

Peran Komitmen Organisasi, Perspektif Budaya *Tri Hita Karana*, dan *Whistleblowing System* dalam Pencegahan *Fraud*

Ni Made Wina Sanjani^{*}, Desak Nyoman Sri Werastuti

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

^{*}sanjaniwina@gmail.com,

Riwayat Artikel:

Tanggal diajukan:
18 Februari 2021

Tanggal diterima:
29 Maret 2021

Tanggal dipublikasi:
30 April 2021

Kata kunci: komitmen organisasi; pencegahan *fraud*; perspektif budaya *Tri Hita Karana*; *whistleblowing system*.

Pengutipan:

Sanjani, Ni Made Wina & Werastuti, Desak Nyoman Sri (2021). Peran Komitmen Organisasi, Perspektif Budaya *Tri Hita Karana*, dan *Whistleblowing System* dalam Pencegahan *Fraud*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 11 (1), 104-114.

Keywords: *fraud prevention*; *organizational commitment*; *Tri Hita Karana cultural perspective*; *whistleblowing system*.

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perspektif budaya *tri hita karana* dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini menggunakan data primer atau kuantitatif dari hasil kuesioner dengan skala likert. Penelitian ini dilakukan pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai di Bidang Pelaporan dan Penagihan pada BPKAD Kabupaten Karangasem sejumlah 98 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *total sampling*, sehingga jumlah sampel sama dengan populasi sejumlah 98 responden. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, perspektif budaya *tri hita karana* dan *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Abstract

This research aims to analyze the influence of organizational comitment, cultural perspective of tri hita karana and whistleblowing system on fraud prevention. This study uses primary or quantitative data from questionnaire data using a likert scale. This research was conducted at BPKAD Karangasem Regency. The population in this study were all employees in the Reporting and Billing Field at BPKAD Karangasem Regency as many as 98 people. The sampling method used in this study is the total sampling method, so that the number of samples is equal to a population of 98 respondents. The data of this study were collected using a questionnaire which was then processed by multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 22. The results showed that organizational commitment, cultural perspective of tri hita karana and whistleblowing system had a positive effect on fraud prevention.

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang akuntansi dapat menciptakan manfaat besar bagi dunia usaha. Perkembangan IPTEK yang begitu pesat menciptakan sebuah sistem yang dapat digunakan pelaku usaha untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Akan tetapi, selain memberikan dampak positif perkembangan zaman yang begitu

pesat juga dapat memberikan dampak negatif dan permasalahan yang signifikan. Salah satu permasalahan dalam bidang akuntansi yang sering terjadi adalah masalah kecurangan (*fraud*) yang dimana kecurangan ini bersifat kompleks yang dapat merugikan pihak tertentu (Widyawati, 2018).

Kecurangan akuntansi (*fraud*) menjadi suatu permasalahan yang selalu menyita perhatian publik (Wahyuni & Nova, 2018). (Widyawati, 2018) menyatakan bahwa kerugian akuntansi juga tidak dapat dianggap hal biasa karena seringkali kerugian atas kecurangan ini bernilai material yang dapat membuat beberapa pihak sangat dirugikan. (Sulistomo, 2012) menyatakan bahwa kecurangan di rancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur yang secara langsung maupun tidak langsung akan dapat merugikan pihak lain. Apabila kecurangan tersebut dibiarkan begitu saja tentunya akan menjadi hal yang sangat merugikan bagi suatu organisasi. Tingginya intensitas praktik kecurangan, penipuan dan penggelapan yang terjadi pada suatu institusi publik dengan segala modusnya dari yang paling sederhana hingga yang sangat canggih dan rumit, seharusnya menyadarkan seluruh pihak untuk membangun komitmen terhadap penerapan tata kelola yang baik secara konsisten dan meluas pada seluruh lapisan masyarakat.

Kecurangan akuntansi tidak hanya terjadi pada dunia usaha atau sektor swasta. Namun seringkali juga terjadi pada sektor publik yang melibatkan pihak-pihak yang mempunyai kewenangan mengelola pemerintahan. Sebagai suatu organisasi sektor publik, pemerintah pusat dan pemerintah daerah melaksanakan amanat dalam menjalankan tugas pemerintahan sesuai dengan peraturan perundang - undangan. Pemerintah mempunyai kewenangan memungut berbagai jenis pendapatan dari rakyat yang tentunya digunakan untuk membiayai pengeluaran Negara.

Pemerintah daerah sebagai penyedia sarana dan prasarana umum memiliki Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) yang bertugas dalam bidang penerimaan, belanja daerah, pembiayaan, dan aset daerah dengan tujuan mampu untuk mengelola keuangan dan aset-aset daerah. Dalam menjalankan kegiatan di bidang pemerintahan, BPKAD berlandaskan atas visi berikut "Profesional dan Prima dalam Mengelola Keuangan dan Aset Daerah Menuju Karangasem Cerdas, Bersih dan Bermartabat Berlandaskan *Tri Hita Karana*". Visi tersebut mengandung unsur profesionalisme, prima dan mengelola keuangan dan aset daerah. Profesional berarti sebuah kondisi yang seharusnya dimiliki dalam menerapkan kewenangan dan fungsi dengan komitmen, tanggungjawab, kritis dan cepat tanggap. Prima dalam artian pelayanan yang diberikan dalam bidang administratif secara akomodatif, efektif dan efisien. Selain profesional dan prima, unsur lainnya yang terkandung adalah mengelola keuangan dan aset daerah.

Pada Rencana Kerja Perangkat Daerah 2018 BPKAD Kabupaten Karangasem dipaparkan mengenai isu strategis dalam mendukung tercapainya visi dan misi pembangunan daerah dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan perencanaan dan pelaksanaannya. Beberapa permasalahan BPKAD Kabupaten Karangasem diantaranya: (1) belum sempurnanya regulasi perpajakan untuk peningkatan pendapatan pajak, (2) belum optimalnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan pendapatan daerah, (3) kondisi aset daerah yang belum sepenuhnya tercatat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (4) percepatan penerapan transaksi non tunai merupakan salah satu bentuk pencegahan korupsi, namun dalam pelaksanaannya masih banyak kendala.

Pendapatan Asli Daerah (PAD) pada tahun 2017 untuk seluruh kabupaten/ kota di Bali meningkat sebesar 16% dibandingkan pada tahun 2016. Peningkatan yang paling signifikan terjadi di Kabupaten Buleleng dari Rp 282.113.900 menjadi Rp 455.195.426 di tahun 2017, mengalami peningkatan sebesar 61%. Sementara itu, Kabupaten Karangasem di tahun 2017 mengalami penurunan PAD yang cukup signifikan dari Rp 318.083.799 menjadi Rp 198.575.057 di tahun 2017, mengalami penurunan sebesar 38%. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan di Kabupaten Karangasem masih cukup rendah karena PAD nya menurun signifikan di tahun 2017. Perbandingan PAD tahun 2017 dengan tahun 2018 menunjukkan bahwa secara keseluruhan adanya peningkatan sebesar 6% dari tahun sebelumnya. Sejak tahun 2017, PAD Kabupaten Karangasem mengalami penurunan

Tabel 1.
Tingkat Capaian PAD Tahun Anggaran 2018

Jenis PAD	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
Pajak Daerah	116.501.484.429,82	91.995.240.970,84	78,96
Retribusi Daerah	18.362.770.000,00	13.199.321.374,00	71,88
Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan	11.741.521.666,18	10.750.650.743,67	91,56
Lain-lain PAD yang Sah	87.394.223.904,00	84.416.524.743,28	96,59
Jumlah	234.000.000.000,00	200.361.737.831,79	85,62

Sumber: Laporan Kinerja BPKAD Tahun 2018

Tabel 2.
Kontribusi PAD terhadap Pendapatan Daerah dari Tahun 2015-2017

Tahun	Pendapatan Daerah (Rp)	PAD (Rp)	Persentase (%)
2015	1.384.754.059.466	242.486.180.423	17,51
2016	1.463.867.316.131	232.602.570.475	15,89
2017	1.525.846.347.781	198.575.058.249	13,01

Sumber: BPKAD Kabupaten Karangasem, 2018

yang sangat drastis. PAD Karangasem mengalami penurunan Rp 63,9 miliar lebih dari target induk tahun 2019 sebesar Rp 276 miliar lebih. Turunnya PAD bertanda langkah yang dilakukan pemerintah tidak sesuai dengan rencana awal yang telah dirancang sebelumnya. BPKAD dinilai jarang turun ke lapangan melakukan inspeksi mendadak (sidak), sehingga adanya kecenderungan kecurangan dalam pengelolaan PAD tersebut (Tribunnews, 2019).

Struktur Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Karangasem terdiri dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan dan lain-lain PAD yang sah. Kinerja pencapaian target PAD Kabupaten Karangasem tahun 2018 dijelaskan pada tabel 1. Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian PAD tahun 2018 tertinggi diperoleh dari sektor lain-lain PAD yang sah. Sementara PAD Kabupaten Karangasem terendah diperoleh dari retribusi daerah. Salah satu sumber PAD Kabupaten Karangasem dari pajak daerah sejalan dengan berkembangnya pariwisata di Kabupaten Karangasem. Pendapatan Asli Daerah tentunya mempunyai kontribusi dalam pendapatan daerah untuk pembangunan di Kabupaten Karangasem yang dapat dilihat dari segi kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah. Berikut disajikan kontribusi realisasi PAD terhadap pendapatan daerah disajikan pada table.

Dilihat dari segi kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah menunjukkan pendanaan pembangunan di Kabupaten Karangasem masih sangat ketergantungan kepada dana perimbangan dari Pemerintah Pusat. Lebih khusus lagi apabila dilihat kontribusi PAD terhadap total pendapatan pada tahun 2017 menurun dari tahun sebelumnya yang disebabkan karena total pendapatan daerah sedangkan PAD mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Pada sisi perkembangan penerimaan PAD mengalami penurunan yang disebabkan penurunan potensi pajak sebagai akibat erupsi Gunung Agung. Menurunnya PAD disebabkan target di beberapa sektor pajak dan retribusi tidak terealisasi dengan baik. Seperti pajak dari batuan mineral bukan logam, retribusi tempat rekreasi olahraga defisit hingga lebih dari Rp 10 miliar yang dimana di targetkan sebesar Rp 16,2 miliar lebih di induk 2019. Banyak pengusaha batu mineral bukan logam yang pajaknya tidak dipungut karena tak berizin. Sebagian besar truk membeli pasir dan batu di perusahaan tak berizin karena harganya lebih murah (Tribunnews, 2019).

Kecurangan dapat dicegah dengan mengeliminasi faktor-faktor pendorong timbulnya kecurangan (*fraud*) itu sendiri. Penelitian ini mengkaji mengenai pencegahan *fraud* yang

dapat dilakukan untuk meminimalisir kecurangan yang terjadi, sehingga jelas memiliki hubungan dengan *fraud diamond* yang menjelaskan ada empat hal yang dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan kecurangan, sehingga dalam penelitian ini akan dibahas bagaimana mencegah kecurangan tersebut dengan beberapa variabel yang akan diuji yakni komitmen organisasi, budaya *Tri Hita Karana* dan *whistleblowing system*.

Sesuai pemaparan di atas bahwa masih adanya potensi kecurangan yang terjadi dalam pengelolaan PAD Kabupaten Karangasem. Kecurangan ini terjadi karena masih rendahnya pencegahan yang dilakukan. Dengan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa masih kurangnya komitmen untuk menjaga organisasi. Hasil observasi peneliti ke tempat penelitian dapat dikatakan bahwa organisasi masih kurang optimal dalam menerapkan budaya *Tri Hita Karana*. Hal ini terlihat dari tidak diterapkan konsep *palemahan* yang dalam hal ini kurangnya partisipasi pegawai dalam ikutsertaan dalam menjaga lingkungan, sehingga tidak terpancar suasana kerja yang kondusif. Selain itu, secara statistik pada Kabupaten/Kota di Bali hanya PAD Kabupaten Karangasem yang mengalami penurunan signifikan di tahun 2017 dibandingkan tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya pelaksanaan visi misi yang telah dikaji sebelumnya.

Peneliti tertarik untuk meneliti kembali mengenai pencegahan *fraud* didasarkan pada permasalahan yang terjadi di Kabupaten Karangasem. Seperti yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa bidang pariwisata di Karangasem mulai berkembang begitu pesat sejalan dengan konsep *Tri Hita Karana* berlandaskan budaya dan spritual. Secara rasional, hal ini memungkinkan banyak wisatawan yang akan berkunjung ke Karangasem sehingga akan meningkatkan pendapatan asli daerah. Akan tetapi, sesuai data yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa PAD Kabupaten Karangasem menurun signifikan dari tahun ketahun. Hal menarik dari penjelasan ini adalah adanya kecenderungan terjadinya kecurangan yang menyebabkan penurunan PAD dari tahun ke tahunnya.

Empat sektor sumber PAD Kabupaten Karangasem seluruhnya penting untuk diperhatikan pemerintah daerah guna optimalisasi PAD untuk kesejahteraan masyarakat Karangasem. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti ingin melakukan penelitian pada BPKAD Karangasem disamping data statistik mengenai pendapatan asli daerah Karangasem yang telah dipaparkan sebelumnya. Selain itu, mengenai ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya juga memotivasi peneliti untuk meneliti kembali mengenai pencegahan *fraud*.

Suatu kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab untuk kepentingan bersama. Komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan dan proses secara berkelanjutan yang dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kepercayaan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Akan tetapi, individu yang serakah memicu perbuatan yang tidak jujur dan mengabaikan tanggungjawabnya demi memenuhi kepentingan pribadinya. Kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi dapat dipicu karena adanya kebutuhan pribadi yang mendesak pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadinya yang dapat menghambat tujuan organisasi (Laksamana, 2019).

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Secara umum, komitmen organisasi merupakan sebuah pengidentifikasian diri karyawan di dalam suatu organisasi untuk berpartisipasi aktif berupa identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga dorongan yang kuat untuk mempertahankan kenggotaan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini dikaji dengan *fraud diamond theory* yang menjelaskan bahwa suatu kecurangan dapat terjadi disebabkan beberapa hal, yaitu: tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan kemampuan. Pada konsep *fraud diamond theory*, komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan rasionalisasi. Rasionalisasi menjelaskan bahwa adanya sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan pihak-pihak tertentu untuk melakukan tindakan kecurangan, atau orang-orang yang berada dalam lingkungan yang cukup menekan yang membuat mereka merasionalisasi tindakan *fraud*.

Penelitian mengenai komitmen organisasi pernah dilakukan oleh (Ibrahim, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* pengadaan barang. Hasil yang sama juga diperoleh oleh (Dewi et al., 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positive signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Maka dengan ini hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

Selain itu, upaya yang bisa dilakukan untuk mencegah terjadinya kecurangan adalah penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai pola dari nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Artini, 2014).

Nilai-nilai budaya ini berfungsi sebagai landasan dalam berperilaku bagi setiap yang ada dalam suatu organisasi untuk melangkah dalam aktivitasnya (Widyawati, 2018). Salah satu budaya organisasi yang berbasis kearifan lokal yang dapat memberikan rasa jera dan rasa malu terhadap perbuatannya berupa budaya lokal *Tri Hita Karana*. Konsep THK menjadi sebuah konsep harmonisasi hubungan yang dijaga dan melekat di dalam kehidupan masyarakat Hindu Bali meliputi: *prahyangan*, *pawongan*, dan *palemahan* yang sumbernya dari kitab suci agama Hindu Bhagawad Gita ((Riana, 2011).

Melalui penerapan budaya organisasi ini tentunya individu akan berupaya menjaga hubungan yang baik, sehingga akan menghilangkan niat seseorang untuk melakukan suatu kecurangan. Pada penelitian ini menggunakan teori GONE dalam menjelaskan tindak kecurangan. Teori GONE menyatakan bahwa faktor-faktor kecurangan, diantaranya: *Greed* (Keserakahan), *Oppurtunities* (Kesempatan), *Need* (Kebutuhan) dan *Exposes*. Berbicara masalah budaya *Tri Hita Karana* yang dimana salah satu unsurnya ada hubungan manusia dengan manusia tentunya sifat keserakahan manusia dapat menyebabkan mereka melakukan kecurangan karena merasa tidak pernah puas dengan yang dimilikinya.

Penelitian mengenai budaya *Tri Hita Karana* pernah dilakukan oleh Widyawati (2018) yang menyatakan bahwa penerapan budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Variabel budaya *Tri Hita Karana* merupakan variabel yang hanya baru diteliti oleh Widyawati (2018) dalam pengaruhnya terhadap pencegahan *fraud*, sehingga hasil penelitian sebelumnya mengenai variabel budaya *Tri Hita Karana* hanya mengacu pada penelitian Widyawati (2018). Maka dengan ini hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₂: Perspektif budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

Upaya pengungkapan pelaku kecurangan oleh pihak yang mengetahui pelanggaran juga mampu meminimalisir terjadinya kecurangan dalam suatu entitas atau instansi. Akan tetapi, pengungkapan hendak dilakukan dengan itikad baik dan tidak menjadi keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu. Upaya pengungkapan ini dikenal dengan istilah *whistleblowing*. (Octaviari, 2015) menyatakan bahwa penanganan *whistleblowing system* yang baik diharapkan akan menambah kesadaran pegawai pemerintah yang harus terus menjaga integritasnya. Dengan diterapkannya *whistleblowing system* diharapkan dapat menciptakan aparaturnya Negara yang bersi, professional dan bertanggungjawab. *Whistleblowing system* dapat digunakan oleh perusahaan manapun untuk mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. Namun, seorang *whistleblower* tidak berhenti melaporkan kejahatan kepada otoritas yang lebih tinggi, semisal langsung ke dewan direksi, komisaris, kepala kantor atau kepada otoritas publik di luar organisasi yang berwenang serta media masa.

Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* yang menjelaskan bahwa kecurangan dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan kemampuan. Berbicara masalah kecenderungan kecurangan tentu berkaitan dengan

whistleblowing system yang ada dalam suatu organisasi. Secara garis besar, *whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan tindak kecurangan yang tentunya diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *fraud* dalam suatu organisasi, sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga dengan baik.

Penelitian mengenai *whistleblowing system* pernah dilakukan oleh (Wardana et al., 2017) yang memperoleh hasil bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil yang sejalan juga diperoleh oleh (Wahyuni & Nova, 2018) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh pada pencegahan kecurangan. Maka dengan ini hipotesis ketiga adalah sebagai berikut:
 H_3 : *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen dalam pengukuran dan pengolahannya secara statistik yang berbentuk angka. Penelitian dilakukan pada BPKAD Kabupaten Karangasem. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Bidang Pelaporan dan Penagihan pada BPKAD Kabupaten Karangasem sejumlah 98 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* dan diperoleh jumlah sampel sama dengan populasi yakni 98 responden. Setelah itu, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan diolah dengan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 22.

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian pada penelitian ini disajikan pada tabel 3. Sesuai data pada tabel 3 dapat diketahui bahwa pada uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,094 dengan nilai signifikans sebesar $0,084 > 0,05$. Hal ini berarti nilai residual telah memiliki distribusi normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa model bebas dari multikolinearitas. Nilai VIF pada variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar $1,243 < 10$, variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) sebesar $1,252 < 10$, dan variabel *whistleblowing system* (X_3) sebesar $1,008 < 10$. Sementara itu, nilai *tolerance* pada variabel komitmen organisasi (X_1) sebesar $0,805 > 0,1$, variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) sebesar $0,799 > 0,1$ dan variabel *whistleblowing system* (X_3) senilai 0,992.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) memiliki signifikansi senilai 0,888, variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) dengan nilai signifikans 0,359, dan variabel *whistleblowing system* (X_3) mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,278. Semua variabel mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Setelah pengujian asumsi klasik terpenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Adapun hipotesis pada penelitian ini diuji dengan analisis regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk menjawab rumusan masalah, yakni untuk melihat pengaruh antara dua variabel atau lebih. Uji hipotesis yang pertama dilakukan uji koefisien determinasi. Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam memberikan penjelasan variasi variabel dependen. Sesuai hasil uji diperoleh bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,804 yang berarti bahwa variasi variabel komitmen organisasi, perspektif budaya *Tri Hita Karana*, dan *whistleblowing system* hanya mampu menjelaskan 80,4% variasi variabel pencegahan *fraud*. Sisanya sebesar 19,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini yang dapat memengaruhi pencegahan *fraud*.

Setelah itu dilakukan uji statistik t untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Penetapan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Penelitian

Pengujian	Penjelasan
Uji Normalitas	- Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i> sebesar 0,094 dengan <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> sebesar 0,084
Uji Multikolinearitas	- Nilai <i>tolerance</i> pada variabel X_1 sebesar 0,805, X_2 sebesar 0,799 dan X_3 sebesar 0,992 - Nilai <i>VIF</i> pada variabel X_1 sebesar 1,243, X_2 sebesar 1,252 dan X_3 sebesar 1,008
Uji Heteroskedastisitas	- Nilai <i>Sig.</i> pada variabel X_1 sebesar 0,888, X_2 sebesar 0,359, dan X_3 sebesar 0,278
Uji Koefisien Determinasi	- Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,804
Uji Statistik T	- Nilai <i>Sig.</i> pada variabel X_1 sebesar 0,039, X_2 sebesar 0,029, dan X_3 sebesar 0,027

Sumber: Data Diolah, 2020

- Nilai signifikansi $> 0,05$, maka Hipotesis ditolak yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
- Nilai signifikansi $< 0,05$, maka Hipotesis diterima yang artinya bahwa variabel independen memilikipengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, maka dinyatakan bahwa X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yakni komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* mempunyai nilai signifikansi senilai $0,029 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel X_2 berkontribusi terhadap Y . Sehingga dapat di simpulkan bahwa **H₂ diterima** yaitu perspektif budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif pada pencegahan *fraud*. Variabel *whistleblowing system* mempunyai signifikansi senilai $0,027 < 0,05$, maka dapat di nyatakan variabel X_3 memiliki kontribusi pada variabel Y . Sehingga bisa disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu *whistleblowing system* memengaruhi secara positive terhadap pencegahan *fraud*.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,664 menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi meningkat sebesar 1 kesatuan, maka akan meningkatkan pencegahan *fraud* sebesar 0,664 dengan asumsi bahwa variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) dan *whistleblowing system* (X_3) bernilai tetap atau konstan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_1 mempunyai hubungan yang searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Secara teori, komitmen organisasi merupakan refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta keyakinan untuk menerima nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Secara umum, komitmen organisasi merupakan sebuah pengidentifikasian diri karyawan di dalam suatu organisasi untuk berpartisipasi aktif berupa identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampilkan oleh pekerja yang ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan, yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga dorongan yang

kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Anggoro, 2019).

Dengan komitmen organisasi yang tinggi tentunya niat untuk melakukan kecurangan akan semakin rendah, sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah perusahaan/ organisasi dipercaya dapat bermanfaat dalam hal membantu organisasi dalam mendeteksi risiko dan mencegah terjadinya kecurangan (Natasya et al., 2017). Semakin tinggi komitmen organisasi yang diterapkan tentunya akan dapat mengurangi terjadinya kecurangan dalam organisasi. Semakin berkomitmen seseorang dalam suatu organisasi maka akan semakin mudah dalam melakukan pencegahan *fraud*, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* yang menjelaskan bahwa suatu kecurangan dapat terjadi disebabkan beberapa hal, yaitu: tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan kemampuan. Berbicara masalah kecenderungan kecurangan tentu berkaitan dengan komitmen individu dalam suatu organisasi. Apabila seseorang memiliki komitmen dalam keberlangsungan organisasi maka kecurangan akan dapat diminimalisir, karena mereka merasa bagian dari organisasi tersebut, sehingga akan dapat mengurungkan niat melakukan kecurangan. Pada konsep *fraud diamond theory*, komitmen organisasi dapat dikaitkan dengan rasionalisasi. Dengan komitmen organisasi yang tidak diterapkan dengan optimal, maka seseorang akan melakukan tindakan kecurangan karena merasa kecurangan itu wajar dilakukan dalam organisasi tersebut.

Sesuai hasil pengujian dan teori yang ada, tampak bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan searah dengan pencegahan *fraud*. Keterkaitan antara komitmen organisasi dengan pencegahan *fraud* sangat erat. Melalui komitmen organisasi pada suatu perusahaan/ organisasi tentunya dipercaya dapat berguna dalam mendeteksi risiko dan mencegah terjadi kecurangan. Komitmen organisasi dalam suatu instansi menjadi kunci utama dalam mendeteksi *fraud* (Natasya et al., 2017) Semakin tinggi komitmen organisasi yang diterapkan tentunya akan dapat mengurangi terjadinya kecurangan dalam organisasi. Semakin berkomitmen seseorang dalam suatu organisasi maka akan semakin mudah dalam melakukan pencegahan *fraud*, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel pencegahan *fraud* pengadaan barang. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Dewi (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pengaruh Perspektif Budaya Tri Hita Karana Terhadap Pencegahan Fraud

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) sebesar 0,756 menunjukkan bahwa apabila perspektif budaya *Tri Hita Karana* meningkat sebesar 1 kesatuan, maka akan meningkatkan pencegahan *fraud* sebesar 0,756 dengan asumsi bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan *whistleblowing system* (X_3) bernilai tetap atau konstan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel perspektif budaya *Tri Hita Karana* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_2 mempunyai kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima** yaitu perspektif budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Secara teori, budaya organisasi sebagai pola dari nilai, norma dan kepercayaan yang bersama-sama dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi (Artini, 2014). Salah satu budaya organisasi yang menjadi pedoman kerja organisasi di Bali yaitu budaya *Tri Hita Karana*. Dikaitkan dengan masalah

kecurangan, salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan adalah budaya jujur dan etika yang tinggi. Budaya ini berkaitan dengan budaya THK yang dimana terjalin sebuah komunikasi yang memadai antar individu untuk menciptakan budaya yang berlandaskan etika dan kejujuran dalam berorganisasi. Semakin baik budaya organisasi atau dalam hal ini budaya THK yang diterapkan organisasi maka semakin baik pula efektivitas pengendalian internal yang dimana hal ini akan dapat mengoptimalkan perkembangan organisasi, sehingga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan.

Menurut (Eka Putra & Latrini, 2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi individu untuk melakukan kecurangan karena budaya organisasi yang baik akan membentuk orang-orang di dalam organisasi memiliki rasa ikut memiliki dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Nilai-nilai dan kepercayaan dari budaya organisasi memiliki peran penting dalam operasi pengendalian internal, sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud*.

Berdasarkan teori dan pengujian yang telah dilakukan nampak bahwa budaya *Tri Hita Karana* memiliki pengaruh pada pencegahan *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya *Tri Hita Karana* memiliki hubungan searah dengan pencegahan *fraud* yang berarti bahwa semakin baik implementasi budaya *Tri Hita Karana* dalam organisasi, maka pencegahan kecurangan akan semakin efektif pelaksanaannya. Budaya ini berkaitan dengan budaya THK yang dimana terjalin sebuah komunikasi yang memadai antar individu untuk menciptakan budaya yang berlandaskan etika dan kejujuran dalam berorganisasi. Semakin baik budaya organisasi atau dalam hal ini budaya THK yang di terapkan organisasi maka akan semakin baik pula efektivitas pengendalian internal yang dimana hal ini akan dapat mengoptimalkan perkembangan organisasi, sehingga dapat meminimalisir kecendrungan kecurangan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian sebelumnya oleh Widyawati (2018) yang menunjukkan bahwa budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Pengaruh Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi *whistleblowing system* (X_3) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa apabila *whistleblowing system* meningkat sebesar 1 kesatuan, maka akan meningkatkan pencegahan *fraud* sebesar 0,281 dengan asumsi bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan perspektif budaya *Tri Hita Karana* (X_2) bernilai tetap atau konstan. Hasil uji statistik t menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* memiliki nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel X_3 mempunyai kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan yang searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₃ diterima** yaitu *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Whistleblowing system dapat digunakan oleh perusahaan manapun untuk mengembangkan manual sistem pelaporan pelanggaran di masing-masing perusahaan. Namun, seorang *whistleblower* tidak berhenti melaporkan kejahatan kepada otoritas yang lebih tinggi, semisal langsung ke dewan direksi, komisaris, kepala kantor atau kepada otoritas publik di luar organisasi yang berwenang serta media masa. Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi 5W+1H, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower* dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Penelitian ini menggunakan *fraud diamond theory* yang menjelaskan bahwa kecurangan dapat terjadi karena beberapa hal, yaitu: tekanan, kesempatan, rasionalisasi dan kemampuan. Berbicara masalah kecenderungan kecurangan tentu berkaitan dengan *whistleblowing system* yang ada dalam suatu organisasi. Secara garis besar, *whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan tindak kecurangan yang tentunya diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *fraud* dalam suatu organisasi, sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga dengan baik.

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* adalah suatu sistem yang dirancang sedemikian rupa mengenai kriteria kecurangan yang dilaporkan yang meliputi

5W+IH, tindak lanjut dari laporan tersebut, *reward* dan perlindungan bagi sang pelapor atau *whistleblower* dan hukuman atau sanksi untuk terlapor. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan (Widyawati, 2018). Terdapat beberapa manfaat pelaksanaan *whistleblowing system* yang dapat berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan yaitu: penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik akan menimbulkan keengganan melakukan pelanggaran.

Berdasar pada konsep dan hasil pengujian SPSS, bahwa penerapan *whistleblowing system* memiliki pengaruh dengan pencegahan *fraud*. Hasil penelitian menyatakan bahwa *whistleblowing system* memiliki hubungan searah dengan pencegahan *fraud* yang berarti bahwa semakin efektif pelaksanaan *whistleblowing system*, maka pencegahan *fraud* akan semakin efektif pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Wardana (2017) yang memperoleh hasil bahwa *whistleblowing system* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Putra (2018) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Simpulan dan Saran

Berisi simpulan dan saran. Simpulan memuat jawaban atas pertanyaan penelitian. Saran-saran mengacu pada hasil penelitian dan berupa tindakan praktis, sebutkan untuk siapa dan untuk apa saran ditujukan. Ditulis dalam bentuk essay, bukan dalam bentuk numerikal. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dipaparkan di atas, dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dengan komitmen organisasi yang tinggi tentunya niat untuk melakukan kecurangan akan semakin rendah, sehingga akan mencegah terjadinya kecurangan yang dapat membuat kerugian bagi organisasi. (2) Perspektif budaya *Tri Hita Karana* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dengan adanya budaya THK terjalin sebuah komunikasi yang memadai antar individu untuk menciptakan budaya yang berlandaskan etika dan kejujuran dalam berorganisasi. Semakin baik budaya organisasi atau dalam hal ini budaya THK yang diterapkan organisasi maka semakin baik pula efektivitas pengendalian internal yang dimana hal ini akan dapat mengoptimalkan perkembangan organisasi, sehingga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan. (3) *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Berbicara masalah kecenderungan kecurangan tentu berkaitan dengan *whistleblowing system* yang ada dalam suatu organisasi. Secara garis besar, *whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan tindak kecurangan yang tentunya diharapkan dapat meminimalisir terjadinya *fraud* dalam suatu organisasi, sehingga keberlangsungan organisasi dapat terjaga dengan baik.

Saran yang bisa disampaikan bagi pegawai BPKAD Kabupaten Karangasem diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan partisipasi aktif serta keterlibatan loyalitas dan rasa memiliki organisasi, sehingga niat melakukan kecurangan akan semakin rendah. Mengenai budaya *Tri Hita Karana*, sebagai pegawai tentunya diharapkan mengedepankan prinsip-prinsip kebersamaan dan keseimbangan hubungan dengan pencipta, sesama pegawai atau pimpinan, dan tetap menjaga kelestarian lingkungan sekitar. Pegawai juga diharapkan dapat menerapkan *whistleblowing system* secara baik dengan memperhatikan cara pelaporan pelanggaran dan efektivitas penerapan sistem. Selain itu, peneliti selanjutnyadisarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini secara lebih lanjut dan mempertimbangkan variabel lain yang belum di uji dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap pencegahan *fraud*, seperti tingkat kompensasi, tingkat pendidikan, *good governance*, akuntabilitas dan lain sebagainya.

Daftar Rujukan

- Anggoro, A. . (2019). *Pengaruh Karakteristik Personal, Moralitas Individu, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Fraud*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Artini, N. L. E. A. (2014). *Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Jembrana*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dewi, P. F. K., Yuniarta, G. A., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh moralitas, integritas, komitmen organisasi, dan pengendalian internal kas terhadap pencegahan kecurangan (fraud) dalam pelaksanaan program subsidi beras bagi masyarakat berpendapatan rendah (studi pada desa di kabupaten buleleng). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*.
- Eka Putra, I. P. A. P., & Latrini, M. Y. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan Kecurangan (Fraud) di LPD se-Kabupaten Gianyar. *E-Jurnal Akuntansi*. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p20>
- Ibrahim, M. F. (2015). *Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Departemen Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Islam Unisma)*. Universitas Airlangga.
- Laksamana, K. B. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Koperasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Natasya, T. N., Karamoy, H., & Lambey, R. (2017). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP RESIKO TERJADINYA KECURANGAN (FRAUD) DALAM PELAKSANAAN JAMINAN KESEHATAN DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK. IV POLDA SULUT. *GOING CONCERN: JURNAL RISET AKUNTANSI*. <https://doi.org/10.32400/gc.12.2.18274.2017>
- Octaviari, V. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pagilaran. *Skripsi*.
- Riana, I. G. (2011). Dampak Penerapan Kultur Lokal Tri Hita Karana terhadap Orientasi Kewirausahaan dan Orientasi Pasar. *Jurnal Teknik Industri*. <https://doi.org/10.9744/jti.13.1.37-44>
- Sulistomo, A. (2012). Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan (Studi Empiris pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP dan UGM). *Universitas Diponegoro*.
- Wahyuni, E. S., & Nova, T. (2018). Analisis Whistleblowing System dan Kompetensi Aparatur terhadap Pencegahan Fraud. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*.
- Wardana, I. G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System Dan Moralitas Aparat Terhadap Pencegahan Fraud Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha*.
- Widyawati, S. (2018). *Pengaruh Whistleblowing System, Moralitas Aparat, Dan Budaya Tri Hita Karana Terhadap Pencegahan Fraud Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Badung*. Universitas Pendidikan Ganesha.