

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecurangan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan oleh seseorang baik dengan sengaja atau dengan sadar melanggar hukum yang tujuannya digunakan untuk menguntungkan pihak lain atau kelompok. Maraknya kasus yang ada khususnya di bidang akuntansi sebagian besar disebabkan karena adanya tindakan kecurangan atau *fraud* dan saat ini masalah terkait kecurangan sering dijumpai pada sebuah organisasi maupun perusahaan sehingga menimbulkan adanya kerugian bagi organisasi maupun perusahaan tersebut. Tingginya kasus atau masalah mengenai kecurangan di sebuah organisasi atau perusahaan yang ada di Indonesia didukung dengan data yang diterbitkan oleh Transparansi Internasional yang menunjukkan bahwa Indonesia pada tahun 2021 mendapatkan peringkat 96 dari 180 negara terkait dengan tingkat korupsi.

Indonesia saat ini dalam era revolusi 4.0 yang berarti sebagian besar aktivitas ataupun pekerjaan akan bergantung pada teknologi yang semakin hari memiliki perkembangan yang cukup signifikan, bahkan kecurangan juga dapat dilakukan menggunakan teknologi yang membuat tindakan tersebut sulit untuk terdeteksi karena belum semua orang paham akan teknologi dan individu yang melakukan tindakan kecurangan tentunya akan selalu berupaya untuk menutupi tindak kejahatannya dengan melakukan segala macam cara. Namun terdapat upaya yang dapat dilakukan untuk mendeteksi adanya kecurangan yakni tindakan *whistleblowing* yang dilakukan oleh seseorang atau seorang *whistleblower*, hal ini dinilai lebih efektif daripada menggunakan metode lainnya seperti seperti pengendalian internal. Selain itu sudah banyak perusahaan atau organisasi yang mempunyai sistem pelaporan seperti *whistleblowing system*

Menurut Abdullah (2017) *whistleblowing* merupakan suatu tindakan yang bisa saja dilakukan seorang individu, baik pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan atau pihak dari luar untuk menyampaikan tindakan – tindakan yang dianggap dapat melanggar hukum dan peraturan yang ditetapkan perusahaan tersebut kepada seseorang yang memiliki wewenang. Sedangkan pengertian dari *whistleblower* adalah seorang individu (pegawai atau

mantan pegawai) yang mengungkapkan adanya tindakan ilegal atau tidak etis kepada publik atau manajemen perusahaan.

Dalam dunia nyata tidak mudah bagi seorang *whistleblower* untuk mengungkapkan keadaan yang sebenarnya terjadi ,bukan tanpa sebab mereka pasti akan merasa takut dan khawatir dengan banyaknya resiko yang mungkin dapat diterima dan berdampak tidak hanya bagi diri mereka sendiri melainkan bisa juga kepada keluarga mereka, sehingga sangat penting untuk kita mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi di sebuah perusahaan

Komitmen organisasi adalah tingginya dedikasi atau loyalitas yang dimiliki oleh seorang individu atau karyawan demi tercapainya tujuan-tujuan sebuah organisasi serta keinginan individu dalam mempertahankan keanggotaan (Abdullah dan Hasma 2017).

Personal cost merupakan pandangan seorang individu terhadap adanya tindakan beresiko seperti pembalasan , balas dendam atau sanksi yang dapat mereka terima ketika ingin melaporkan adanya tindakan kecurangan hal inilah yang dapat mengurangi minat pegawai untuk melaporkan adanya tindakan pelanggaran atau kecurangan yang terjadi pada perusahaan tersebut (Bagustianto dan Nurkholis, 2015).

Banyaknya penelitian yang sudah dilakukan baik didalam negeri maupun diluar negeri mengenai factor-faktor yang mempengaruhi niat untuk melakukan *whistleblowing*. Adapun hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bagustianto dan Nurkholis (2015) telah membuktikan bahwa komitmen organisasi, berpengaruh positif terhadap tindakan seseorang melakukan *whistleblowing* dan *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*, Namun hasil dari Bagustianto dan Nurkholis (2015) disanggah dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Hasma (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap tindakan seseorang melakukan *whistleblowing* sedangkan penelitian yang dilakukan Usman dan Rura (2021) membuktikan bahwa *personal cost* berpengaruh positif terhadap tindakan seseorang melakukan *whistleblowing*

Locus of control adalah keyakinan atau pandangan seorang individu untuk mengendalikan sesuatu yang terjadi pada dirinya. Terdapat dua jenis *locus of control* yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal* , namun pada penelitian ini akan menggunakan *locus of control internal* yang dianggap lebih dominan dalam mengambil keputusan dan lebih dominan bagi sebuah organisasi. Seorang yang memiliki *locus of control*

internal yang tinggi diartikan jika seseorang tersebut mampu untuk mengendalikan keadaan yang terjadi pada dirinya dan percaya bahwa diri dia sendiri yang dapat mengontrol keadaan dibandingkan dengan individu yang memiliki *locus of control* eksternal. penggunaan *locus of control* sebagai variabel moderasi diharapkan mampu memperkuat hubungan variabel independen dan dependen. Seperti yang sudah diketahui individu dengan *locus of control* internal yang tinggi dipercaya dapat mengendalikan sesuatu yang terjadi pada dirinya di bawah kendalinya sehingga meningkatkan keberanian seseorang dalam mengambil tindakan dan percaya untuk melakukan pengungkapan atas kejadian yang dianggapnya tidak etis dan bertanggung jawab untuk melaporkan kepada pihak-pihak yang lebih bertanggung jawab tanpa mengurangi rasa takut untuk menerima resiko.

