

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tidak ada perusahaan yang terlepas dari ancaman kecurangan (*fraud*) yang telah terjadi pada perusahaan-perusahaan di seluruh dunia. *Fraud* dapat berwujud penyalahgunaan atas aset (*misappropriation of asset*), kecurangan laporan keuangan (*fraudulent statement*), serta korupsi (*corruption*). *Fraud* melibatkan pihak internal dan eksternal yang mempunyai motif serta tujuan sama, yaitu berusaha dalam memperkaya diri sendiri atau sekelompok dan merugikan pihak lain dengan melakukan hal yang dianggap melanggar atau ilegal dalam hukum. *Fraud* biasanya terjadi karena adanya kesempatan, pembenaran, dan tekanan (Primasari dan Fidiana, 2020).

Perusahaan melakukan berbagai upaya untuk mengurangi risiko terjadi *fraud*, antara lain menerapkan kebijakan *whistleblowing*. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan secara sukarela yang dilakukan oleh anggota atau mantan anggota perusahaan mengenai praktik tidak bermoral, tidak sah, atau ilegal kepada pihak yang dapat melakukan penindakan terhadap *fraud* tersebut. Pengungkapan ini biasanya dilakukan secara rahasia (*confidential*). *Whistleblowing* diekspektasikan bisa mendeteksi kecurangan sedini mungkin, sehingga dapat membantu perusahaan untuk menghindari kerugian yang lebih banyak (Pulungan, Afriani, dan Hasudungan, 2020).

Tingkat *fraud* di suatu perusahaan atau organisasi bisa berkurang dengan adanya upaya penerapan *whistleblowing system* yang merupakan bagian dari sebuah pengendalian internal untuk menciptakan tata kelola perusahaan yang baik. Terealisasinya *whistleblowing system* dalam suatu perusahaan atau organisasi bisa meminimalisir peluang terjadinya kasus *fraud*, karena setiap kecurangan yang terjadi bisa terdeteksi dengan cepat sehingga pihak manajemen perusahaan dapat melakukan tindakan antisipasi untuk mencegah terjadinya tindak kecurangan tersebut. Adanya *whistleblowing system* ini diharapkan bisa menumbuhkan tingkat kontribusi dari para pekerja perusahaan (Kinanti, 2019).

Komitmen tinggi yang dimiliki pekerja terhadap perusahaan akan membuat pekerja memberikan tanggung jawab yang lebih dan melakukan usaha maksimal untuk keberhasilan perusahaan tempatnya bekerja atau minimal melindungi perusahaan tersebut dari kerugian. Para pekerja yang memiliki komitmen tinggi akan berpartisipasi untuk memajukan perusahaannya menjadi lebih baik. Komitmen merupakan tingkat dimana seorang pekerja berkemauan melakukan upaya keras demi kepentingan perusahaan tersebut. Seseorang yang mempunyai komitmen tinggi akan timbul rasa yang kuat dalam memiliki perusahaan, sehingga pekerja merasa dibutuhkan di dalam perusahaan serta tidak ragu untuk melakukan *whistleblowing*, karena perbuatan tersebut bisa melindungi perusahaan dari kehancuran dan mencegah kerugian lainnya di masa mendatang (Mugiwati, 2018).

Pihak yang melaporkan atau mengungkapkan suatu tindak kecurangan adalah *whistleblower*. Seorang *whistleblower* yang akan melaporkan suatu kecurangan harus memiliki informasi, petunjuk, serta bukti yang nyata dan jelas atas tindak kecurangan atau pelanggaran yang akan dilaporkan. Dibutuhkan dorongan, keberanian serta keinginan untuk menjadi seorang *whistleblower* dan mengungkap kecurangan yang terjadi di perusahaan. Tidak mudah bagi seorang individu untuk menentukan menjadi seorang *whistleblower*. Individu akan dihadapkan dengan masalah dan dilema apakah akan melakukan *whistleblowing* atau membiarkan saja kecurangan tersebut terjadi. Pada umumnya ketidaksediaan seorang individu untuk menjadi *whistleblower* karena enggan dianggap sebagai pengkhianat terhadap rekan kerja dan bahkan pelapor seringkali menerima ancaman, intimidasi oleh rekan kerja, hingga kehilangan pekerjaan dalam kehidupan pribadinya (Putri, 2020).

Pekerja yang mempunyai komitmen rendah terhadap perusahaan maka rendah juga rasa kepedulian kepada perusahaan. Pekerja bahkan dapat mengabaikan dan cenderung tidak peduli terhadap masalah yang sedang dihadapi perusahaan karena merasa tidak mempunyai suatu tanggung jawab untuk melindungi perusahaan, terlebih jika tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masalah yang dialami perusahaan bisa menimbulkan kerugian secara pribadi. Tindakan *whistleblowing* dapat menimbulkan ancaman, namun bila

terdapat imbalan bagi seorang *whistleblower* maka pekerja bisa termotivasi atau terdorong untuk melaporkan suatu tindak kecurangan karena keinginan untuk memperoleh keuntungan. Ketika seorang *whistleblower* diberi imbalan, itu dianggap sebagai tindakan membayar *whistleblower* atas risiko atau akibat yang akan mereka terima karena telah melaporkan suatu kecurangan (Azzahrah dan Hadinata, 2021).

Sistem pemberian imbalan merupakan salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk mendorong para pekerja melaporkan suatu tindak kecurangan secara internal daripada eksternal, mengingat besarnya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan ketika pelaporan dilakukan secara eksternal. Pemberian imbalan bisa meningkatkan partisipasi pekerja untuk melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Imbalan yang diberikan dapat berbentuk materiil dan non-materiil. Pemberian imbalan merupakan motivasi untuk menumbuhkan keberanian dalam mengungkapkan suatu kecurangan apabila pekerja mengetahui bahwa telah terjadi kecurangan di perusahaan. Rasa bangga dan puas akan muncul bagi seorang *whistleblower* apabila perusahaan memberikan imbalan kepada seseorang yang telah berhasil mengungkapkan suatu tindak kecurangan (Reshie, Agustin, dan Helmayunita, 2020).

Terdapat penelitian terdahulu yang menguji pengaruh imbalan dan komitmen terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal, yaitu oleh Stikeleather (2016) dan Pulungan (2019). Penelitian yang dilakukan oleh Stikeleather (2016) menunjukkan hasil bahwa pekerja akan cenderung melakukan pelaporan pelanggaran internal ketika pekerja mendapatkan imbalan dari perusahaan dan pekerja memiliki komitmen tinggi. Hasil penelitian oleh Pulungan (2019) juga membuktikan bahwa imbalan dan komitmen tinggi berpengaruh positif terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal yang dilakukan oleh pekerja. Hal yang membedakan kedua penelitian tersebut adalah hasil penelitian Stikeleather (2016) menyatakan bahwa imbalan tidak berpengaruh terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal ketika seorang pekerja memiliki komitmen tinggi, sedangkan hasil penelitian Pulungan (2019) menyatakan bahwa imbalan tetap berpengaruh

terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal meskipun seorang pekerja memiliki komitmen tinggi. Melihat fenomena tersebut, maka diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Imbalan dan Komitmen terhadap Pelaporan Pelanggaran Internal”.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas adalah:

- 1) Apakah imbalan berpengaruh terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal?
- 2) Apakah komitmen berpengaruh terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini berdasarkan perumusan masalah di atas adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan menguji pengaruh imbalan terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap tingkat pelaporan pelanggaran internal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah, serta tujuan penelitian di atas terbagi menjadi dua, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis:

- 1) Manfaat Akademis
Dapat menjadi sumbangan data empiris dalam dunia pendidikan untuk pembangunan ilmu pengetahuan serta sebagai informasi untuk rekan

mahasiswa dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelaporan pelanggaran internal (*whistleblowing*).

2) Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan atau pihak yang membaca mengenai pengendalian internal dalam perusahaan dan kesesuaian imbalan pada pekerja dalam rangka meminimalisasi tindak kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Skripsi terdiri dari 5 bab, yaitu:

1) BAB 1: PENDAHULUAN

Menguraikan penjelasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

2) BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Menguraikan penjelasan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta rerangka konseptual.

3) BAB 3: METODE PENELITIAN

Menguraikan penjelasan tentang pemilihan sampel dan pengumpulan data, desain eksperimen, variabel-variabel penelitian, instrumen penelitian dan *pilot test*, tugas dan prosedur eksperimen, serta teknik analisis data.

4) BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menguraikan penjelasan tentang gambaran subjek penelitian, hasil pengecekan manipulasi, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

5) BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Menguraikan penjelasan tentang simpulan dari hasil penelitian, keterbatasan yang dialami saat penelitian, serta saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.