

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu ancaman yang dihadapi oleh perusahaan adalah *fraud* (kecurangan). Umumnya kasus kecurangan yang terjadi diperusahaan dapat dilakukan oleh pihak internal, seperti karyawan, manajer; dan pihak eksternal, seperti supplier. Banyak kasus kecurangan yang terjadi dalam perusahaan, bahkan tiga perempat karyawan melakukan kecurangan terhadap perusahaan yang telah memperkerjakan mereka. Pengungkapan kecuranganyang terjadi diperusahaan banyak diungkapkan oleh auditor dan pembuat kebijakan (Coffin B, 2019), sedangkan Seifert, Sweeney, Joireman dan Thornton (2019) mengungkapkan bahwa kecurangan yang terjadi dapat terungkap karena karyawan, daripada oleh auditor dan analis. Oleh karena itu, para regulator di berbagai negara telah mengakui pentingnya *whistleblowing* untuk menghalangi dan mendeteksi segala bentuk penyimpangan dan kecurangan yang terjadi.

Whistleblowing menjadi populer sejak abad 21, yang ditandai dengan adanya kasus pelaporan pelanggaran terbaru yang signifikan melibatkan Trevor Murray dan UBS Securities, LLC. Kasus ini sampai ke Mahkamah Agung AS, yang mengeluarkan keputusan penting pada bulan Februari 2024. Kasus ini berpusat pada klaim Murray bahwa ia dipecat sebagai pembalasan karena melaporkan praktik tidak etis di UBS, yang menurutnya melanggar *Sarbanes-Oxley (SOX)*. Mahkamah Agung memutuskan bahwa pelapor pelanggaran (*Whistleblower*) di bawah *SOX* tidak perlu membuktikan bahwa majikan mereka bertindak dengan niat membalas dendam agar dilindungi berdasarkan ketentuan anti-balas dendam dalam undang-undang tersebut. Keputusan ini memperluas perlindungan bagi karyawan yang melaporkan pelanggaran, dengan menekankan bahwa aktivitas pelaporan pelanggaran (*Whistleblowing*) sudah cukup menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tindakan merugikan yang dilakukan oleh pemberi kerja.

Seseorang yang melakukan *whistleblowing* dikenal dengan istilah *whistleblower*, yang mana di terjemahkan kedalam Indonesia berarti pengungkapan fakta. Sesungguhnya para *whistleblower* telah mengetahui resiko yang akan diterimanya jika ia melaporkan suatu tindakan kecurangan atau tidak terpuji lainnya. Namun mereka tetap memilih untuk melakukan hal itu, walaupun akan mengancam karir atau kehidupan pribadi mereka. Jadi tidak berlebihan jika penghargaan dan

perlindungan hukum diberikan kepada mereka yang mempunyai keberanian mengungkapkan kebenaran diatas segalanya. Ada beberapa nama yang terkenal sebagai seseorang pengadu (*whistleblower*), di antaranya Sherron Watkins yang merupakan wakil presiden divisi internal audit *Max Bobbitt*. *Whistleblower* adalah seorang pegawai yang berkuasa tentang dugaan ketidak jujur, kegiatan ilegal atau kesalahan yang terjadi di dapertemen pemerintahan, organisasi publik, organisasi swasta, atau pada suatu perusahaan (Yunawati, 2019).

Bagi entitas yang menjalankan sesuai dengan etika dan legal, maka *whistleblowing* dapat menjadi salah satu sistem yang digunakan untuk mendeteksi dan memperbaiki penyimpangan yang terjadi di dalam entitas tersebut. Selain itu, *whistleblowing* juga dapat meningkatkan *corporate governance*(Bowen, Call, & Rajgopal 2019). Jika suatu entitas tidak sesuai dengan etika dan illegal, maka sistem *whistleblowing* dapat menjadi momok yang ditakuti, karena jika suatu saat tindakantidak beretika dan ilegal diketahui pihak-pihak tertentu, maka akan merusakreputasi, kepercayaan dan bahkan dapat menyebabkan kerugian pada entitas tersebut. Dalam melakukan *whistleblowing*, tentunya memiliki dampak bagi *whistleblower* itu sendiri. Dampak tersebut dapat berupa dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang dapat terjadi seperti penghargaan, penghindaran potensi kewajiban legal, kenaikan pangkat. Sedangkan dampak negatif yang dapat terjadiseperti kehilangan pekerjaan (kemudian diikuti dengan sulitnya mendapat pekerjaan),ancaman, intimidasi.

