

**PENGARUH CORPORATE INTEGRITY  
TERHADAP AKUNTABILITAS ORGANISASI NIRLABA  
DI YAYASAN SENTOSA IBU**

**Disusun oleh:  
Reynaldo Putra Sentosa  
Ign. Novianto Hariwibowo**

**Program Studi Akuntansi  
Fakultas Bisnis dan Ekonomika,  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor *corporate integrity* yang berkontribusi terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba dengan menggunakan *corporate integrity system*. CIS adalah pedoman etika yang menyediakan kerangka kerja bagi organisasi untuk penilaian risiko, bidang perbaikan, dan indikator umum integritas organisasi. Penelitian ini menggunakan lima dimensi CIS yaitu kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan, budaya organisasi, kepemimpinan, pelatihan dan pendidikan etika, dan *whistle blowing* untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu dan unit-unit yayasan YSI.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dan sampel penelitian ini adalah anggota Yayasan Sentosa Ibu (YSI) dan pimpinan serta karyawan manajerial unit-unit YSI. Analisis data dilakukan dengan PLS-SEM dengan menggunakan *software* WarpPLS 6.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan, kepemimpinan, dan *whistle blowing* berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba sedangkan variabel budaya organisasi dan pelatihan dan pendidikan etika memiliki hubungan positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu dan unit-unitnya.

**Kata Kunci:** akuntabilitas, *corporate integrity system*, yayasan, organisasi sektor publik dan nirlaba

## A. Latar Belakang

Akuntabilitas adalah kemampuan dan keinginan seseorang atau organisasi untuk memberikan pertanggungjawaban atas apa yang diterimanya kepada pemangku kepentingan (Boland and Schultze, 1996). Akuntabilitas selalu mendapatkan desakan dari masyarakat sebagai langkah untuk mencegah *fraud* dan penyalahgunaan wewenang jabatan sehingga organisasi nirlaba sebagai organisasi sektor publik non-pemerintahan tidak luput dari desakan akan seriusnya penerapan akuntabilitas karena pertumbuhan kasus *fraud* dan mismanajemen di Indonesia.

Di Indonesia sendiri kasus *fraud* merupakan salah satu kasus yang selalu ada sepanjang tahun. Pada tahun 2018 Indonesia menempati posisi ke 89 sebagai Negara dengan tingkat korupsi terbesar. Indonesia masih kalah dari Brunei, Malaysia, dan Singapura untuk masalah pemberantasan korupsi. Kasus-kasus *fraud* dan mismanajemen juga terjadi pada organisasi nirlaba di Indonesia seperti kasus penyalahgunaan dana Yayasan Masjid Palopo di Makassar senilai Rp. 5 miliar dan kasus penggelapan uang YPIM senilai Rp. 6,7 miliar (Tribun Makassar, 2018).

Untuk mencegah kasus-kasus *fraud*, dibutuhkan pemahaman mengenai faktor dan eksplorasi faktor penyebab akuntabilitas dalam konteks organisasi nirlaba sehingga penelitian sebelumnya oleh Ruthaya Atan menyarankan untuk *Corporate Integrity* sebagai konsep yang dapat meningkatkan akuntabilitas organisasi nirlaba (Atan et al., 2017).

*Corporate integrity* adalah kualitas moral perusahaan, memiliki konsistensi dalam kejujuran, sebagaimana dapat diukur dengan perilaku perusahaan dan bisnis ketika tidak diperhatikan. (Kennedy-Glans dan Schulz, 2005; Suruhanjaya Syarikat Malaysia, 2012). Menurut Brotherton (2011), *corporate integrity* memiliki peran penting dalam memastikan keberlangsungan organisasi karena integritas meningkatkan kinerja serta produktivitas organisasi. Laporan Tipologi APG pada tahun 2011 membahas alasan *corporate integrity* penting dalam organisasi nirlaba. Pertama, organisasi nirlaba menikmati kepercayaan publik. Kedua, mereka memiliki sumber dana yang bersifat *cash-intensive*. Ketiga, organisasi nirlaba memiliki keberadaan global. Keempat, organisasi nirlaba terpapar sejumlah besar penerima manfaat. Kelima, pengawasan organisasi nirlaba belum menjadi prioritas pemerintah.

*Corporate integrity* ini kemudian dituangkan dalam bentuk pedoman etika bernama CIS (*Corporate Integrity System*) yang digunakan oleh pemerintah Malaysia sebagai blueprint perusahaan dalam menilai risiko, area perbaikan, dan indikator umum integritas organisasi. CIS adalah instrumen yang dibuat oleh Suruhanjaya Syarikat Malaysia untuk menilai dan mengukur komitmen organisasi secara formal dan transparan terhadap etika dan integritas dalam lingkungan kerja organisasi (Said dan Omar, 2014).

