuangan terhadap Intensi Whistleblowing (Studi Kasus di PT Talenta Surya Raya Semarang)**”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah sikap perilaku berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing*?
2. Apakah *Personal cost of reporting* berpengaruh signifikan negatif terhadap intensi *whistleblowing*?
3. Apakah Insentif Keuangan berpengaruh signifikan positif terhadap intensi *whistleblowing*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap perilaku terhadap intensi *whistleblowing*
2. Untuk mengetahui pengaruh *Personal cost of reporting* terhadap intensi *whistleblowing*
3. Untuk mengetahui pengaruh Insentif Keuangan terhadap intensi *whistleblowing*

1.3.2 Manfaat penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT Talenta Surya Raya)

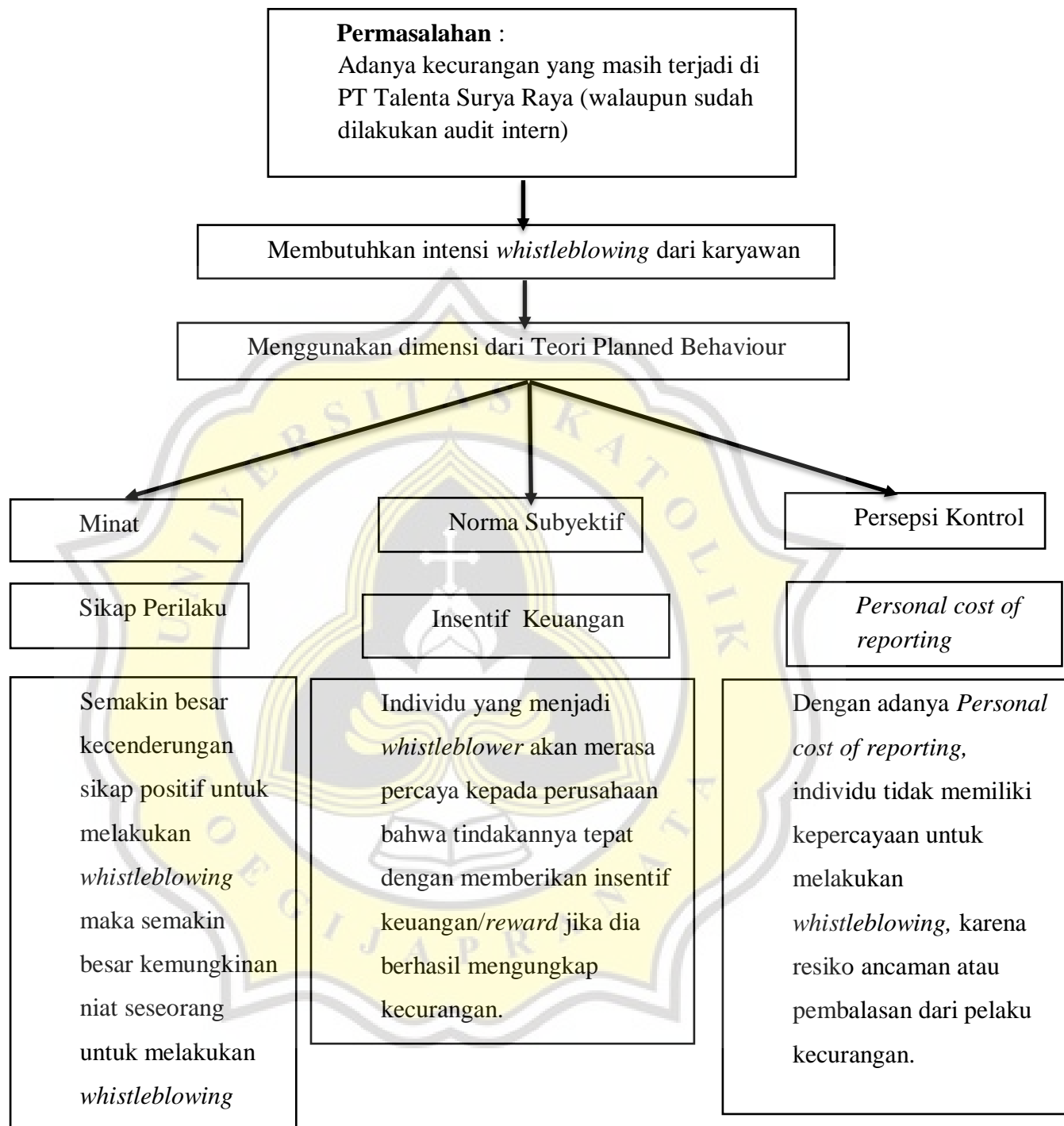
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan *whistleblowing system* dan mengetahui faktor yang paling mendukung agar karyawan bisa mengambil peran sebagai *whistleblower* untuk mendeteksi dini adanya kecurangan dalam perusahaan

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah literatur untuk penelitian yang sejenis dengan topik yang sama.

1.4 Kerangka Pikir

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir Penelitian



Penelitian ini akan menguji pengaruh Sikap Perilaku, *Personal cost of Reporting*, dan Insentif Keuangan terhadap Intensi *Whistleblowing* karyawan di PT Talenta Surya Raya. Penelitian ini merujuk pada penelitian (Alwi & Helmayunita, 2020) dengan menambahkan variabel independen insentif keuangan dan dilakukan pada perusahaan secara langsung (studi kasus). Penelitian ini melakukan studi kasus karena adanya indikasi kecurangan yang terjadi di PT Talenta Surya Raya dimana sudah dilakukan audit internal tetapi masih terjadi kecurangan. Hal ini bisa terjadi selain dari lemahnya audit internal juga karena tidak ada *whistleblower* yang melaporkan kepada manajemen pusat. Penelitian ini akan menjelaskan mengenai niat karyawan melakukan *whistleblowing* agar perusahaan tercipta budaya yang sehat dan bisa menurunkan kecurangan yang terjadi di PT Talenta Surya Raya. Sehingga walaupun dari sisi audit intern ada kelemahan, tetapi jika dibantu oleh niat *whistleblowing* karyawan, maka akan meminimalisasi kecurangan yang terjadi. Dalam melakukan *whistleblowing* pasti ada faktor yang bisa membuat karyawan ingin atau tidak menjadi seorang *whistleblower*. Maka dari itu dalam penelitian kali ini akan meneliti faktor-faktor yang dapat membuat karyawan ingin menjadi *whistleblower* diantaranya sikap perilaku karyawan itu sendiri akan diteliti apakah ada niat atau kemauan untuk melaporkan, kemudian *personal cost of reporting* dimana karyawan apakah merasa ada ketakutan tersendiri menjadi *whistleblower* karena takut merasa terancam jika melakukan pelaporan, dan terakhir adalah insentif keuangan atau *reward* apakah bisa berpengaruh jika karyawan yang menjadi *whistleblower* mendapatkan insentif keuangan maka karyawan akan mau melaporkan adanya kecurangan