Beberapa contoh kasus kecurangan tersebut adalah kasus *financial engineering* (rekayasa keuangan) yang terjadi di salah satu perusahaan kontruksi besar di Indonesia. Pada tahun 2009 perusahaan tersebut telah ditemukan melakukan *financial engineering* keuangan selama empat tahun berturut-turut. Temuan ini terungkap saat dilakukannya pemeriksaan kemsbli neraca dalam rangka persiapan perusahaan untuk *Intial Public Offering (IPO)*. Direktur utama yang baru menjabat saat itu, menemukan bahwa perusahaan melakukan kelebihan pencatatan sebanyak Rp. 500 miliar atas laba yang diduga dilakukan oleh direksi sebelumnya. Lalu pada akhir 2018 terjadi lagi *fraud* yang melibatkan para manajer (Khasanah, 2019.). Lalu pada tahun yang sama telah terjadi *fraud* rekayasa laporan keuangan Grauda Indonesia yang terjadi pada tahun buku 2018 (Rusmana & Tanjung, 2019). Kasus lainnya adalah Enron melakukan manipulasi dengan cara melakukan mark-up pendapatan sebesar kurang lebih 600 juta dan merahasiakan hutangnya sebesar kurang lebih 1,2 miliar, sedangkan contoh kasus pada perusahaan Pt Agung Jaya

Raya Indonesia ini adalah seorang karyawan menemukan bukti bahwa manajer divisinya telah melakukan manipulasi data keuangan untuk meningkatkan laporan kinerja bulanan divisinya.

Perusahaan PT Agung Jaya Raya Indonesia atau yang di sebut dengan Pt AJI adalah perusahaan yang berbasis di Lampung Tengah, provinsi Lampung dengan alamat di P.B.P Kencana, Blok A-11, Kelurahan Bandar Lampung. Di dirikan pada tahun 2018, perusahaan ini beroperasi di industri real estate dan properti (perusahaan) (Glints). Perusahaan ini awalnya memulai bisnisnya dengan menjual batu marmer dan granit pada tahun 1990-an dalam sebuah bengkel sederhana seiring waktu, PT Agung Jaya Raya Indonesia telah berkembang menjadi merek yang dikenal luas dalam industri tersebut, dengan produk berkualitas tinggi dan layanan pelanggan yang tak tertandingi (perusahaan). Perusahaan ini juga memperkerjakan sekitar 51 hingga 200 karyawan, dan fokus pada beberapa bidang usaha seperti industri penggergajian kayu, pengawetan kayu, serta pembuatan furniture dari kayu (perusahaan). Perusahaan ini berkomitmen untuk menjalankan bisnis dengan integritas dan transparansi. Namun seperti banyak organisasi besar lainnya, PT.Agung Jaya Raya Indonesia menghadapi tantangan dalam menjaga etika dan integritas, terutama terkait dengan praktik whistleblowing.

Karyawan adalah orang yang bekerja disuatu perusahaan atau lembaga dan digaji dengan uang atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan di Pt Agung Jaya Raya Indonesia untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa. Karyawan pada perusahaan ini dibagi menjadi dua yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak. Karyawan tetap adalah aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi, sedangkan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu intransi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian kerja waktu tertentu. Pada penelitian ini karyawan harus peduli dengan kesuksesan dan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnis. Keberanian karyawan dalam menyampaikan laporan penyimpangan di internal perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Walaupun terkadang laporan yang disampaikan bukan tergolong pada kasus whistleblowing, namun setiap pelaporan dari karyawan akan menjadi perhatian bagi perusahaan.

Zuir (2019) dan Hendiadi (2020) mendefinisikan intensitas moral sebagai kuat lemahnya perasaan susah atau senang sebagai hasil dari suatu perbuatan baik atau buruk, salah atau benar, dan adil atau tidak adil. Intensitas moral dapat dikaitkan

dengan konsep persepsi kontrol perilaku dalam teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*). Intensitas moral pada perusahaan ini mengacu pada tingkat perhatian individu terhadap aspek etis dari keputusan dan tindakan mereka. Intensitas moral ditentukan oleh beberapa faktor nilai-nilai pribadi, lingkungan kerja, dan pengalaman sebelumnya. Karyawan pada perusahaan ini yang memiliki intensitas moral tinggi merasa memiliki tanggung jawab etis untuk melaporkan pelanggaran yang mereka ketahui. Mereka lebih sensitif terhadap isu-isu etis dan cenderung mempertimbangkan dampak moral dari tidak melaporkan pelanggaran. Di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, peningkatan intensitas moral dapat dicapai melalui program pelatihan etika dan komunikasi yang transparan tentang pentingnya integritas.

