

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dikutip dari portal berita tempo.co dengan judul “KPK Tetapkan Kepala KPP PMA 3 Jakarta Tersangka Suap Restitusi Pajak” memberitakan bahwa Komisi Pemberantasan Korupsi menetapkan Kepala Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Tiga, Kantor Wilayah Jakarta Yul Dirga menjadi tersangka suap. KPK menyangka Yul Dirga menerima suap sebesar Rp1,8 miliar dari Komisaris Utama PT WAE Darwin Maspolim agar menyetujui pengajuan restitusi pajak PT WAE tahun pajak 2015 sebesar Rp5,03 miliar dan tahun pajak 2016 sebesar Rp2,7 miliar (Aji, 2019)

Tindakan suap tindakan suatu pihak yang memberikan atau menjanjikan sesuatu kepada pihak lain untuk membujuk supaya pihak lain tersebut berbuat sesuatu atau tidak berbuat sesuatu dalam tugasnya yang berlawanan dengan kewenangan atau kewajibannya (UU no.11 Tahun 1980). Tindakan suap merupakan salah satu dari tindakan korupsi. Tindak pidana korupsi didefinisikan Setiap tindakan melawan hukum melakukan perbuatan memperkaya diri atau orang lain atau suatu korporasi yang dapat merugikan keuangan negara atau perekonomian negara (UU no.31 Tahun 1999). Satuan Tugas Pemberantas Mafia Hukum menyebutkan ada lima wilayah rawan praktek korupsi. Lima wilayah rawan praktek korupsi ini antara lain Dewan Perwakilan Rakyat, lembaga penegak hukum, pelayanan publik, regulator atau perizinan, serta pengadaan barang dan jasa (Rosarian, 2019).

Ada beberapa upaya dalam pemberantasan suap maupun korupsi salah satunya adalah penerapan *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* adalah sistem pelaporan pelanggaran yang memungkinkan peran aktif pegawai dan pihak eksternal organisasi untuk menyampaikan pengaduan mengenai tindakan pelanggaran dan dugaan pelanggaran (<http://wbs.bpkp.go.id/wbs/>). Seseorang (masih bekerja atau sudah berhenti di suatu organisasi) yang melaporkan praktik praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah yang terjadi didalam organisasi kepada para pihak di dalam maupun di luar organisasi, dengan harapan dapat memberikan pengaruh atas praktik praktik tersebut disebut *whistleblower* (Near dan Miceli, 1984 dalam Wilopo, 2006).

Salah satu lembaga yang menerapkan *whistleblowing system* adalah Kementerian Keuangan. Tujuan Kementerian Keuangan menerapkan *whistleblowing system* untuk mendorong peran serta para pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan dan masyarakat dalam upaya pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi serta penyalahgunaan wewenang di lingkungan Kementerian Keuangan (Kementerian Keuangan, 2016). Selain itu untuk mewujudkan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK). WBK sendiri merupakan predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi sebagian besar manajemen perubahan, penataan tata laksana, penataan sistem manajemen SDM, penguatan pengawasan, dan penguatan akuntabilitas kerja (Kusuma, 2018).

Tindakan *whistleblowing* memiliki risiko. Risiko yang diterima para *whistleblower* dapat berupa teguran, rujukan ke psikiater, pemfitnahan, pengancaman, pengucilan serta tekanan mengundurkan diri, dan lain-lain (Elias,

2008). Respon atasan untuk menanggapi atau mengabaikan aduan pelanggaran sangat berpengaruh terhadap niat dan kecenderungan pegawai lain untuk melakukan *whistleblowing* (J.P. Near & Miceli, 1985).

Di Indonesia tingkat kesadaran terhadap pentingnya sistem pelaporan dan jaminan perlindungan terhadap *whistleblower* mulai meningkat seiring dengan berjalannya waktu. Banyaknya kasus-kasus kecurangan membuat para calon akuntan atau auditor tertarik untuk mendalami peran sebagai *whistleblower* (D. Purnamasari & Gunawan, 2016). Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya memandang *whistleblower* sebagai pelindung heroik terhadap nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Rothschild & Miethe, 1999).

Kecenderungan seseorang melakukan *whistleblowing* (*whistleblowing intention*) disebabkan oleh berbagai alasan. Dasgupta & Kesharwani (2010) menjelaskan ada tiga alasan yang mendorong seseorang memiliki niat melakukan *whistleblowing*. Pertama, perspektif altruistik seorang *whistleblower* yaitu adanya keinginan memperbaiki kesalahan yang merugikan kepentingan organisasi, anggota, dan masyarakat. Kedua, perspektif motivasi dan psikologi yaitu motivasi *whistleblower* mendapat manfaat atas tindakannya. Ketiga, harapan penghargaan yaitu organisasi menawarkan hadiah bila seorang pegawai mengungkap tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai lain.

*Whistleblowing intention* dipicu beberapa faktor diantaranya adalah sifat *machiavellian* (Suzila, 2018), lingkungan etika (Hariyani & Putra, 2018), *locus of*

*control*(D. Purnamasari & Gunawan, 2016), tingkat keseriusan kesalahan(Bagustianto, 2015) dan realisasi(Nugraha, Azlina, & Julita, 2017).

Sifat *machiavellian* dideskripsikan sebagai suatu kepribadian antisosial, yang tidak memperhatikan moralitas konvensional dan mempunyai komitmen ideologis yang rendah (Christie dan Geis, 1970). Selain itu menurut Vitell (1991) mendeskripsikan kepribadian *machiavellian* sebagai pribadi yang menerima perilaku tidak etis seperti praktek pencurian dan kecurangan. Dalton & Radtke (2013) mengatakan bahwa individu yang lebih tinggi dalam *machiavellian* cenderung membuat keputusan berdasarkan pada kepentingan pribadi dan menggunakan penipuan dan manipulasi mencapai tujuan mereka dan lebih cenderung mengabaikan norma etika saat dihadapkan dengan masalah moral. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugraha *et al.* (2017) dan Riandi (2017) menunjukkan bahwa sifat *machiavellian* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain menurut Fahlevi *et al.* (2017) menunjukkan sifat *machiavellian* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Lingkungan etika merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan seseorang secara sadar untuk menaati ketentuan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Dalton & Radtke, 2013). Perilaku dan tindakan etis seseorang memberikan dampak pada orang lain dan lingkungannya termasuk lingkungan tempat ia bekerja. Begitu juga sebaliknya, lingkungan yang telah terbentuk di suatu organisasi dapat mempengaruhi anggota organisasinya (Nugraha *et al.*, 2017). Apabila, seorang individu masuk pada instansi yang memiliki lingkungan etika kuat, maka ia juga akan berusaha untuk mengikuti

etika yang berlaku, sebaliknya dengan individu yang masuk pada instansi dengan lingkungan etika yang lemah, maka yang akan terjadi adalah individu tersebut tidak akan tahu cara untuk bersikap etis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyani *et al* (2016), Nugraha *et al.* (2017), dan Riandi (2017) menunjukkan bahwa lingkungan etika berpengaruh positif terhadap *histleblowing intention*. Penelitian lain menurut (Ahyaruddin & Asnawi, 2017) menunjukkan lingkungan etika tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

*Locus of control* merupakan istilah dalam psikologi yang didefinisikan sebagai harapan umum atas *reward* atau hasil dalam kehidupan yang dikendalikan oleh tindakan sendiri (*internal*) atau oleh kekuatan orang lain (*eksternal*) (Spector, 1988). Robbins (1996) menyatakan mereka yang yakin dapat mengendalikan tujuan mereka dikatakan memiliki *locus of control* internal, sedangkan yang memandang hidup mereka dikendalikan oleh kekuatan pihak luar disebut memiliki *locus of control* eksternal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Gunawan (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain menurut Bakar *et al* (2019), Napitupulu & Bernawati (2016), Lestari & Yaya (2017), dan Ridho & Rini (2016) menunjukkan *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Tingkat Keseriusan Kesalahan didefinisikan oleh Ahmad *et al* (2012) bahwa tingkat keseriusan pelanggaran mirip dengan salah satu dari model intensitas moral yang dikembangkan oleh Jones (1991). Keseriusan pelanggaran dapat didefinisikan sebagai efek yang mungkin ditimbulkan dari adanya suatu pelanggaran baik secara ukuran finansial maupun non finansial. Anggota

organisasi yang mengamati adanya dugaan *wrongdoing*/kecurangan akan lebih mungkin untuk melakukan *whistleblowing* jika *wrongdoing*/kecurangan tersebut serius (Miceli & Near, 1985). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim *et al* (2017), Lestari & Yaya (2017), Andon *et al* (2018), dan Bagustianto (2015) menunjukkan bahwa tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intention*. Penelitian lain menurut Alleyne (2017) menunjukkan tingkat keseriusan kesalahan tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*.

Retaliasi atau tindakan balas dendam merupakan hasil dari konflik antara organisasi dan karyawan dimana anggota organisasi berupaya untuk mengontrol karyawan dengan mengancam untuk mengambil atau benar-benar mengambil suatu tindakan yang merugikan kesejahteraan dari karyawan menanggapi laporan karyawan yang dianggap merupakan tindakan salah (Rehg *et al*, 2008)). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manafe (2015) dan Nugraha *et al*. (2017) menunjukkan bahwa retaliasi berpengaruh positif terhadap *whistleblowing intentions*. Penelitian lain menurut Efendi & Nuraini (2019) dan Hariyani *et al*. (2016) menunjukkan retaliasi tidak berpengaruh terhadap *whistleblowing intentions*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya sebagai bagian Kementerian Keuangan yang telah menerapkan *whistleblowing system*, alasan lainnya karena KPP Pratama Karangpilang Surabaya salah satu dari 10 KPP percontohan Nasional. Penulis tertarik meneliti dengan judul “**Pengaruh Sifat Machiavellian, Lingkungan Etika, Locus of Control, dan Tingkat**

**Keseriusan Kesalahan terhadap *Whistleblowing Intention* dengan Retaliasi sebagai variabel Moderasi”.**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, masalah yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
2. Apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
4. Apakah tingkat keseriusan kesalahan berpengaruh terhadap *whistleblowing intention*?
5. Apakah sifat *machiavellian* berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi?
6. Apakah lingkungan etika berpengaruh terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention*.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention*.
3. Mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap *whistleblowing intention*.
4. Mengetahui pengaruh tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention*.

5. Mengetahui pengaruh sifat *machiavellian* terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi.
6. Mengetahui pengaruh lingkungan etika terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai variabel moderasi.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan untuk mencoba membuktikan mengenai adanya pengaruh dari sifat *machiavellian*, lingkungan etika, *locus of control*, dan tingkat keseriusan kesalahan terhadap *whistleblowing intention* dengan retaliasi sebagai pemoderasi.
2. Diharapkan memberikan tambahan wawasan dalam bidang akuntansi keprilakuan dan audit fraud
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai input bagi karyawan atau pekerja di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Karangpilang Surabaya mempertahankan dan meningkatkan profesionalitas kerja agar lebih baik
4. Digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

#### **1.5. Sistematika Penelitian**

##### **Bab I Pendahuluan**

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan skripsi, Bab ini adalah gambaran awal dari apa yang dilakukan oleh peneliti.



## **Bab II Tinjauan Pustaka**

Membahas mengenai teori yang melandasi penelitian ini dan menjadi dasar acuan yang digunakan dalam analisis penelitian. Selain itu, pada bab ini juga menjelaskan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan dengan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dibuat kerangka pemikiran dan juga menjadi dasar dalam pembentuk hipotesis.

## **Bab III Metode Penelitian**

Menjelaskan variabel penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan populasi dan penentuan sampel, jenis, dan sumber daya, serta metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian. Selanjutnya, menerangkan metode analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel