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atan et al. pada tahun 2017 mengenai *Corporate Integrity* dan akuntabilitas organisasi nirlaba dimana penelitian tersebut menemukan adanya pengaruh signifikan dan positif antara 4 dimensi *corporate integrity system* dengan tingkat akuntabilitas organisasi dengan 1 dimensi kepemimpinan yang memiliki hubungan positif namun tidak signifikan.

Penelitian ini dilaksanakan di Yayasan Sentosa Ibu (YSI). YSI adalah yayasan yang bergerak dibidang kesehatan serta pendidikan dan dinaungi oleh Keuskupan Agung Makassar. Yayasan ini memiliki satu rumah sakit dan satu akademi perawatan di Pare-pare, dan sedang berencana untuk membuka satu rumah sakit baru di Toraja. Tentu saja ekspansi yang dilakukan oleh yayasan ini membutuhkan akuntabilitas sebagai pengendali agar yayasan tetap berjalan dan memenuhi visi & misi sebagai organisasi nirlaba.

Peneliti tertarik untuk memilih topik ini karena dalam penelitian tersebut, Atan, Alam, & Said menggaris bawahi bahwa penelitian mengenai faktor penyebab akuntabilitas dapat terbilang sedikit sehingga peneliti mencari lebih tahu mengenai pengaruh dimensi-dimensi CIS terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba. Menurut uraian dan informasi yang diperoleh tersebut, maka peneliti mengangkat judul **Pengaruh *Corporate Integrity* Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu.**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan berpengaruh terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba?
4. Apakah pelatihan dan edukasi etika berpengaruh terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba?
5. Apakah *whistle blowing* berpengaruh terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba?

## **C. Landasan Teori**

### **2.1. Agency Theory**

#### **2.1.1. Pengertian Agency Theory**

*Agency theory* merupakan sebuah kontrak dalam bentuk pendelegasian wewenang dalam pembuatan keputusan telah diberikan oleh pihak pemilik (*principal*) kepada pihak perusahaan atau organisasi (*agent*). Hubungan tersebut memberi konsekuensi, bahwa manajemen berkewajiban mempertanggungjawabkan apa yang telah diamanahkan oleh prinsipal. Menurut Kholmi (2017) akuntabilitas muncul sebagai konsekuensi logis adanya hubungan antara *agent* dan *principal*. Hal tersebut dikarenakan akuntabilitas berawal untuk memenuhi permintaan atau kewajiban untuk memberikan keterangan (justifikasi) atas aktivitas yang dilakukan seseorang terhadap orang lain sebagai jawabannya (Gray, et al. 1997). Dalam organisasi nirlaba, prinsipal (pembina) mendelegasikan pengelolaan sumber daya ke manajemen (pengurus) untuk dioperasikan sesuai dengan kehendak penyumbangnya atau sesuai dengan tujuan organisasi tersebut (Alamsyah, 2002; Puyvelde et al., 2012).

## 2.2. Organisasi Nirlaba

### 2.2.1. Pengertian Organisasi Nirlaba

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter).

Organisasi nirlaba meliputi; Gereja, Yayasan, Sekolah, Rumah Sakit dan Klinik Publik. Organisasi nirlaba tidak boleh menghasilkan keuntungan, tetapi keuntungan yang diperoleh dari aktivitas organisasi harus ditujukan untuk menutupi biaya yang timbul dari kegiatan operasional atau keuntungan yang diperoleh akan disalurkan kembali pada kegiatan utama organisasi tersebut (Widodo dan Kustiawan, 2001).

### 2.2.2. Karakteristik Organisasi Nirlaba

Dalam ruang lingkup PSAK No 45 (2011), dikatakan bahwa sebuah organisasi nirlaba harus harus memenuhi karakteristik sebagai berikut:

- a. Sumber daya entitas berasal dari penyumbang yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan
- b. Menghasilkan barang dan jasa tanpa bertujuan memupuk laba, dan jika suatu entitas menghasilkan laba, maka jumlahnya tidak pernah dibagikan kepada para pendiri atau pemilik entitas itu.
- c. Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis, dalam arti bahwa kepemilikan dalam organisasi nirlaba tidak dapat dijual, dialihkan atau ditebus kembali, atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya entitas pada saat likuidasi atau pembubaran entitas.

## 2.3. Corporate Integrity System

CIS adalah pedoman etika yang menyediakan kerangka kerja bagi perusahaan untuk penilaian risiko, bidang perbaikan, dan indikator umum integritas organisasi. CIS adalah alat untuk membantu organisasi untuk menilai dan mengukur kemajuan mereka dalam membuat komitmen formal dan transparan dengan etika dan integritas di tempat kerja (Said dan Omar, 2014; Said et al., 2015).

5 Dimensi *Corporate Integrity* dalam menilai akuntabilitas NPO menurut Atan et al. adalah:

- a. *Compliance* terhadap kebijakan dan peraturan  
Dimensi ini mencakup undang-undang, kebijakan, peraturan, dan pedoman yang terdiri dari kerangka hukum untuk sistem etika dan integritas organisasi.
- b. Budaya Organisasi  
Dimensi ini berkaitan dengan keseluruhan budaya organisasi dan cara organisasi mempromosikan misi, visi, struktur, dan strategi.
- c. Kepemimpinan  
Dimensi ini mencakup tanggung jawab kepemimpinan organisasi dalam membentuk, membimbing, dan mendukung inisiatif etika dan integritas organisasi.

- d. Pelatihan dan Edukasi Etika  
Bagian ini mengeksplorasi etika dan kesadaran integritas, pelatihan dan pendidikan pengembangan keterampilan, dan integrasi pelatihan ke dalam pengembangan keseluruhan semua karyawan.
- e. *Whistle Blowing*  
Bagian ini mengeksplorasi bagaimana organisasi mendorong individu (baik internal maupun eksternal ke entitas) untuk berbicara dan membuat laporan tentang perilaku yang patut dipertanyakan.

#### 2.4. *Corporate Integrity* dan Akuntansi

Dalam konteks akuntansi, integritas adalah elemen fundamental dalam profesi akuntansi. Integritas menuntut seorang akuntan untuk berperilaku jujur, lurus dan terus terang mengenai informasi keuangan organisasi sehingga akuntansi dapat berfungsi sebagai instrumen pendeteksi dan pencegah *fraud*. *Corporate integrity* dapat mempengaruhi tingkat pengendalian internal melalui pembentukan lingkungan pengendalian yang efektif (Wei et al., 2018). Pengendalian internal adalah bagian mekanisme pengendalian yang paling penting dalam suatu organisasi untuk memastikan tingkat akuntabilitas. Peningkatan kualitas pengendalian internal dapat dilakukan melalui pembentukan lingkungan pengendalian yang efektif dengan cara memperhatikan *corporate integrity* dan juga nilai moral organisasi.

*Corporate integrity* juga mempengaruhi keefektifan jalur informasi, komunikasi dan transmisi dalam sebuah organisasi. Dengan memperhatikan secara lebih pada integritas serta nilai moral, komunikasi dan jalur informasi yang lebih baik dapat didukung yang tentunya kemudian akan meningkatkan kualitas pengendalian internal. integritas adalah sebuah faktor yang bersifat fundamental dalam meraih proses pengiriman dan pembagian informasi yang baik (Staples dan Webster, 2008).

#### 2.5. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah sebuah konsep etika yang sinonim dengan konsep-konsep seperti yang pertanggungjawaban (*responsibility*), kemampuan memberikan jawaban (*answerability*), yang dapat dipersalahkan (*blameworthiness*) dan yang mempunyai ketidakbebasan (*liability*) termasuk istilah lain yang mempunyai keterkaitan dengan harapan dapat menerangkannya.

Pengertian akuntabilitas menurut (LAN, 1999) adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Menurut Rasul (2002), pengertian akuntabilitas adalah kemampuan memberi jawaban kepada otoritas yang lebih tinggi atas tindakan sekelompok orang terhadap masyarakat luas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan sejumlah definisi akuntabilitas dan konteks objek penelitian, maka definisi akuntabilitas yang akan digunakan dalam tulisan ini adalah pengendalian terhadap organisasi nirlaba pada level organisasional yang dimaksudkan untuk menjadi landasan dalam memberikan penjelasan kepada

berbagai pihak baik dari internal maupun eksternal yang berkepentingan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi nirlaba tersebut (Wicaksono, 2015). Lima dimensi akuntabilitas ini dapat membantu dalam pengukuran sejauh mana sebuah organisasi pada sektor publik mampu menjalankan akuntabilitasnya, yaitu:

- a. **Transparansi**, dimensi ini mencakup akses tentang informasi atas fungsi dan kinerja yang dilakukan oleh organisasi publik.
- b. **Pertanggungjawaban**, dimensi ini merujuk pada tanggung jawab individu dan/atau organisasi publik serta pemberian konsekuensi terhadap tindakan yang salah maupun penghargaan atas hasil kinerja yang baik
- c. **Pengendalian**, yang merujuk pada situasi bahwa organisasi melakukan secara tepat apa yang menjadi perintah utamanya.
- d. **Tanggung jawab**, merujuk pada kepatuhan individu atau organisasi terhadap hukum yang berlaku.
- e. **Responsivitas**, yang merujuk pada organisasi menaruh minat dan berupaya untuk memenuhi harapan substantif para pemangku kepentingan yang bentuknya berupa artikulasi permintaan dan kebutuhan.