Sifat *machiavellian* adalah sebagai kepribadian yang kurang memiliki afeksi dalam hubungan personal, mengabaikan moralitas konvensional, dan memperlihatkan komitmen ideologi yang rendah. Dengan kata lain, seorang yang memiliki sifat *machiavellian* yang tinggi merujuk pada pribadi yang mempunyai empati rendah, lebih bertahan, untuk tidak mengaku melakukan kecurangan, pandai membuat suatu kebohongan menjadi hal yang masuk akal, dan tidak memiliki emosi dalam hubungan interpersonal. Pada perusahaan Pt Agung Jaya Raya Indonesia, karyawan memiliki sifat *machiavellian* cenderung menghindari whistleblowing karena mereka lebih mementingkan kepentingan pribadi dan cenderung memanfaatkan situasi demi keuntungan mereka sendiri. Di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, karyawan dengan sikap *machiavellian* mungkin melihat whistleblowing sebagai tindakan yang merugikan diri mereka sendiri atau merusak peluang karir mereka.

Self efficacy merupakan faktor seseorang akan melakukan *whistleblowing* (Hidayati, 2019). *Self efficacy* dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang individu akan kemampuan diri mereka dalam mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tingkatan prestasi tertentu, (Bandura, 2020). Menurut (Bandura, 2020) seseorang individu mampu mengendalikan pikiran, perasaan dan tindakannya sendiri. Kemampuan mereka dalam mengendalikan pemikiran tersebut sangat bergantung pada persepsi mereka terhadap dirinya sendiri. Individu yang yakin bahwa diri mereka memiliki *self efficacy* yang tinggi akan memaksimalkan usaha mereka termasuk di dalam pengambilan keputusan baik itu keputusan menjadi seorang *whistleblower*. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan cenderung lebih berani untuk mengungkapkan kecurangan yang terjadi di lingkungan organisasinya karena dia mempunyai keyakinan terhadap kemampuan

mereka (Brent & Reginald, 2021:3). Dalam konteks *Whistleblowing* di Pt Agung Jaya Raya Indonesia, merujuk pada keyakinan karyawan bahwa mereka mampu melaporkan pelanggaran dan menghadapi konsekuensi potensial dari tindakan tersebut. Karyawan dengan *self efficacy* tinggi lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* karena mereka akan berhasil dan mereka mampu mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Mereka merasa yakin bahwa mereka dapat menghadapi resiko yang terkait dengan *whistleblowing*, seperti retalitas atau tekanan sosial.

Whistleblowing dianggap sebagai suatu sistem yang mempunyai manfaat bagi suatu perusahaan di Pt Agung Jaya Raya Indonesia. *Whistleblowing* merupakan pengungkapan tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan hukum, tindakan bermoral atau perbuatan lain yang melawan hukum, tidak bermoral atau perbuatan lain yang merugikan organisasi atau yang memangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut (KKNG, 2021). *Whistleblowing* pada perusahaan ini dibedakan menjadi dua yaitu *whistleblowing* internal dan *whistleblowing* eksternal. *Whistleblowing* internal merupakan pelaporan oleh suatu individu atau kelompok atas tindakan kecurangan yang dilakukan pihak terlapor kepada pimpinan perusahaan. Sedangkan *whistleblowing* eksternal merupakan tindakan suatu individu atau kelompok yang mengetahui adanya kecurangan oleh pihak lain dan mengungkapkan pada masyarakat, karena ingin mencegah kerugian bagi masyarakat (Nurul Alfian, Subhan, 2019).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk melakukan tindakan *whistleblowing* penting dilakukan agar perusahaan dapat merancang kebijakan dan sistem *whistleblowing* yang efektif (setyawati, 2019). *Whistleblowing* sebagai pengungkapan oleh anggota perusahaan, atas suatu praktik-praktik ilegal, tidak bermoral atau tanpa legitisme dibawah kendali pimpinan kepada individu atau instansi yang dapat menimbulkan efek tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh karyawan atau oleh manajemen perusahaan (Rafik, 2022).

Menurut (Kurnia Septian, 2021) pada penelitian ini sikap *machiavellian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *machiavellian* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula niatnya melakukan *whistleblowing* sedangkan pada penelitian (Dewi Sartika, 2020) menunjukkan bahwa sikap *machiavillian* tidak berpengaruh terhadap niat melakukan *whistleblowing*, hal ini dikarenakan bila seseorang yang

memiliki kecenderungan sifat *machiavellian* yang tinggi maka dia hanya bertindak lebih emosional, karena untuk melakukan tindakan *whistleblowing* bukanlah hal yang mudah dalam melaporkan suatu tindakan pelanggaran ataupun kecurangan. Menurut (Lusiana Dewi, 2020) menunjukkan bahwa intensitas moral berpengaruh terhadap signifikan terhadap intensi *whistleblowing* yang dimiliki karyawan maka semakin besar juga keinginan karyawan dalam melakukan tindakan *whistleblowing* dikarenakan nilai moral sangat berpengaruh untuk mencegah niat buruk. Sedangkan menurut (Rachmawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa intensitas moral tidak berpengaruh terhadap niat *whistleblowing* pada karyawan perusahaan, hal ini dikarenakan seorang individu memiliki keyakinan bahwa mereka memiliki kendali atas dirinya sendiri, maka dari itu sebelum bertindak seorang karyawan akan memikirkan apakah hal yang dilakukannya ini baik atau tidak.

Adanya permasalahan di bidang keuangan pada PT Agung Jaya Raya Indonesia menunjukkan bahwa Intensitas Moral, Sifat *Machiavellian*, dan *self efficacy* memainkan peran penting dalam memengaruhi niat karyawan melakukan *whistleblowing*. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang lebih etis dan transparan, ini tidak hanya membantu dalam mencegah pelanggaran, tetapi juga memperkuat budaya organisasi yang mendukung integritas dan kepercayaan. maka penelitian ini menemukan keterbaruan GAP dengan penelitian selanjutnya **“PENGARUH INTENSITAS MORAL, SIKAP MACHIAVELLIAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP NIAT KARYAWAN MELAKUKAN WHISTLEBLOWING DI BIDANG KEUANGAN”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan beberapa masalah yang berhubungan dengan faktor-faktor niat karyawan dalam melakukan *whistleblowing* diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah intensitas moral karyawan PT Agung Jaya Raya Indonesia mempengaruhi karyawan melakukan *Whistleblowing*?
2. Apakah sikap *machiavillian* karyawan PT Agung Jaya Raya Indonesia memengaruhi karyawan melakukan *whistleblowing*?
3. Apakah *self efficacy* pada karyawan PT Agung Jaya Raya Indonesia terkait kemampuan mereka untuk melakukan *whistleblowing*?
4. Sejauh mana intensitas moral, sikap *machiavillian*, dan *self efficacy* secara bersama-sama berkontribusi terhadap niat karyawan PT. Agung Jaya Raya

Indonesia untuk melakukan *whistleblowing*, dan apa dampaknya pada integritas dan keberlanjutan lingkungan kerja perusahaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mencakup pemahaman mendalam tentang sejauh mana intensitas moral karyawan PTAgung Jaya Raya Indonesia mempengaruhi kecenderungan mereka untuk melibatkan diri dalam *whistleblowing* terkait pelanggaran etika atau kecurangan dilingkungan kerja.
2. Untuk mencakup pengukuran sejauh mana sikap *machiavellian* keryawan PTAgung Jaya Raya Indonesia yang cenderung akan kepentingan diri sendiri dan strategi manipulatif, mendukung atau justru menghambat niat karyawan memberikan laporan terkait tindakan tidak etis atau ilegal di perusahaan.
3. Untuk menilai sejauh mana tingkat *self efficacy* karyawan PTAgung Jaya Raya Indonesia terkait kemampuan mereka dalam melakukan *whistleblowing* mempengaruhi keputusan mereka untk melaporkan pelanggaran etika ata kecurangan di tempat kerja.
4. Untuk mencakup pemahaman kompleksitas interaksi antara faktor-faktor tersebut dan dampaknya pada integritas serta keberlanjutan lingkungan kerja perusahaan.

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka diharapkan dalam peneliitandapat memberikan manfaat seperti berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran,menambah wawasan dan juga pengetahuan untuk para karyawan mengenai faktor-faktor melakukan *whistleblowing* pada PT Agung Jaya Raya Indonesia. Serta sebagai pijakkan dan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang Pengaruh Intensitas

Moral, Sikap *Machiavellian* Dan *Self Efficacy* Terhadap Niat Melakukan *Whistleblowing* pada karyawan di PT Agung Jaya Raya Indonesia.

b. Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan terhadap *whistleblowing*.

c. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan ilmu pengetahuan bagi karyawan untuk tidak melakukan *whistleblowing* di perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Agung Jaya Raya Indonesia Kecamatan Bumi Ratu Nuban Lampung Tengah. Alasan penentuan lokasi ini yaitu berada dalam industri PT Agung Jaya Raya Indonesia yang mengalami transformasi etika bisnis dan mungkin memiliki catatan sejarah atau insiden etika bisnis. Penelitian ini lebih memahami dampak intensitas moral, sikap *machiavillian*, dan *self efficacy* terhadap niat karyawan melakukan *whistleblowing* demi kesejahteraan organisasi.