

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor publik adalah organisasi yang melayani berbagai kebutuhan masyarakat. Sektor publik mencakup lembaga pemerintah dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Organisasi sektor publik merupakan sektor yang *non-profit* dalam artian bukan mencari keuntungan seperti sektor swasta yang mencari keuntungan, melainkan mementingkan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Namun, banyaknya organisasi sektor publik di salah gunakan oleh oknum tertentu untuk keperluan pribadinya. Maraknya fenomena kasus kecurangan seperti korupsi sangat rentan terjadi di Indonesia, khususnya pada organisasi sektor publik. Kasus korupsi biasa dilakukan oleh orang yang memiliki jabatan atau kekuasaan, hal ini menunjukkan bahwa hukum di Indonesia masih sangat lemah.

Misalnya seperti, kasus penggelapan dana uang kas dan gaji honorer Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Bandar Lampung pada Oktober 2021 yang melibatkan Bendahara BPBD Kota Bandar Lampung (Radarlampung.co.id, 28 Oktober 2021). Menurut Indonesia *Corruption Watch* (ICW) korupsi mengakibatkan kerugian yang banyak hingga mencapai Rp 26,83 triliun pada semester 1 2021. Jumlah ini meningkat signifikan 47,63% dibandingkan periode yang sama tahun lalu yang sebesar Rp 18,17 triliun. Kasus korupsi yang berhasil dikupas tuntas aparat penegak hukum (APH) pada periode tersebut adalah sebanyak 209 kasus dengan jumlah 482 tersangka yang diproses hukum.

Terdapat faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan dan perilaku tidak etis. Faktor-faktor tersebut meliputi : (1) keserakahan (*greed*) ; (2) kesempatan (*opportunity*) ; (3) kebutuhan (*need*) ; dan (4) pengungkapan (*exposure*). Faktor keserakahan dan kebutuhan merupakan faktor yang berhubungan dengan pelaku tindak kecurangan, disebut sebagai faktor

individu. Faktor individu berada di luar kendali manajemen karena bergantung pada masing-masing diri pribadi manusia. Faktor kesempatan dan pengungkapan merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan fraud, atau disebut sebagai faktor generik (Wibowo, 2019).

Korupsi selalu menimbulkan kerugian, untuk itu korupsi perlu diberantas. Seberapapun kecilnya dana yang dikorupsi, pemberantasan korupsi kecil sama strategisnya dengan pemberantasan korupsi besar (Dianingsih, 2018). Kecurangan korupsi tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena akan semakin banyak dan terus bertambah. Untuk mengurangi kasus korupsi harus segera dideteksi terlebih dahulu untuk mencegah pelanggaran dan meningkatkan kepercayaan masyarakat dengan cara menerapkan *whistleblowing*.

Whistleblowing merupakan sesuatu aksi pengungkapan kepada pihak internal (manajemen yang lebih besar) ataupun kepada pihak eksternal yang berwenang serta/ ataupun kepada publik tentang terdapatnya sesuatu yang dipercaya selaku sikap yang tidak etis, tidak bermoral, dan melanggar hukum yang bisa memunculkan kerugian terhadap pemangku kepentingan ataupun organisasi. Sedangkan, orang yang melaporkan atas tindakan kecurang tersebut disebut dengan *whistleblower*. Menjadi seorang *whistleblower* bukanlah suatu hal yang mudah apalagi menyenangkan. Seorang yang tahu adanya kecurangan dalam perusahaan, umumnya akan merasakan dilema dalam memutuskan untuk mengungkapkan kecurangan tersebut atau tetap membiarkannya tersembunyi. Karena, akan ada risiko dari semua tindakan yang dirinya pilih.

Sebagian orang memandang *whistleblower* sebagai pengkhianat yang melanggar norma loyalitas organisasi, sebagian lainnya menilai *whistle-blower* sebagai seorang yang menjunjung tinggi nilai-nilai yang dianggap lebih penting dari loyalitas kepada organisasi (Said, 2017). Beberapa dari mereka akan kehilangan pekerjaan, menerima ancaman balas dendam, mengalami isolasi sosial di tempat kerja, menghadapi pembalasan dari manajemen, dan akhirnya mendapatkan perlakuan tidak adil dari perusahaan. Telah dilaporkan bahwa 90% dari pelapor kehilangan pekerjaan atau diturunkan jabatannya (Purwaningtias, 2018). Pemikiran

yang berlawanan tersebut sering menjadikan calon *whistleblower* merasakan dilema kebingungan memastikan perilaku yang pada kesimpulannya bisa mendistorsi atensi whistle- blowing.

Penelitian sebelumnya telah membahas niat melakukan *whistleblowing* dipicu oleh beberapa faktor diantaranya adalah *job satisfaction*, *fair treatment*, dan *cooperativeness*. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan cerminan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang pegawai akan merasa aman dan tinggi kesetiiaannya pada perusahaan apabila mendapatkan kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diharapkan (Kinanto, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan ruang lingkup kerja meliputi pekerjaan, lingkungan kerja maupun gajinya, cenderung akan memilih untuk menetap dan melindungi pekerjaan dan citra perusahaan (Lavena, 2014 dalam Said et al, 2017). Individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya maka akan cenderung berniat untuk melakukan *whistleblowing* sebagai sikap pemberontakan terhadap perusahaan.

Menurut Wulansari (2019) dengan adanya *Fair treatment* atau perlakuan adil yang diberikan kepada pegawai akan menumbuhkan sikap positif yang berdampak pada lingkungan kerja. Persepsi tentang *fair treatment* akan membuat pegawai nyaman untuk berbicara dengan manajemen mengenai hal-hal yang bertentangan dengan tujuan organisasi (Said et al, 2017). Oleh karena itu, Apabila pegawai mendapatkan *fair treatment* maka akan cenderung berniat untuk melakukan *whistleblowing*. Sedangkan, *Cooperativeness* atau kerjasama dengan kerjasama dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap lingkungan kerja, sehingga terciptanya komunikasi yang baik antara pegawai (Aliyah, 2015). Lingkungan kerja yang kooperatif membuat pegawai merasa nyaman dan tidak mudah stres, dan dapat meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan.

Penelitian ini ialah replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Alicia, Fransiska (2021). Penelitian sebelumnya memiliki keterbatasannya yaitu memiliki ukuran sampel yang kurang besar. Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya adalah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai OPD Kota Bandar Lampung. Sedangkan, penelitian sebelumnya menggunakan data sekunder yang berasal dari

jurnal penelitian terdahulu dalam rentang 10 tahun terakhir yaitu 2010-2020. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Job Satisfaction, Fair Treatment dan Cooperativeness Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing (Studi pada OPD Pemerintah kota Bandar Lampung)*”.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup masalah dalam penelitian ini yakni *Job Satisfaction, Fair Treatment dan Cooperativeness Terhadap Niat Melakukan Whistleblowing* pada OPD Pemerintah kota Bandar Lampung di tahun 2022.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ?
2. Apakah *fair treatment* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ?
3. Apakah *cooperativeness* berpengaruh signifikan terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *job satisfaction* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *fair treatment* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *cooperativeness* terhadap niat untuk melakukan *whistleblowing*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai keputusan *whistleblowing* pada pegawai pemerintah Kota Bandar Lampung.
- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- c. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang akuntansi tentang segala macam bentuk pelanggaran dan cara mengatasinya.

2. Manfaat Praktis / bagi pemerintah

Sebagai informasi bagi staf/pegawai, akuntan, manajer dalam mengembangkan pengetahuan terkait *whistleblowing*, dan agar dapat digunakan atau diambil manfaatnya dan dijadikan bahan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan terkait *whistleblowing* pada pegawai OPD Pemerintah Kota Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, ruang lingkup, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori yang mendasari untuk mendukung penelitian, menjabarkan tentang *Job Satisfaction*, *Fair Treatment* dan *Cooperativeness* berdasarkan penelitian terdahulu untuk memperkuat analisis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan seperti, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi variabel penelitian yang digunakan, metode analisis data, serta pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis yang didapatkan dan pembahasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang rangkuman akhir dan pembahasan, yang terdiri dari jawaban tentang perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis yang dibuat. Saran merupakan masukan dari hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN