

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kajian mendalam mengenai aktivitas *whistleblowing* semakin marak dilakukan pada era awal 2000-an saat terjadi skandal-skandal keuangan besar seperti skandal perusahaan Enron, Arthur & Anderson, dan Worldcom (Saud, 2016). Skandal-skandal tersebut memiliki dampak yang besar bagi sektor keuangan global. Enron misalnya, pada tahun 2001 dengan berbagai cara liciknya berhasil menggelembungkan pendapatannya sebesar US\$ 600.000.000 (Enam Ratus Juta US Dolar) dan menyembunyikan utangnya sebesar US\$ 1.200.000.000 (Satu Miliar Dua Ratus Juta US Dolar) juga dengan berbagai cara yang dilakukannya (Setiawati & Sari, 2016).

Skandal-skandal raksasa tersebut mendorong pihak regulator pasar saham Amerika Serikat membuat suatu regulasi baru yang bernama *Sarbanes Oxley Act of 2002* (SOX). SOX mendorong adanya penguatan sistem pengendalian internal di dalam suatu perusahaan. Salah satu cara penguatan sistem pengendalian internal ini yaitu adanya kewajiban pengembangan sistem *whistleblowing* di dalam perusahaan (Saud, 2016). Sistem *whistleblowing* yang efektif di dalam suatu perusahaan diharapkan mampu menarik minat dan partisipasi para karyawan untuk melaporkan segala tindak kecurangan yang mereka ketahui yang terjadi di dalam perusahaan. Peningkatan peran aktif dan partisipasi para karyawan dalam melaporkan aktivitas-aktivitas kecurangan di dalam perusahaan dapat memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal yang dibangun di dalam perusahaan tersebut (Saud, 2016).

Walaupun regulasi terkait pengembangan sistem *whistleblowing* telah dibuat, dari tahun ke tahun, tingkat kecurangan yang terjadi di dalam korporasi di seluruh dunia mengalami kenaikan (Setyawati, Ardiyani, & Sutrisno, 2015). Hasil survei yang dilakukan oleh PricewaterhouseCoopers (2018) menunjukkan bahwa tingkat kecurangan dan kriminal ekonomi yang dilaporkan mengalami kenaikan dari 36 persen pada tahun 2016 menjadi 49 persen pada tahun 2018. Hasil survei tersebut juga menunjukkan bahwa 24 persen kecurangan dilakukan oleh orang dalam perusahaan dan 68 persen dilakukan oleh pihak luar yang berhubungan dengan perusahaan seperti vendor, *supplier*, dan konsumen (PricewaterhouseCoopers, 2018). Hal lain yang menarik dari survei ini yaitu dari semua kasus *fraud* yang dilaporkan, hanya 7 persen kasus yang terungkap melalui sistem *whistleblowing* di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada hambatan yang menyelimuti sistem *whistleblowing* yang dikembangkan oleh berbagai korporasi di dunia.

Saat ini, hampir semua perusahaan memerlukan fungsi dari mekanisme *whistleblowing* sebagai salah satu alat pengendalian internal, salah satunya yaitu Bank Perkreditan Rakyat atau BPR. BPR dapat dikatakan bank dengan lingkup operasi yang lebih sempit dari bank umum. Secara garis besar, BPR hanya melakukan transaksi *microlending* dan *microsavings* saja dan tidak melakukan transaksi seperti asuransi dan perdagangan valas (Mokhtar, Nartea, Zealand, & Gan, 2012). Produk kredit yang ditawarkan oleh BPR pun sering kali menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di desa atau wilayah sekitar BPR beroperasi (Mokhtar dkk., 2012).

Kelemahan yang dihadapi oleh BPR menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu struktur permodalan yang masih lemah, tata kelola, dan juga sumber daya manusia (Sitorus, 2017). Sejak tahun 2005, Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) telah menangani sebanyak 98 Bank bermasalah di Indonesia dengan rincian 97 BPR tutup, 1 Bank umum tutup, dan 1 bank umum diselamatkan (Ulfah, 2019). Dari data tersebut terlihat bahwa jumlah BPR di Indonesia yang mengalami kebangkrutan tidak lah sedikit. Lebih lanjut, LPS, seperti yang dilansir Bisnis.com, menyebutkan bahwa mayoritas bank di Indonesia yang tidak bisa bertahan hidup, gagal karena adanya faktor kecurangan, bukan faktor persaingan atau kompetitif dengan bank lain (Ulfah, 2019). Penjelasan LPS tersebut mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan sistem pengendalian internal terutama terkait dengan sistem deteksi kecurangan di dalam BPR. Salah satu sistem yang harus diperkuat yaitu sistem pelaporan kecurangan atau *whistleblowing systems*.

Salah satu tugas berat manajemen BPR yaitu harus menerapkan pengendalian internal yang sesuai dengan ukurannya, memanfaatkan struktur permodalan dan sumber daya manusia yang ada untuk memaksimalkan laba. Aktivitas *whistleblowing* di BPR harus bisa berfungsi dengan baik untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di BPR untuk meminimalisasi kerugian yang dialami perusahaan.

Lalu bagaimana niat para karyawan BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* selama ini? Sampai saat ini, penelitian tentang niat melakukan *whistleblowing* dengan subjek BPR masih sangat minim dilakukan, sehingga masih sangat minim literature yang membahas sikap para karyawan di BPR terkait

tindakan *whistleblowing*. Penelitian Sukonengrom (2018) dan Fajri (2017) meneliti niat untuk melakukan *whistleblowing* tetapi subjek yang diteliti hanya pada satu BPR saja walau jumlah responden cukup banyak.

Kajian mengenai aktivitas *whistleblowing* yang dilakukan para karyawan di BPR menjadi pembahasan yang penting karena eratnya hubungannya dengan tindak kecurangan seperti yang telah dipaparkan di atas. Kajian harus menemukan faktor apa saja kah yang dapat mempengaruhi niat para karyawan untuk melakukan aktivitas *whistleblowing*. Faktor-faktor tersebut yang dapat dipertimbangkan oleh para pemangku kebijakan di perusahaan atau organisasi dalam membangun sistem *whistleblowing*.

Penelitian-penelitian terdahulu tentang *whistleblowing* sangat minim yang mengangkat tema tentang BPR. Kebanyakan penelitian tentang *whistleblowing* saat ini membahas subjek yaitu mahasiswa akuntansi seperti penelitian yang dilakukan oleh Mela, Zarefar, & Andreas (2016); Putri (2016); Sari & Ariyanto (2017); Setiawati & Sari (2016). Subjek lain yang sering dijadikan bahan penelitian terkait *whistleblowing* yaitu para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di beberapa instansi pemerintahan. Beberapa penelitian tentang *whistleblowing* yang meneliti tentang beberapa lembaga pemerintah yaitu penelitian Bagustianto & Nurkholis (2015); Chang & Wilding (2017); Setyawati dkk. (2015); Urumsah, Syahputra, & Wicaksono (2018).

Selain minimnya penelitian tentang intensi *whistleblowing* dengan subjek karyawan pada beberapa BPR, penelitian-penelitian terdahulu pun sering kali hanya melakukan pengulangan dan replikasi variabel-variabel tertentu saja dengan subjek

penelitian yang berbeda tanpa ada dasar teoritis yang kuat dan jelas. Beberapa variabel yang sering dipakai di dalam penelitian tentang niat melakukan *whistleblowing* antara lain profesionalisme (Hidayati dkk., 2016; Joneta, 2016; Mela dkk., 2016; Setiawati & Sari, 2016), komitmen organisasi (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Sari & Ariyanto, 2017; Setiawati & Sari, 2016; Setyawati dkk., 2015), intensitas moral (Sari & Ariyanto, 2017; Setiawati & Sari, 2016; Urumsah dkk., 2018), *personal cost* (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Nugraha dkk., 2017; Setyawati dkk., 2015), dan keseriusan kecurangan (Bagustianto & Nurkholis, 2015; Setyawati dkk., 2015). Salah satu kelemahan dari berbagai penelitian terdahulu yaitu variabel-variabel tersebut dipakai hanya berdasarkan replikasi penelitian terdahulu tanpa landasan teoritis yang kuat. Alasan pemilihan variabel pun terkadang tidak disebutkan secara eksplisit dan jelas karena pemilihan variabel sering kali hanya berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu saja.

Sebagai alternative atas penelitian-penelitian terdahulu, penelitian ini meneliti intensi karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan menggabungkan dua model atau teori klasik berkaitan dengan niat seseorang untuk melakukan suatu hal. Alternatif faktor-faktor yang mempengaruhi niat para karyawan untuk melakukan aktivitas *whistleblowing* dapat ditemukan di dalam dua model klasik yaitu *Theory of Planned Behaviour* (TPB) dan juga *Social Cognitive Theory* (SCT). Dua model ini dapat digunakan untuk menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi niat seseorang melakukan tindakan *whistleblowing*. Ajzen (1991) mengemukakan TPB merupakan penyempurnaan dari teori terdahulu yaitu *Theory of Reasoned Action* (TRA). TPB merupakan model yang sering

digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan niat seseorang melakukan suatu tindakan atau *action* seperti penelitian Piazza dkk. (2019) yang meneliti tentang penggunaan *mobile device* dan penelitian Dewberry & Jackson (2018) yang meneliti tentang retensi mahasiswa.

TPB menyebutkan bahwa ada tiga faktor yang dapat menimbulkan niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Ajzen, 1991). Tiga faktor tersebut yaitu sikap (*attitude*), norma subjektif (*subjective norm*), dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Tiga faktor tersebut dapat dipakai dalam memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi niat para karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Prediktor pertama yaitu sikap. Sikap akan memiliki nilai positif jika para karyawan memandang tindakan *whistleblowing* akan memberikan manfaat bagi diri sang karyawan. Prediktor kedua yaitu norma sosial. Niat untuk melakukan *whistleblowing* juga dipengaruhi oleh norma sosial yaitu dapat berupa saran atau tambahan motivasi dari lingkungan sosial di sekitar para karyawan. Prediktor ketiga yaitu kontrol perilaku persepsian. Kontrol perilaku persepsian yaitu persepsi para karyawan mengenai berbagai kesulitan atau kemudahan yang akan dihadapinya dalam melakukan tindakan *whistleblowing* (Bagustianto & Nurkholis, 2015)

Model kedua yang dapat dipakai yaitu *Social Cognitive Theory* (SCT). Model SCT belum umum digunakan untuk penelitian terkait niat melakukan tindakan *whistleblowing*. SCT berpendapat bahwa niat seseorang untuk melakukan suatu tindakan dapat muncul dari dua faktor yaitu efikasi diri (*self-efficacy*) dan harapan atas hasil (*outcome expectancies*). Dua faktor tersebut juga dapat

digunakan untuk memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi niat para karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Prediktor pertama yaitu efikasi diri. Efikasi diri merupakan keyakinan yang dimiliki seseorang jika dia mampu dan berhasil melakukan suatu hal atau tindakan dalam situasi tertentu (Williams, 2010). Seorang karyawan akan melakukan tindakan *whistleblowing* ketika dia memiliki keyakinan bahwa dia mampu melakukan tindakan *whistleblowing* ini secara sukses atau berhasil. Prediktor kedua yaitu harapan atas hasil. Seorang karyawan akan memikirkan kemungkinan hasil atau konsekuensi yang timbul jika dia melakukan tindakan *whistleblowing*.

Lebih lanjut, beberapa kajian terdahulu menyebut bahwa efikasi diri dan harapan atas hasil tidak mempengaruhi niat secara langsung tetapi melalui variabel pemediasi. Penelitian pendahuluan menyatakan bahwa variabel harapan atas hasil mempengaruhi variabel niat dengan mediasi variabel sikap, sedangkan efikasi diri mempengaruhi niat dengan variabel mediasi kontrol perilaku persepsian.

Model TPB dan SCT yang telah dibahas di atas dapat digunakan sebagai prediktor tentang niat karyawan BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*. Penggunaan dua model tersebut menjadikan penelitian lebih memiliki landasan teoritis yang jelas dan komprehensif sehingga tidak hanya sekadar melakukan replikasi dari beberapa penelitian sebelumnya. Penggunaan dua model ini juga diharapkan mampu memperkuat literature terkait dengan niat seseorang untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Karyawan**

untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing: Kajian empiris pada BPR di Yogyakarta”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, peneliti dapat merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
2. Apakah norma subjektif berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
3. Apakah kontrol perilaku persepsian berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
5. Apakah harapan atas hasil berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*?
6. Apakah harapan atas hasil berpengaruh tidak langsung terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan variabel sikap sebagai variabel pemediasi?
7. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan variabel kontrol perilaku persepsian sebagai variabel pemediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai di dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis pengaruh sikap terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
2. Untuk menganalisis pengaruh norma subjektif terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
3. Untuk menganalisis pengaruh kontrol perilaku persepsian terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
4. Untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
5. Untuk menganalisis pengaruh harapan atas hasil terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing*.
6. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung harapan atas hasil terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan variabel sikap sebagai variabel pemediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung efikasi diri terhadap niat karyawan di BPR untuk melakukan tindakan *whistleblowing* dengan variabel kontrol perilaku persepsian sebagai variabel pemediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis, keilmuan, wawasan, dan literature terkait faktor-faktor yang mempengaruhi niat seorang karyawan di BPR untuk melakukan

whistleblowing ditinjau dengan model *Theory of Planned Behavior* (TPB) dan *Social Cognitive Theory* (SCT).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu wujud aplikasi dari ilmu atau wawasan yang didapat selama mengikuti proses perkuliahan. Penelitian ini merupakan salah satu wujud pembuktian model TPB dan SCT yang telah peneliti dapatkan selama perkuliahan kemudian dihubungkan dengan niat untuk melakukan tindakan *whistleblowing* oleh para karyawan BPR.

b. Bagi Bank Perkreditan Rakyat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan atau acuan literature yang dapat digunakan oleh BPR untuk membangun sistem *whistleblowing* di dalam perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan literature atau acuan bagi BPR dalam pengembangan sistem *whistleblowing* agar sistem *whistleblowing* yang dibangun dapat memperkuat fungsi pengendalian internal terutama dalam mengurangi tingkat kecurangan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi literature bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sejenis dengan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang dibagi menjadi lima bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan mengenai teori-teori dan juga literatur yang menjadi dasar dalam penyusunan penelitian ini. Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, hipotesis penelitian dan kerangka pemikiran.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bab ini membahas berkaitan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel, serta teknik pengujian dan hipotesis.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjabarkan tentang hasil atau temuan dengan pengolahan data yang telah dilakukan, pengujian hipotesis dan dilanjutkan dengan menguraikan temuan-temuan tersebut dalam analisis data serta menguraikan hasil atau temuan tersebut.

BAB V : Penutup

Bab ini memberikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.