#### **D. Hipotesis**

##### **3.5.1. Pengaruh Kepatuhan Terhadap Kebijakan dan Aturan Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

Kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan (KTKA) memberi manfaat kepada organisasi dengan mencegah timbulnya penyalahgunaan dana organisasi, meningkatkan efektifitas organisasi dalam bekerja serta mendeteksi kesalahan dan penyimpangan dalam operasinya (Campbell and Hartcher, 2009). KTKA juga telah diakui sebagai alat yang berguna dalam menjaga aset dan reputasi organisasi (Aziz, 2013). Al-Zwyalif (2015) berpendapat bahwa kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan meningkatkan akuntabilitas, keadilan, tanggung jawab, dan transparansi *stakeholder* organisasi. Dalam konteks organisasi nirlaba, kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan mendukung pembentukan sistem untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi, sambil mendorong akuntabilitas pembuat keputusan (Bianchi, 2010). Sebaliknya, kegagalan untuk mematuhi kebijakan dan aturan dapat membahayakan organisasi dalam banyak hal sambil memaparkan risiko pada upaya memelihara akuntabilitas. Kepatuhan yang lebih tinggi selalu dikaitkan dengan harapan yang lebih tinggi dalam meningkatkan akuntabilitas dalam organisasi (Liu, 2011). Oleh karena itu, penelitian ini mempertimbangkan hipotesis berikut

**Ha1 : Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba**

##### **3.5.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

Budaya integritas organisasi mempromosikan perilaku etis dalam konteks misi, visi, struktur, dan strategi organisasi. Dalam rangka melindungi sumber daya publik dan untuk meningkatkan hasil akuntabilitas, budaya integritas diperdebatkan untuk dapat memperkuat etika organisasi, transparansi, dan profesionalisme (Said dan Omar, 2014; Said, Alam, Abdullah dan Zulkarnain, 2016; Said, Alam dan Khalid, 2016; Said, Alam, Zulkarnain dan Abdullah, 2016). Sebaliknya, kegagalan

untuk menanamkan budaya etis akan memberikan peluang untuk salah kelola, penyalahgunaan kekuasaan, dan konflik kepentingan (Karim et al., 2015). Studi sebelumnya melaporkan bahwa beberapa eksekutif perusahaan bersedia untuk meningkatkan laba dengan terlibat dalam praktik yang tidak etis (Connor, 2007; Kochan, 2006; Shaxson, 2007 dalam Atan et al., 2017). Praktek semacam itu tampaknya menjadi bagian dari budaya organisasi perusahaan yang meyakinkan banyak orang untuk percaya bahwa "membengkokkan aturan" untuk keuntungan pribadi adalah tanda ketajaman bisnis (Rosli et al., 2015). Ini, pada gilirannya, akan berkontribusi negatif terhadap hasil akuntabilitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mempertimbangkan hipotesis berikut:

**Ha2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

### **3.5.3. Pengaruh Integritas Kepemimpinan Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

Menurut Alam et al. (2019), kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan akuntabilitas di organisasi sektor publik. Anggota-anggota organisasi cenderung mengadopsi nilai-nilai yang meningkatkan akuntabilitas jika pemimpin yang mempromosikan nilai moral dan memberikan visi & misi yang jelas sehingga karakteristik pemimpin seperti kemampuan, karisma maupun etika menjadi sangat penting dalam memastikan. Schein (1985) menyebutkan bahwa integritas organisasi secara terpusat bergantung pada agensi pemimpin yang perannya adalah untuk mewujudkan komitmen organisasi dan pribadi dan mengintegrasikan nilai-nilai inti organisasi dengan kebutuhannya untuk menyelesaikan masalah adaptasi dengan lingkungannya. Teori kepemimpinan jalur-tujuan (path-goal) menggambarkan bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori jalur-tujuan (path-goal) adalah tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendekatan jalur tujuan menyarankan, bahwa pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan kebutuhan bawahan dan pekerjaan yang mereka lakukan. Pemimpin mencoba untuk meningkatkan pencapaian bawahan dengan memberi informasi atau imbalan di dalam lingkungan kerja (Indvik dalam Northouse, 2013:131): pemimpin memberi elemen yang sesuai dengan keperluan bawahan mereka untuk mencapai tujuan.. Teori jalur-tujuan menyediakan kerangka kerja bagi pemimpin untuk memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai misi organisasi. Karena itu, penelitian ini mempertimbangkan hipotesis berikut:

**Ha3 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

### **3.5.4. Pengaruh Pelatihan & Edukasi Etika Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

Pelatihan dan edukasi etika telah diterapkan sebagai alat untuk meningkatkan akuntabilitas dalam aktivitas keseharian organisasi (Sekerka, 2009). ETEd akan meningkatkan kesediaan pekerja untuk bertindak dengan cara yang

menunjukkan tingkat integritas yang lebih tinggi, yang menghasilkan peningkatan akuntabilitas (Feldheim dan Wang, 2002). Feldheim dan Wang (2002) mengemukakan bahwa pelatihan etis akan meningkatkan kesediaan pekerja untuk bertindak dengan cara yang menunjukkan akuntabilitas dan dengan demikian harus menghasilkan peningkatan akuntabilitas. Dengan demikian, hipotesis berikut diusulkan:

**Ha4 : Pelatihan & Edukasi Etika Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba.**

### **3.5.5. Pengaruh *Whistle Blower* Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

Salah satu perhatian utama banyak organisasi adalah mengembangkan budaya organisasi yang etis yang melaluinya bertujuan untuk mengendalikan, meminimalkan, dan pada akhirnya mencoba untuk menghilangkan kesalahan dan kesalahan dari organisasi yang dapat menghambat perkembangan; dengan mengambil tindakan terhadap pelaku kesalahan dan mempromosikan pengaduan yang membantu dalam menarik perhatian manajemen terhadap kesalahan dan pelaku kesalahan (Osho dan Adekanmbi, 2018). Organisasi menekankan pada praktek *Whistle Blowing* untuk mengendalikan, meminimalkan dan menghilangkan kesalahan maupun fraud

Keberadaan kebijakan *whistleblower* terkait positif dengan persepsi karyawan bahwa organisasi mereka mendorong Whistleblowing (Blenkinsopp dan Snowden, 2016). *Whistle blowing* mengeksplorasi bagaimana organisasi mendorong individu (baik internal maupun eksternal entitas) untuk berbicara dan membuat laporan tentang perilaku yang dipertanyakan, yang kemudian mempromosikan akuntabilitas dalam organisasi (Said dan Omar, 2014). Clarke (1999) menambahkan bahwa karyawan memiliki lebih banyak motivasi untuk melaporkan penipuan di organisasi dengan adanya kebijakan *whistleblower*. Ini kemudian memberikan indikasi bahwa organisasi serius dalam mempromosikan akuntabilitas. Oleh karena itu, penelitian ini mempertimbangkan hipotesis berikut:

**Ha5 : *Whistle Blower* Berpengaruh Positif Terhadap Akuntabilitas Organisasi Nirlaba**

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden secara langsung.

### **2. Objek Penelitian**

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yayasan Sentosa Ibu dan unit-unit yayasan yaitu RS Fatima Pare-Pare dan AKPER Fatima Pare-Pare

### **3. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini yaitu anggota yayasan di Yayasan Sentosa Ibu serta pimpinan dan karyawan manajerial di unit-unit YSI.

#### 4. Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini diambil secara non-probabilitas, dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel yang diajukan untuk diteliti adalah organ yayasan dan karyawan manajerial yang memiliki tanggung jawab terhadap aktivitas-aktivitas di YSI serta unit-unitnya.

#### 5. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah persepsi kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan (KTKA), kepemimpinan (KP), budaya organisasi (BO), pelatihan dan edukasi etika (PEE), *whistle blowing* (WB) dan akuntabilitas organisasi nirlaba (AON).

#### 6. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik kuesioner. Teknik kuesioner yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada secara langsung kepada anggota yayasan dan karyawan manajerial unit-unit di Yayasan Sentosa Ibu yang memahami kode etik yayasan serta terlibat dalam pengambilan keputusan di yayasan serta unit-unitnya.

#### F. Analisis Data

Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada organ yayasan yang terlibat dalam pengambilan keputusan di Yayasan Sentosa Ibu serta pimpinan dan karyawan manajerial di unit-unit YSI yaitu RS Fatima Pare-Pare dan AKPER Fatima Pare-Pare. Kuesioner yang dapat diolah oleh peneliti sebanyak 46 kuesioner dan diolah menggunakan *software* WarpPLS 6.0.

#### 1. Statistik Deskriptif

**Tabel 1**  
**Statistik Deskriptif**

	<i>Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	Nilai Max	Nilai Min
RATA-RATA TOTAL KTKA	3.92935	0.58507	5	2.75
RATA-RATA TOTAL BO	4.27329	0.54235	5	3
RATA-RATA TOTAL KEPEMIMPINAN	4.30124	0.51698	5	3.28571
RATA-RATA TOTAL ETEd	3.85093	0.60683	5	2.57143
RATA-RATA TOTAL WB	3.98447	0.63110	5	2.71429
RATA-RATA TOTAL AKUNTABILITAS	4.12138	0.58315	5	2.75

Sumber: Data primer diolah, 2019

#### 2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan  $\alpha$  sebesar 5%. Hipotesis akan diterima jika *p-value* < 0,005. Hasil perhitungan untuk uji hipotesis menggunakan WarpPLS 6.0 sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Ringkasan Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Keterangan	Koefisien ( $\beta$ )	<i>p-value</i>	Ideal	Hasil
H1	KTKA → AON	0.310	0.011	<0.05	Diterima
H2	BO → AON	0.159	0.129	<0.05	Ditolak
H3	K → AON	0.292	0.016	<0.05	Diterima
H4	PEE → AON	0.027	0.427	<0.05	Ditolak
H5	WB → AON	0.312	0.010	<0.05	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari ringkasan hasil uji hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa tiga dari lima hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima karena telah menunjukkan arah koefisien yang sesuai dan *p-value* kelima hipotesis tersebut dibawah nilai kriteria hipotesis diterima yaitu <0.05.

### 3. Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama yaitu kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan (*compliance, policy and rules*) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu, diterima. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Al-Zwyalif (2015) yang berpendapat bahwa kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan meningkatkan akuntabilitas, keadilan, tanggung jawab, dan transparansi stakeholder organisasi. Dalam konteks organisasi nirlaba, kepatuhan terhadap kebijakan dan aturan mendukung pembentukan sistem untuk menyelesaikan masalah dalam organisasi, sambil mendorong akuntabilitas pembuat keputusan (Bianchi, 2010). Dipatuhinya semua kebijakan organisasi terutama segala kebijakan yang berkaitan dengan pelaporan laporan keuangan akan membuat sebuah organisasi dapat dipercaya dan setiap kegiatannya dapat di pertanggungjawabkan, hal ini akan merujuk pada peningkatan akuntabilitas organisasi tersebut.

Hipotesis kedua yaitu budaya organisasi (*organizational culture*) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa pada organisasi nirlaba, budaya organisasi tidak memiliki kontribusi yang besar terhadap akuntabilitas seseorang pada organisasi tersebut, dan terdapat faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar. Budaya organisasi bisa menjadi tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba jika budaya organisasi memiliki budaya yang lebih menekankan pada pembicaraan daripada bertindak. Fenomena ini terjadi karena kecenderungan seseorang yang mengansumsi orang lain sebagai cerdas jika orang lain berbicara menggunakan kata-kata kompleks dan konsep yang sulit dipahami pada orang awam sehingga sulit untuk dieksekusi dan dipahami oleh anggota. Dan akhirnya, penelitian yang dilakukan oleh Pfeffer dan Sutton menunjukkan bahwa individu yang mengkritik ide sering dinilai lebih pintar daripada individu yang berusaha membantu dan membangun. Sementara pemikiran kritis jelas diperlukan dalam

organisasi, tetapi hal tersebut sering tidak mengarah pada tindakan konstruktif. (Pfeffer dan Sutton, 1999).

Hipotesis ketiga yaitu kepemimpinan (*leadership*) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu, diterima. Berdasarkan dengan hasil penelitian tersebut, dapat terlihat bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan akuntabilitas di organisasi sektor publik. Anggota-anggota organisasi cenderung mengadopsi nilai-nilai yang meningkatkan akuntabilitas jika pemimpin yang mempromosikan nilai moral dan memberikan visi & misi yang jelas sehingga karakteristik pemimpin seperti kemampuan, karisma maupun etika menjadi sangat penting dalam memastikan..

Hipotesis keempat yaitu pelatihan dan edukasi etika (PEE) berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu, ditolak. Hasil tersebut berarti bahwa pelatihan dan edukasi etika memiliki kontribusi yang kecil terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba, sedangkan kontribusi lain dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini. Beerel (2014) berpendapat bahwa pelatihan etika tidak berkontribusi secara signifikan terhadap akuntabilitas karena kurikulum pelatihan etika cenderung berdasarkan cerita, dilema maupun tindakan orang lain dan kurang menekankan pada dilema moral anggota atau karyawan yang sedang dihadapi pribadi sehingga membuat peserta lebih memperhatikan mengapa orang lain “tertangkap basah” melakukan kesalahan daripada menggunakan materi pelatihan etika untuk refleksi terhadap dilema moral pribadi anggota.

Hipotesis kelima yaitu *whistle blowing* berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu, diterima. Hasil ini menunjukkan *whistle blowing* memiliki kontribusi nyata terhadap akuntabilitas pada organisasi nirlaba. Hal ini dikarenakan *whistle-blowing* dapat mendorong individu (baik internal maupun eksternal ke entitas) untuk berbicara dan membuat laporan tentang perilaku yang patut dipertanyakan. *Whistle-blowing* akan mengeksplorasi metode dan perlindungan yang ditawarkan kepada individu yang ingin membuat organisasi sadar akan kemungkinan perilaku tidak etis, pelanggaran atau tindakan ilegal apa pun. Ini mencakup pembuatan laporan rahasia dan anonim, dan sistem yang digunakan oleh organisasi untuk melindungi pelapor dari pembalasan atau retribusi.

## **G. Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap akuntabilitas dalam konteks organisasi nirlaba dengan menggunakan *corporate integrity*. Faktor-faktor *corporate integrity* yang diuji adalah kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan, budaya organisasi, kepemimpinan, pelatihan etika dan *whistle blowing*. Penelitian ini menggunakan Yayasan Sentosa Ibu dan unit-unitnya yaitu RS Fatima Pare-Pare dan AKPER Fatima Pare-pare sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini bahwa:

1. Kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba
2. Budaya organisasi memiliki hubungna positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba
3. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba
4. Pelatihan etika memiliki hubungna positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba
5. *Whistle blowing* berpengaruh positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba

Dari hasil hipotesis yang didapatkan, peneliti menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi *corporate integrity* yang berkontribusi secara positif terhadap akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu adalah kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan, kepemimpinan dan *whistle blowing*. Dimensi budaya organisasi dan *whistle blowing* tidak berpengaruh signifikan, tetapi variabel-variabel tersebut tetap memiliki hubungan positif dengan akuntabilitas organisasi nirlaba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi *corporate integrity* yang terdapat dalam *corporate integrity system* layak dipertimbangkan untuk diterapkan pada organisasi nirlaba untuk meningkatkan akuntabilitas organisasi nirlaba.

## 2. Keterbatasan

Tidak semua penyebaran kuesioner bertemu langsung dengan semua organ serta karyawan manajerial unit-unit Yayasan Sentosa Ibu sehingga ada kemungkinan responden kurang memahami maksud dari pertanyaan yang ada dalam kuesioner sehingga akan memberikan jawaban yang kurang sesuai

## 3. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dimensi *corporate integrity* lebih banyak sebagai variabel independen pada penelitian agar dapat mencerminkan pengaruh *corporate integrity* yang diduga lebih luas seperti *measurement* dan *vision and goals*.
2. Saran bagi Yayasan Sentosa Ibu, untuk Penerapan faktor-faktor *corporate integrity* di dalam konteks organisasi nirlaba yaitu KTKA, kepemimpinan dan *whistle blowing* meningkatkan akuntabilitas organisasi nirlaba di Yayasan Sentosa Ibu terutama kepatuhan. Oleh karena itu, segala pendukung ataupun kebijakan yang menunjang faktor-faktor *corporate integrity* tersebut dapat ditingkatkan dan diperbaharui penerapannya.

## Daftar Pustaka

- Alam, M., Said, J., & Aziz, M. (2019). Role of integrity system, internal control system and leadership practices on the accountability practices in the public sectors of Malaysia. *Social Responsibility Journal*, 14.

- Alamsyah, A. F. (2002). Etika Dalam Konteks Keagenan Organisasi Nirlaba. *Journal of Accounting Universitas Islam Sudan Malang*.
- Al-Zwyalif, I. (2015). International Journal of Business and Management. *The Role of Internal Control in Enhancing Corporate Governance: Evidence from Jordan*, 9.
- Aman, A., Al-Shbail, T. A., & Mohammed, Z. (2013). Enhancing Public Organization Accountability through E-Government System. *International Journal of Conceptions on Management and Social Science*, 1(1), 15-21.
- Anthony, R. N., & Young, D. W. (2003). *Management Control in Nonprofit*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Atan, R., Alam, M., & Said, J. (2017). Practices of Corporate Integrity and Accountability of Non-Profit Organizations in Malaysia. *International Journal of Social Economics*, 44(12), 2271-2286.
- Aulich, C. (2010). Governance Through Community Partnerships: A Model for Public Funding of Private Schools in Australia. *Australian Journal of Public Administration*, 1(1), 1-15.
- Aziz, N. A. (2013). Managing Corporate Risk And Achieving Internal Control Trough Statutory Compliance. *Journal of Financial Crime*, 20(1), 25-38.
- Basri, H., & Siti-Nabiha, A. (2010). Views on the Issue of Accountability in Non-Profit Organizations. *Malaysian Management Journal*, 14, 49-60.
- Bianchi, C. (2010). Improving Performance and Fostering Accountability in the Public Sector Through System Dynamics Modelling: From An “External” To An “Internal” Perspective. *Perspective. Systems Research and Behavioral Science*, 27, 361–384.
- Blenkinsopp, J., & Snowden, N. (2016). What About Leadership? Comment On ‘Cultures Of Silence And Cultures Of Voice: The Role Of Whistleblowing In Healthcare Organizations. *International Journal of Health Policy and Management*, 5(2), 125-127.
- Boland, R., & Schultze, U. (1996). Narrating Accountability: Cognition and the Production of the Accountable Self. *Accountability: Power, Ethos, and the Technologies of Managing*, 62-81.
- Brotherton, P. (2011). Corporate Integrity Pays Off in Better Performance. *Talent And Development*, 65(1), 22-24.
- Campbell, S., & Hartcher, J. (2009). *Internal Control for Small Business*. Melbourne: CPA Australia.
- Clarke, R. L. (1999). The Ethic of Whistle Blowing. *Healthcare Financial Management*, 53(1), 16-17.
- COSO. (2013). *Internal Control-Integrated Framework*. From Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission: <https://www.coso.org>
- Dewan Standar Akuntansi Keuangan. (2011). *PSAK No. 45 (revisi 2011): Pelaporan Keuangan Entitas Nirlaba*. Jakarta: IAI.

- Erhard, W., & Jensen, M. C. (2014). Putting Integrity Into Finance: A Purely Positive Approach. *National Bureau of Economic Research*, working paper.
- Escaleras, M., Lin, S., & Register, C. A. (2009). Freedom of Information Acts and Public Sector Corruption. *Public Choice*, 145, 3-4.
- Feldheim, M. A., & Wang, X. (International Review of Public Administration, 7(1)). Accountability Through Ethics Enhancement Strategies: Empirical Evidence From American Cities. 2002, 1-8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep Metode, dan Aplikasi menggunakan WarpPLS 2.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gray, R., Dey, C., Owen, D., Evans, R., & Zadek, S. (1997). Struggling With the Praxis of Social Accounting; Stakeholders, Accountability, Audit, and Procedures. *Accounting, Auditing, and Accountability Journal*, 10(3), 325-364.
- Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The Value of Corporate Culture. *Journal of Financial Economics* 117(1), 60-76.
- Jensen, M. G., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Cost and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.
- Kennedy-Glans, D., & Schulz, R. (2005). *Corporate Integrity: A Toolkit for Managing Beyond Compliance*. New York: Wiley.
- Kholmi, M. (2017). Akuntabilitas Dalam Perspektif Teori Agensi. *Journal of Accounting Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Lembaga Administrasi Negara . (1999). *Pedoman Penyusunan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Liu, F., Li, L., & Xue, Y. (2009). Trust, Transaction Cost, Mode of Trade Credit. *Economic Research Journal*, 60-72.
- Liu, O. L. (2011). Outcomes Assessment In Higher Education: Challenges And Future Research In The Context Of Voluntary System Of Accountability. *Educational Measurement*, 30. *Educational Measurement*, 30(3), 2-9.
- Liu, Q., Luo, L., Zhang, Y., & Chen, H. (2013). Concentration of Managerial Power, Internal Control and Accounting Information Quality. *Nankai Business Review*, 15-23.
- Mahsun, M. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Mahsun, M., Sulistyowati, F., & Purwanugraha, H. A. (2013). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: BPF.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Edisi 6)*. Jakarta: Indeks.
- Osho, A. E., & Adekanmbi, J. A. (2018). Whistle Blowing: A Way of Fostering Accountability and Transparency in Public Sectors in Nigeria. *International Journal of Advanced Academic Research*, 4(6), 1-14.
- Puyvelde, S. V., Caers, R., Bois, C. D., & Jegers, M. (2012). The Governance of Nonprofit Organizations: Integrating Agency Theory With Stakeholder and

- Stewardship Theories. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 442-445.
- Said, J., & Omar, N. B. (2014). Corporate Integrity System: Comparative Analysis of Two Giant Government Linked Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 12-17.
- Said, J., Zakaria, N. B., & Yahya, N. (2015). Corporate Integrity System Infrastructure: Empirical Findings from Statutory Body. *International Conference on Islamic Economics, Governance and Social Enterprise*.
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership (1st ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Scott, W. R. (1997). *Financial Accounting Theory*. Toronto: Prentice Hall.
- Sekerka, L. E. (2009). Organizational Ethics Education And Training: A Review of Best Practices and Their Application. *International Journal of Training and Development*, 13, 77-95.
- Setiawati, L. (2011). *Gampang Menyusun Laporan Keuangan Organisasi Nirlaba*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Staples, D. S., & Webster, J. (2008). Exploring the Effects of Trust, Task Interdependence and Virtualness on Knowledge Sharing in Teams. *Information System Journal*, 617-640.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sukrisno, A. (2012). *Auditing Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan Oleh Akuntan Publik Jilid I, (Edisi 4)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sulaiman, A. S. (2010). *The Quantum Success*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Suruhanjaya Syarikat Malaysia. (2012). *Achieving Corporate Integrity*. Kuala Lumpur: Suruhanjaya Syarikat Malaysia.
- Wang, Z., & Sui, M. (2010). Control Structure and Corporate Culture : The New Dualism for the Key Elements of Internal Control. *Accounting Research*, 28-35.
- Wei, S., Ying, C., & Bin, L. (2018). Does Corporate Integrity Improve the Quality of Internal Control? *China Journal of Accounting Research*, 11(8), 407-427.
- Wicaksono, K. W. (2015). Akuntabilitas Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Kebijakan & Administrasi Publik*, 19(1), 7.
- Widodo, H., & Kustiawan, T. (2001). *Akuntansi dan Manajemen Keuangan untuk Organisasi Pengelola Zakat*. Jakarta: Institut Manajemen Zakat.

#### Referensi Website

- <https://makassar.tribunnews.com/2018/11/05/ketua-yayasan-masjid-agung-palopo-dijebloskan-ke-lapas-makassar> (Diakses tanggal 6 November, 2019)
- <https://hukrim.memontum.com/26391-penggelapan-uang-ypim-terdakwa-minta-pidananya-dihentikan> (Diakses tanggal 16 Juni, 2019)