Adanya hasil penelitian yang berbeda membuat penulis tertarik untuk meneliti kembali karena adanya kesenjangan dalam penelitian atau research gap. Pada penelitian ini memfokuskan untuk menguji kembali pengaruh komitmen organisasi dan *personal cost* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing* dengan menambahkan *locus of control* sebagai variabel moderasi serta banyaknya kasus kecurangan yang terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan dan melibatkan peran anggota atau karyawan, memungkinkan dilakukannya penelitian dengan responden karyawan pada beberapa perusahaan swasta dengan segmen bahan baku makanan.

Berdasarkan Latar belakang diatas , maka untuk penelitian ini difokuskan dengan judul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *PERSONAL COST* TERHADAP INTENSITAS MELAKUKAN *WHISTLEBLOWING* DENGAN *LOCUS OF CONTROL INTERNAL* SEBAGAI VARIABEL MODERATING”

1.2 Perumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*?
2. Apakah *personal cost* berpengaruh negatif terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *locus of control Internal* dapat memoderasi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap intensitas *whistleblowing* ?
4. Apakah *locus of control Internal* dapat memoderasi pengaruh positif *personal cost* terhadap intensitas *whistleblowing* ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*
2. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh *personal cost* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*
3. Untuk memberikan bukti empiris locus of control *Internal* memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*
4. Untuk memberikan bukti empiris locus of control *Internal* memperkuat pengaruh *personal cost* terhadap intensitas melakukan *whistleblowing*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi.
Penelitian ini dapat menjadi referensi terbaru tentang pengaruh komitmen organisasi dan *personal cost* terhadap niat melakukan *whistleblowing* dengan menambahkan *locus of control* sebagai variabel moderasi yang nantinya dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependennya.
2. Bagi Organisasi Sektor Publik dan Swasta.
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pelaku organisasi untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang dilakukan pada penelitian ini, maka penulisan dilakukan atau dibagi menjadi 5 bab yang berisi:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian dari bab ini berisikan latar belakang , rumusan masalah , tujuan penelitian, manfaat penelitian dan kerangka pikir.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian dari bab ini berisikan teori yang mendasari dan mendukung adanya tindakan *whistleblowing* antara lain teori *plane of behavior* dan teori prososial dan dilanjutkan dengan penjelasan teori dari tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian seperti komitmen organisasi, *personal cost*, *whistleblowing* dan *locus of control internal*.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian dari bab ini berisikan mengenai objek penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL & ANALISIS

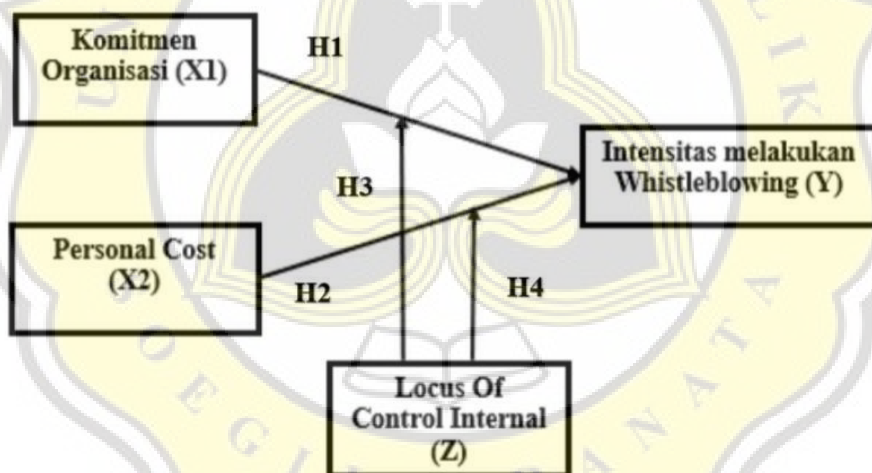
Bagian dari bab ini berisikan hasil dari pengujian data yang dilakukan dalam penelitian.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bagian dari bab ini berisikan kesimpulan , keterbatasan dan saran yang telah disesuaikan dengan hasil penelitian yang dilakukan.

1.6 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian pengaruh komitmen organisasi dan personal cost terhadap intensitas whistleblowing dengan locus of control internal sebagai variabel moderating, maka dapat digambarkan pada kerangka pemikiran sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian