

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Gelombang skandal korporasi dan tindakan tidak etis di Wall Street telah membawa ketertarikan pada peran etika di dalam organisasi. Ada peningkatan dukungan bahwa kesalahan dalam organisasi memainkan peran penting dalam mendorong atau mengecilkan tindakan etis atau tidak etis (Trevino, Weaver dan Reynold,2006). Skandal akuntansi korporasi tersebut banyak melibatkan kelompok kantor akuntan publik (KAP) *Big Four* maupun KAP lapisan kedua (*second-tier accounting firm*). Dalam skala internasional, integritas akuntan tercoreng dengan skandal yang melanda beberapa perusahaan yang melibatkan KAP seperti kasus skandal Enron, World Com, Tyco dan kasus-kasus lainnya. Kasus Enron pada 2001 merupakan kebangkrutan terbesar yang terjadi yang melibatkan KAP Arthur Andersen. Kasus ini sekaligus menyoroti kegagalan moral perusahaan dan mencoreng profesi akuntan publik di Amerika pada saat itu (<http://www.forbes.com/sites/kensilverstein/2013/05/14/enron-ethics-and-todays-corporate-values/>, diakses pada 01 April 2014).

Dampak dari beberapa skandal yang terjadi adalah krisis kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang diaudit. Peran auditor untuk meningkatkan kredibilitas dan reabilitas laporan keuangan nyatanya tidak cukup menjadi jaminan dan belum dapat merepresentasikan kondisi perusahaan yang

sesungguhnya. Kode etik yang selama ini dijadikan penopang untuk menegakkan praktik yang sehat dan bebas dari kecurangan pun tampaknya tidak cukup kuat menghadapi sifat-sifat *selfish* dan egois serta kerakusan ekonomi yang dimiliki setiap pelaku bisnis. Kode etik nyatanya bukan satu-satunya alasan akuntan untuk berperilaku secara etis. Contoh kasus pelanggaran kode etik ini adalah kasus Akuntan Publik, Justinus Aditya Sidharta, yang melakukan konspirasi penyajian laporan keuangan Great River pada tahun 2005, yaitu penggelembungan akun penjualan, piutang, dan aset hingga ratusan miliar rupiah. Kasus ini dianggap telah menyalahi aturan mengenai kode etik profesi akuntan, terutama yang berkaitan dengan integritas dan objektivitas (<http://rahminaamie.wordpress.com/2013/02/08/kasus-great-river/>, diakses 01 April 2014).

Berbicara mengenai pelanggaran nilai-nilai etis dalam lingkungan bisnis, memang bukanlah hal yang mudah dipecahkan bagi profesi akuntan publik. Auditor seringkali dihadapkan pada situasi yang sulit ketika harus membuat sebuah keputusan terkait isu etis tertentu. Auditor harus dihadapkan dengan pilihan sebuah keputusan yang harus diambil dan keputusan tersebut membawa dampak yang besar bagi pihak terkait. Mereka harus membuat suatu keputusan yang sulit di dalam sebuah tekanan konflik kepentingan (*conflict of interest*). Akuntan diminta untuk independen dari klien, tetapi pada saat yang sama kebutuhan mereka tergantung pada klien karena *fee* yang diterimanya. Hal ini akan berlanjut terlebih ketika hasil temuan auditor tidak sesuai dengan harapan klien sehingga menimbulkan konflik audit (Tsui dan Gul, 1996 dalam Sasongko Budi, 2004). Konflik audit ini akan berkembang menjadi dilema etika ketika

auditor diharuskan membuat keputusan yang bertentangan dengan independensi dan integritasnya dengan imbalan ekonomis yang mungkin terjadi atau tekanan di sisi lainnya (Windsor dan Askhanasy, 1995 dalam Budi, 2004). Dilema inilah yang pada akhirnya menyebabkan auditor bertindak menyimpang dan bertindak tidak etis. Penelitian Schuetze dalam Koroy (2007) bahkan mengatakan banyak auditor justru bertindak melayani atau bersikap advokasi bagi kepentingan klien.

Untuk memahami peran etika di dalam lingkungan bisnis, diperlukan etika dalam proses pengambilan keputusan. Sebuah pengambilan keputusan etis merupakan tahapan yang panjang dari awal proses pengidentifikasian, pertimbangan, keinginan, sampai terbentuk menjadi sebuah perilaku yang etis atau tidak etis mengenai isu etis tertentu. Dari proses awal saja seringkali auditor gagal dalam mengidentifikasikan suatu masalah yang ternyata masalah tersebut bersinggungan dengan “area” etis. Auditor seringkali tidak peka akan masalah yang dihadapinya karena kesadaran moral yang kurang dimiliki individu itu sendiri atau dalam tingkat organisasi. Dalam tahapan ini juga muncul perbedaan persepsi mengenai nilai etis yang diidentifikasi dan berbagai alternatif beserta konsekuensi yang dihadapi jika mengambil suatu keputusan. Auditor selanjutnya mempertimbangkan alternatif keputusan yang akan dibuat, dampak bagi dirinya, organisasi ataupun terhadap pemangku kepentingan lainnya. Dalam tahapan ini seringkali auditor mengedepankan pertimbangan untuk diri dan organisasinya ketimbang pihak lain. Pertimbangan moral kemudian digerakkan oleh suatu intensi atau minat yang kemudian menjadikan sebuah tindakan etis atau tidak etis. Dalam tahapan ini, penyimpangan seringkali terjadi karena kesadaran etis

sebenarnya telah dimiliki, namun nilai organisasi atau suatu situasi yang bertolak mengubah intensi auditor dalam mengambil keputusan. Contoh dari nilai yang salah adalah anggapan organisasi bahwa tindakan etis adalah tindakan yang legal dan diterima oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, rasionalisasi mengenai perilaku yang dapat diterima (*acceptable behavior*) bahwa semua pelaku bisnis atau akuntan melakukannya, juga menjadi pola kebiasaan yang dianggap wajar yang pada akhirnya menggerakkan auditor untuk berperilaku tidak etis.

Banyak faktor yang diduga memengaruhi dimensi etika bisnis. Beberapa faktor bersifat pribadi, bervariasi pada individu pengambil keputusan dan yang lain berdasarkan organisasi. Seringkali, faktor-faktor dapat berinteraksi untuk merubah hasil. Selama 25 tahun terakhir telah cukup banyak penelitian tentang peran lingkungan organisasi dan personal dalam perilaku etis dalam organisasi, terutama di dua area, yaitu budaya etis organisasi dan iklim etika organisasi (Schneider dan Barbera dalam Oxford Library of Psychology, 2014). Jennifer, *et al*, (2010) melakukan meta-analisis komprehensif kajian anteseden dari intensi dan perilaku tidak etis. Secara khusus, mereka meneliti karakteristik individu dan lingkungan organisasi (budaya etis dan iklim etika) sebagai anteseden intensi dan perilaku tidak etis. Sejalan dengan dengan meta analisis Martin dan Cullen (2006), mereka menemukan pengaruh antara budaya etis dan iklim etika terhadap intensi dan perilaku etis. Arens (2012) juga mengatakan bahwa faktor personal, kebijakan perusahaan, dan *common practice* berpengaruh dalam berbagai isu etis. Flynn (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *self monitoring* sebagai faktor personal yang memengaruhi pengambilan keputusan etis akuntan dan manajer.

Selain itu Flynn juga menggambarkan kebijakan perusahaan sebagai budaya etis organisasi dan iklim etika sebagai *common practice*. Trevino (1986) dan Falah (2007) juga menyebutkan bahwa budaya etis organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis individu.

Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai-nilai bersama yang berkonten etika yang memengaruhi perilaku pekerja. Dewasa ini, para pemangku kepentingan melihat perusahaan atau organisasi sebagai organisme yang hidup, dengan pikiran dan kehendaknya sendiri sehingga budaya organisasi menjadi perhatian penting. Walt Disney Company, sebagai contoh, mengharuskan semua karyawan baru untuk mengambil kursus dalam mempelajari tradisi dan sejarah Disneyland dan Walt Disney, termasuk dimensi etis dari perusahaan. Tradisi yang kuat terhadap loyalitas pelanggan bahkan mendorong karyawan American Express untuk mengambil langkah-langkah yang tidak lazim untuk membantu seorang pelanggan yang menemukan masalah. Tradisi dan nilai-nilai yang kuat tersebut kini telah menjadi pendorong utama pengambilan keputusan dan dasar perilaku di banyak perusahaan, termasuk McDonald, IBM, Procter & Gamble, Southwest Airlines, dan Hershey Foods (Fraedrich,*et al*, 2011:236). Budaya etis organisasi menjadi alat yang ampuh bagi pemimpin untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang mengembangkan budaya etis akan diikuti oleh seluruh anggota organisasi dan menjadikan tonggak individu untuk melakukan suatu tindakan. Schein (1999) dalam Adi dan Kuncono (2007) mengatakan bahwa budaya etis dalam perusahaan adalah sesuatu yang penting, karena suatu keputusan yang dibuat tanpa kesadaran

budaya akan mengakibatkan konsekuensi yang tidak terduga dan tidak diinginkan. Pemimpin akan dihadapkan dengan persoalan-persoalan yang kompleks, ketika membuat keputusan tentang bagaimana menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi di dalam lingkungan yang juga kompleks. Pemimpin yang memahami budaya etis organisasinya dan secara sungguh-sungguh melaksanakannya akan mempunyai kemampuan untuk memprediksi hasil dari keputusannya dalam upaya mencegah konsekuensi- konsekuensi yang timbul di masa datang. Di sinilah pentingnya pemimpin organisasi dalam menanamkan nilai-nilai moral untuk diikuti oleh semua anggota yang berada di dalam organisasi sehingga pengambilan keputusan akan cenderung menjadi lebih etis.

Kajian empiris lain yang menguji faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis adalah penelitian Fritzsche (2000), Hidayat dan Handayani (2010), Jennifer *et al* (2010) dan Shacklock (2011). Mereka mengemukakan bahwa *ethical climates* memengaruhi pengambilan keputusan etis. Hubungan koseptual telah terbukti bahwa antara *ethical climates* dengan *ethical behavior* saling memengaruhi (Wimbush dan Shepard, 1994 dalam Fritzsche, 2000). Jika budaya organisasi memandu anggota di dalamnya untuk berperilaku berdasarkan nilai-nilai bersama, iklim organisasi memengaruhi individu dalam bertindak sesuai suasana hati (*mood*) atau atmosfir yang berlaku umum dalam bisnis. Iklim ini lebih bersifat jangka pendek dan yang merupakan terjadi saat ini yang dirasakan dalam organisasi. Moran dan Volkwein (1992) dalam Shacklock, *et al* (2011) menjelaskan iklim organisasi sebagai sebuah fitur yang mewujudkan persepsi kolektif karyawan termasuk inovasi, otonomi,

dukungan, kekompakan, kepercayaan, pengakuan, dan keadilan. Mereka melihat iklim organisasi diproduksi oleh interaksi anggota, mempengaruhi dan membentuk perilaku. Victor dan Cullen (1993) mengemukakan bahwa ketika mengambil keputusan etis, iklim prinsip (deontologi), egoisme (teleologi), dan kebajikan (*virtue*) sangat memengaruhi sikap dan tindakan individu dalam bertindak etis atau tidak etis.

*Ethical climates* merupakan keyakinan tentang apa yang membentuk perilaku yang benar dalam sebuah organisasi dan dengan demikian memberikan bimbingan perilaku bagi karyawan (Martin & Cullen, 2006 dalam Gephart, *et al*, 2010). Dengan iklim egoistik (teleologi), misalnya, karyawan merasa bahwa organisasi lingkungan menekankan kepentingan (Victor & Cullen, 1988) dan mendorong pengambilan keputusan berdasarkan perantaraan pribadi. Oleh karena itu, dorongan normatif bagi individu membuat pilihan sendiri tanpa mempertimbangkan konsekuensi sosial dari tindakan mereka (Martin & Cullen, 2006). Dalam iklim etika kebajikan (*virtue*), orang melihat bahwa apa yang terbaik bagi karyawan, pelanggan, dan masyarakat sangat penting dalam organisasi (Victor & Cullen, 1988). Artinya, ada persepsi bersama bahwa pelayanan bagi orang lain dihargai oleh organisasi dan merupakan bagian penting dari struktur sosial perusahaan. Dalam iklim organisasi prinsip (deontologi), keputusan dianggap harus didasarkan pada pedoman formal, seperti undang-undang dan kebijakan eksplisit tentang perilaku yang sesuai (Victor & Cullen, 1988). Keputusan dianggap etis bila mereka mematuhi aturan-aturan yang mengatur (Barnett & Vaicys, 2000). Oleh karena itu, melalui fokus pada pilihan

sendiri (iklim egoistik), kepedulian terhadap orang lain (iklim kebajikan), dan penekanan pada perilaku taat aturan (iklim prinsip), ketiga iklim akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis atau tidak etis (Wimbush & Shepard, 1994).

Trevino (1986) mengemukakan faktor individu yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis adalah *locus of control*. Beberapa kajian telah mengembangkan *locus of control internal* dalam sisi *self* berupa *self esteem*, *self monitoring* dan *self efficacy*. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada *self efficacy* yang merupakan moderasi dari budaya etis organisasi dan iklim etis organisasi. Hidayat dan Handayani (2010) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan suatu tugas spesifik tertentu. Auditor dengan *self efficacy* tinggi akan melakukan tugasnya hingga berhasil dan sesuai dengan kode etik sebagai auditor sehingga akan cenderung berperilaku etis. Auditor akan menjadi lebih independen dan objektif dalam pengambilan keputusan (Hidayat dan Handayani, 2010). Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberi kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individual (Locke dan Latham, 1990). Selanjutnya hubungan ini berdampak pada pencapaian tujuan dan akan berhubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990 dalam Nadhiroh, 2010). Seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan meyakini apa yang dilakukan. Faktor situasional yang sangat kuat memengaruhi pengambilan keputusan individu menjadi pertimbangan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi apakah secara rasional sesuai dengan

tujuan yang diyakini. Penelitian mengenai *self-efficacy* telah dilakukan oleh Nadhiroh (2010) yang berpengaruh terhadap *judgment* auditor. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *self-efficacy* tidak memengaruhi kinerja auditor dalam pengambilan *judgment*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah *self-efficacy* dapat memengaruhi dengan memoderasi pengaruh antara faktor organisasi (budaya etis organisasi dan *ethical climates*) terhadap pengambilan keputusan etis auditor, dan jika ada, apakah pengaruhnya memperlemah atau memperkuat pengaruh kedua variabel independen dan dependen.

Dengan adanya perbedaan budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* yang menyebabkan perbedaan dalam proses pengambilan keputusan auditor tersebut, peneliti ingin menguji dengan menjadikan *self efficacy* sebagai moderasi dari budaya organisasi dan *ethical climates* dalam menentukan pengambilan keputusan auditor. Penelitian ini akan memperkaya literatur dan secara teoritis dapat memberikan bukti tambahan berkenaan dengan budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* serta pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan etis yang dilakukan auditor.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, identifikasi masalah yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Skandal akuntansi korporasi yang banyak melibatkan pelanggaran etika akuntan publik menunjukkan kegagalan auditor dalam melakukan tugasnya secara profesional sesuai dengan kode etik profesi yang berlaku.
2. Opini wajar tanpa pengecualian yang diberikan auditor dalam meningkatkan kredibilitas dan reabilitas laporan keuangan nyatanya tidak selalu mencerminkan kondisi perusahaan yang sesungguhnya sehingga menyebabkan krisis kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang diaudit.
3. Kode etik yang selama ini dijadikan penopang untuk menegakkan praktik yang sehat yang bebas dari kecurangan tampaknya tidak cukup kuat menghadapi sifat-sifat “*selfish*” dan egois serta kerakusan ekonomi yang dimiliki setiap pelaku bisnis. Adanya kode etik juga bukan satu-satunya alasan akuntan untuk bertindak secara etis.
4. Kebutuhan akuntan publik yang tergantung pada *fee* yang diterimanya dari klien nyatanya banyak menjadikan auditor bersikap melayani atau bersifat advokasi terhadap kepentingan-kepentingan klien sehingga independensi dan integritas profesi akuntan publik dipertanyakan dewasa ini.
5. Persepsi etika dan rasionalisasi yang berbeda dari tiap auditor mengenai perilaku yang dapat diterima secara legal dan mayoritas (*acceptable behavior*) menjadikan perbedaan dalam pemahaman pengambilan keputusan

dari mulai *moral awareness*, *judgement*, *intent* dan akhirnya menjadi perilaku yang tidak etis.

6. Kesadaran moral (*moral awareness*) yang tinggi dimiliki akuntan publik nyatanya tidak menjamin auditor untuk melakukan tindakan tidak etis karena intensi dari lingkungan berupa iklim etis yang kuat sehingga auditor memutuskan untuk mengikuti lingkungan, meskipun auditor mengetahui tindakan yang dilakukan tidak etis.
7. Budaya etis organisasi yang menjadi alat bagi pemimpin untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi seringkali tidak mempengaruhi individu untuk bertindak secara etis.
8. Iklim etika yang berasal dari suasana hati (*mood*) atau atmosfir yang berlaku umum dalam bisnis diproduksi oleh interaksi anggota seringkali membentuk perilaku yang tidak etis jika iklim yang mendominasi berfokus pada kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan.
9. Keyakinan (*self efficacy*) yang rendah dimiliki individu menyebabkan individu membuat keputusan yang tidak etis karena lebih cenderung tertekan, menghindari konflik dan mencari “aman” sehingga independensi dan profesionalisme sulit diwujudkan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas maka peneliti membatasi masalah terhadap: “Pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya etis organisasi memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
2. Apakah *ethical climates* memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
3. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
4. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi *ethical climates* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan daripada penelitian ini adalah:

#### **1. Kegunaan teoritis**

Menjadi tambahan referensi atau rujukan mengenai pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi

## **2. Kegunaan praktis**

### **1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk:

- a) Tambahan referensi mengenai telaah problematika etika yang dihadapi auditor dalam pengambilan keputusan etisnya pada lingkungan organisasi.
- b) Menciptakan budaya dan iklim etika organisasi yang tinggi sehingga setiap anggota dapat memiliki kesadaran, pertimbangan, dan intensi etis dalam setiap keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik profesional yang berlaku.

### **2. Bagi Publik**

Manfaat bagi publik atau pihak yang tidak terkait langsung adalah adanya harapan dari hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan referensi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu terapan auditor dan etika bisnis.

### **3. Bagi individu atau pegawai perusahaan**

Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk selalu menanamkan nilai-nilai etis di setiap tindakan yang diambil untuk meningkatkan kesadaran moral dan keinginan moral sehingga terhindar dari tindakan yang tidak etis.

### **4. Bagi Akademisi**

Untuk membantu mengetahui pengambilan keputusan etis auditor berkenaan dengan kesadaran, pertimbangan dan keinginan moral yang dijadikan sebagai dasar membuat suatu perilaku etis atau tidak etis. Hal tersebut dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti berikutnya mengenai faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan auditor.

## 5. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan – persoalan penerapan teori yang diperoleh dari bangku kuliah mengenai praktik pengambilan keputusan etis auditor beserta faktor yang memengaruhinya yaitu budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* di lingkungan bisnis secara nyata.