

PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI BUDAYA KEJUJURAN DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DALAM PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PT. BPR NUSAMBA KUBUTAMBAHAN

Komang Agus Sudarma¹, I Gusti Ayu Purnamawati¹, NyomanTrisnaHerawati²

Program Studi S1 Akuntansi
Jurusan Ekonomi dan Akuntansi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail: komang.agussudarma@yahoo.com¹, ayu.purnamawati@undiksha.ac.id¹,
trisnaherawati@undiksha.ac.id² }@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* dalam pencegahan *fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Cara pengambilan sampelnya adalah dengan metode sampel jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengukuran dengan skala *likert*. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Adapun hasil penelitian ini yaitu persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini akan berimplikasi bahwa perlunya karyawan maupun perusahaan untuk menjalankan *whistleblowing system* yang dibarengi dengan sikap jujur untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* atau kecurangan pada perusahaan.

Kata kunci: Budaya Kejujuran, *Whistleblowing System*, Pencegahan *Fraud*

Abstrak

This research aimed at determining the effect of employee perceptions towards the honesty culture and whistleblowing systems on fraud prevention at BPR Nusamba Kubutambahan Inc. This research was conducted through quantitative method. The population employed in this research was all employees of BPR Nusamba Kubutambahan Inc. The sampling method was the saturated sample method. The type of data in this research was primary data. The data collection was conducted through a questionnaire. The measurement was conducted through a Likert scale. The research data analysis was conducted through multiple linear regression analysis using the SPSS program version 25. The results of this research were that the employee perceptions on the honesty culture and whistleblowing systems had a positive and significant effect on fraud prevention. This research will imply that the employees and companies need to run a whistleblowing system which is accompanied by an honest attitude to prevent fraud at the company.

Keywords: Honesty Culture, *Whistleblowing System*, *Fraud Prevention*

PENDAHULUAN

Semakin banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di dalam perusahaan, seperti kasus Worldcom dan Enron, telah mendorong berbagai perusahaan dan asosiasi usaha untuk berupaya guna mencegah kecurangan tersebut. Penerapan GCG yang baik dan pengendalian internal yang efektif adalah solusinya. Dwisarjono (2017) mencatat kasus Phar Mor Inc. sebagai kasus *fraud* yang melegenda dikalangan auditor keuangan. Eksekutif di Phar Mor secara sengaja melakukan *fraud* untuk mendapatkan keuntungan *financial* yang masuk ke saku pribadi individu di jajaran top manajemen perusahaan. Phar Mor Inc, termasuk perusahaan retail terbesar di Amerika Serikat yang dinyatakan bangkrut berdasarkan undang-undangan U.S. Bankruptcy Code. *Statement of Auditing Standart* mendefinisikan *fraud* sebagai tindakan kesengajaan untuk menghasilkan salah saji material dalam laporan keuangan yang merupakan subyek audit. Pada sektor publik maupun swasta telah banyak ditemui kasus-kasus kecurangan terutama kasus korupsi. *Transparency International* memaparkan mengenai Indeks Persepsi Korupsi (IPK) yang mengukur tingkat korupsi suatu negara pada tahun 2013 dengan hasil skor antara 0-100. Dimana indeks tersebut semakin mendekati skor nol, maka semakin tinggi tingkat korupsi yang ada pada suatu negara. Sebaliknya, jika skor mendekati ke angka 100, maka semakin rendah tingkat korupsi pada suatu negara, yang artinya Negara tersebut dapat dikatakan sangat bersih. Berdasarkan hasil survey terhadap 177 negara, Indonesia mendapatkan skor IPK yang sama pada tahun 2012, yaitu 32. Sehingga tingkat korupsi di Indonesia dapat dikatakan masih tinggi, karena jauh dari skor 100. Salah satu kasus korupsi yang terjadi di Indonesia dengan jumlah uang yang sangat besar adalah kasus korupsi e-KTP yang dilakukan oleh Setya Novanto dan kawan-kawan. Setya Novanto didakwa terlibat korupsi pengadaan e-KTP dengan melakukan intervensi anggaran.

Penyimpangan pengadaan e-KTP yang didakwakan dilakukan Novanto membuat kerugian keuangan negara Rp 2,3 triliun. Jumlah kerugian keuangan negara ini sesuai dengan laporan hasil audit dalam rangka penghitungan kerugian keuangan negara yang dilakukan ahli dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan atas perkara dugaan korupsi e-KTP. merugikan organisasi yang bersangkutan. (Zimbelman, dkk dan AICPA, 2007)

Menurut Joseph (1997) ada tiga penyebab terjadinya *occupational fraud* yang digambarkan dalam *fraud triangle*. Pertama, *Opportunity* (kesempatan) yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *fraud*. Kedua, *Pressure* (tekanan) yaitu *fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak - pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja pelaku. Ketiga, *Rationalization* (rasionalisasi) yaitu *fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu.

Menurut Arens (2008), ada tiga unsur untuk mencegah *fraud* yang salah satunya dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang didasarkan pada nilai-nilai inti yang dianut perusahaan. Nilai-nilai semacam itu menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku dan ekspektasi yang dapat diterima, bahwa pegawai dapat menggunakan nilai itu untuk mengarahkan tindakan mereka. Nilai-nilai ini membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab

pekerjaan karyawan dan mendorong karyawan dalam berperilaku etis yang jujur.

Penelitian sejenis dengan budaya kejujuran pernah dilakukan oleh Metta (2017) yang menunjukkan bahwa perilaku etis dan budaya kejujuran berpengaruh terhadap pencegahan fraud. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis pertama yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Persepsi Karyawan mengenai Budaya Kejujuran berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan.

Sistem pelaporan pelanggaran atau yang biasa disebut dengan *Whistleblowing System* merupakan wadah bagi seorang *whistleblower* untuk mengadukan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan pihak internal organisasi. Sistem ini bertujuan untuk mengungkap *fraud* yang dapat merugikan organisasi dan mencegah *fraud* yang lebih banyak lagi.

Pengertian umum dari *whistleblower* itu sendiri adalah seseorang yang melaporkan suatu tindakan melawan hukum, terutama korupsi atau *fraud*, di dalam organisasi atau institusi tempat ia bekerja. Peran *wistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Penelitian mengenai *Whistleblowing System* pernah dilakukan oleh Irvandy (2014) yang menunjukkan bahwa *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2 : Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner bertujuan untuk

mengumpulkan informasi dari karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Dalam penelitian ini, proses pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengertian sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu berupa kuesioner. Di dalam instrumen penelitian, peneliti menggunakan 5 skor Skala *Likert* yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju dengan nilai masing-masing dari lima sampai dengan satu. Data penelitian ini dikumpulkan yang kemudian diolah dengan uji analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 42 dan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 70 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 55,42. Nilai standar deviasi dari variabel persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1) adalah 6,790, nilai ini lebih kecil dari rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1) sebaran nilainya semakin dekat dengan rata-ratanya yang mengindikasikan respon terhadap pengaruh persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1) tidak bervariasi.

Variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* (X_2) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 19 dan nilai tertinggi (*maksimum*) sebesar 46 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,38. Nilai standar deviasi dari variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* (X_2) adalah 5,180, nilai ini lebih kecil dari rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa pengaruh

persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* (X_2) sebaran nilainya semakin dekat dengan rata-ratanya yang mengindikasikan respon terhadap pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* (X_2) tidak bervariasi.

Variabel pencegahan *fraud* (Y) memiliki nilai terendah (*minimum*) sebesar 10 dan nilai tertinggi (*maksimum*)

sebesar 43 dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 24,11. Nilai standar deviasi dari variabel pendeteksian *fraud* (Y) adalah 7,161, nilai ini lebih kecil dari rata-rata (*mean*) yang menunjukkan bahwa pengaruh pencegahan *fraud* (Y) sebaran nilainya semakin dekat dengan rata-ratanya yang mengindikasikan respon terhadap pengaruh pencegahan *fraud* (Y) tidak bervariasi.

Tabel 1.
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Budaya Kejujuran	55	42	70	55,42	6,790
<i>Whistleblowing System</i>	55	19	46	36,38	5,180
Pencegahan <i>Fraud</i>	55	10	43	24,11	7,161
<i>Valid N (listwise)</i>	55				

Sumber: Data Diolah, 2019

Selain uji statistik deskriptif dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program statistik komputer SPSS. Peneliti

menggunakan taraf signifikansi 5%, maka variabel penelitian dikatakan berdistribusi normal jika nilai analisis *Kolmogorov-Smirnov* memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	6,71271942
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083
	Negative	-0,040
Kolmogorov-Smirnov Z		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200

Sumber : Data Primer Diolah 2019

Hasil pengujian secara statistik yang ditunjukkan dalam Tabel 2, diperoleh nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,083 dan

signifikan pada 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis nol

diterima atau data residual terdistribusi normal, sehingga model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1 (Constant)			
Budaya Kejujuran	0,797	1,254	Bebas Multikolinearitas
<i>Whistleblowing System</i>	0,797	1,254	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan data pada tabel 3, dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai VIF lebih kecil daripada 10 dan nilai *tolerance* lebih besar 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari multikolinearitas. Uji asumsi klasik yang selanjutnya dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam

sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika probabilitas signifikan variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel 4 berikut.

**Tabel 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	<i>Sig.</i>
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	-1,640	4,563		-,359	0,721
Budaya Kejujuran	0,027	0,083	0,048	0,320	0,750
<i>Whistleblowing System</i>	0,156	0,109	0,216	1,430	0,159

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 5 persen (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Setelah uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hipotesis pada

penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi berganda. Model regresi berganda digunakan untuk memecahkan rumusan masalah yang ada yaitu untuk melihat pengaruh diantara dua variabel atau lebih. Hasil analisis regresi berganda pada penelitian ini disajikan dalam table 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.209	8.412		3.710	.001
Budaya Kejujuran	.519	.137	.416	3.017	.015
Whistleblowing System	.411	.189	.275	2.179	.033

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 5 dapat dilihat bahwa Nilai konstanta sebesar 31,209 artinya, apabila persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1), dan *whistleblowing system* (X_2) sama dengan nol, maka nilai pencegahan *fraud* (Y) adalah sebesar 31,209. Nilai koefisien regresi persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran (X_1) adalah sebesar 0,519 artinya bahwa setiap kenaikan 1 persen proporsi persepsi karyawan mengenai perilaku etis maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,519 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* (X_2) adalah sebesar 0,411 artinya bahwa setiap kenaikan 1 persen proporsi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,411 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Selanjutnya dilakukan uji statistik t yang menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variansi variabel dependen. Kesimpulan yang diambil dalam uji statistik t ini adalah dengan melihat signifikansi dengan ketentuan sebagai berikut.:

- Apabila tingkat signifikansi $t \leq \alpha = 0,05$: hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.
- Apabila tingkat signifikansi $t > \alpha = 0,05$: hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependennya.

Hasil uji statistik t pada penelitian ini disajikan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.209	8.412		3.710	.001
Budaya Kejujuran	.519	.137	.416	3.017	.015
Whistleblowing System	.411	.189	.275	2.179	.033

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji statistik t yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

- a. Variabel budaya kejujuran mempunyai nilai T_{hitung} yaitu sebesar 3,017 dengan signifikansi yaitu 0,015. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara T_{hitung} dan T_{tabel} diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,017 > 2,007$ yang berarti H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.
- b. Variabel *whistleblowing system* mempunyai nilai T_{hitung} yaitu sebesar 2,179 dengan signifikansi yaitu 0,033. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara T_{hitung} dan T_{tabel} diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $2,179 > 2,007$

yang berarti H_0 diterima. Hal ini berarti bahwa persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinan (R^2). Menurut Ghozali (2011), koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika nilai (R^2) yang kecil, artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Namun, jika nilainya mendekati satu, artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,348 ^a	0,121	0,088	6,841

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *adjusted R square* adalah 0,088. Hal ini mencerminkan bahwa sebesar 8,8 persen variabel pendeteksian *fraud* dapat dijelaskan oleh variabel

persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran dan *whistleblowing system*. Sedangkan sisanya sebesar 91,2 persen ($100 - 8,8 = 91,2$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran Dalam Pencegahan *Fraud* Pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel budaya kejujuran (X_1) mempunyai nilai minimum sebesar 42, nilai maksimum sebesar 70, dan nilai rata-rata sebesar 55,42. Ini berarti bahwa dari 14 item

pertanyaan kuisisioner mengenai budaya kejujuran (X_1) untuk 55 responden. Nilai standar deviasi sebesar 6,790 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai budaya kejujuran terhadap nilai rata-rata sebesar 6,790. Sementara itu hasil pencegahan *fraud* (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 43, dan nilai rata-rata sebesar 24,11. Ini berarti bahwa dari 10 item pertanyaan kuisisioner mengenai

pencegahan *fraud* (Y) untuk 55 responden. Nilai standar deviasi sebesar 7,161 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan pencegahan *fraud* terhadap nilai rata-rata sebesar 7,161.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi budaya kejujuran sebesar 0,519 berarti bahwa apabila terdapat penambahan budaya kejujuran sebesar 1 satuan, maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,519 satuan.

Hasil uji statistik T menunjukkan bahwa variabel budaya kejujuran (X_1) mempunyai T_{hitung} yaitu sebesar 3,017 dengan signifikansi yaitu 0,015. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara T_{hitung} dan T_{tabel} diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $3,017 > 2,007$ yang berarti variabel X_1 mempunyai kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yaitu persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Ratri Kusumastuti (2012) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud Pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat bahwa variabel *Whistleblowing System* (X_2) mempunyai nilai minimum sebesar 19, nilai maksimum sebesar 46, dan nilai rata-rata sebesar 36,38. Ini terjawab dari 10 item pertanyaan kuisisioner mengenai *Whistleblowing System* (X_2) untuk 55 responden. Nilai standar deviasi sebesar 5,180 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan nilai *Whistleblowing System* terhadap nilai rata-rata sebesar 5,180. Sementara itu hasil pencegahan

variabel budaya etis, moralitas dan kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Nugroho (2015) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pagilaran” menyatakan bahwa perilaku etis berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini mendukung teori Arens (2008) yang menyatakan bahwa cara yang paling efektif untuk mencegah kecurangan yaitu menerapkan perilaku etis dan budaya kejujuran dalam organisasi atau perusahaan. Pemahaman dan penerapan konsep kejujuran serta nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam organisasi atau perusahaan dapat mendukung suasana kondusif dan membantu meminimalisasi terjadinya kecurangan (*fraud*). Perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai atau norma-norma yang baik cenderung akan menghindari perilaku curang. Tentunya pula hal ini akan mempengaruhi dilakukannya pendeteksian *fraud* (kecurangan) dalam perusahaan. Jadi dapat disimpulkan disini bahwa semakin mampu seorang karyawan untuk berperilaku jujur maka akan semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk dapat mencegah kecurangan.

fraud (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 10, nilai maksimum sebesar 43, dan nilai rata-rata sebesar 24,11. Ini berarti bahwa dari 10 item pertanyaan kuisisioner mengenai pencegahan *fraud* (Y) untuk 55 responden. Nilai standar deviasi sebesar 7,161 menunjukkan bahwa terjadi perbedaan pencegahan *fraud* terhadap nilai rata-rata sebesar 7,161.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi *Whistleblowing System* sebesar 0,411 berarti bahwa apabila terdapat penambahan *Whistleblowing System* sebesar 1 satuan, maka pencegahan *fraud* akan meningkat sebesar 0,519 satuan.

Hasil uji statistik T menunjukkan bahwa variabel *Whistleblowing System* (X2) mempunyai Thitung yaitu sebesar 2,179 dengan signifikansi yaitu 0,033. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara Thitung dan Ttabel diperoleh nilai Thitung > Ttabel atau $2,179 > 2,007$ yang berarti variabel X2 mempunyai kontribusi terhadap Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima** yaitu persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irvandy (2014) yang berjudul “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan: Studi pada PT Coca-Cola Amatil Indonesia SO Bandung” menyatakan bahwa penerapan *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Nugroho (2015) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud* Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pagilaran” menyatakan bahwa persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil penelitian ini mendukung teori Purba (2015) menyebutkan bahwa salah satu prinsip pencegahan *fraud* yaitu adanya mekanisme yang akan membuat *fraud* dapat dilaporkan dan adanya perlindungan terhadap pelapor *fraud*. Dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu untuk mempunyai suatu sistem pengaduan berupa *whistleblowing system*, sehingga karyawan dapat menjaga anonimitas ketika melaporkan perilaku *fraud*. Zimbelman *et al.*, (2014) juga menjelaskan bahwa salah satu metode untuk mencegah kecurangan secara lebih proaktif yaitu dengan cara

menyediakan saluran pengaduan untuk menerima laporan adanya kecurangan (*whistleblowing system*).

Kehadiran *whistleblowing system* membawa perubahan yang sangat berarti bagi perusahaan karena keuntungannya yaitu karyawan secara tidak langsung dapat saling mengawasi satu sama lain. Perusahaan pun akan cenderung menuju prinsip keterbukaan dan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang berani serta memiliki inisiatif dengan melaporkan adanya pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan, juga memberikan jaminan keamanan dan perlindungan terhadap karyawan tersebut. Jadi dapat disimpulkan disini, bahwa adanya *whistleblowing system* yang proaktif akan mendorong partisipasi karyawan perusahaan untuk lebih berani melaporkan terjadinya *fraud* dalam organisasi atau perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik simpulan, yaitu: (1) Persepsi karyawan mengenai budaya kejujuran berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung > Ttabel atau $3,017 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. (2) Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai Thitung > Ttabel atau $2,179 > 2,007$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$.

Saran

Saran yang dapat disampaikan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yaitu, (1) Untuk PT. BPR Nusamba Kubutambahan diharapkan agar menerapkan *whistleblowing system* dalam perusahaan karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *whistleblowing system* dapat mencegah sejak dini kemungkinan adanya *fraud*. (2) Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar

menambah beberapa variabel yang memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud* seperti Moralitas, Komitmen Organisasi, dan Keefektifan Pengendalian Internal. Diharapkan pula peneliti selanjutnya untuk menggunakan responden lebih banyak lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Agoes, S dan Ardana, I C. 2014. *Etika Bisnis Dan Profesi: Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya. Edisi Revisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Amalia, Ratna. 2013. *"Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan dan Pendeteksian Fraud (Kecurangan)"*. Skripsi. Program Studi Akuntansi, FE Universitas Pasundan Bandung.
- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley, M.S. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE), 2004. *Report To The Nation On Occupational Fraud And Abuse*, TX: Association of Certified Fraud Examiners.
- Atmadja, A. T. 2012. *"Accounting Fraud: Background and Its Prevention On The Perspective of Hindu Psychogenetics"*. Makalah. Disampaikan pada The Fourth UB International Consortium on Accounting yang diselenggarakan di Universitas Brawijaya Malang pada tanggal 20-24 November 2012.
- Brandon. 2013. "Whistle Blower". Tersedia pada <http://scribd.com/doc/123318539/Whistle-Blower> (diakses tanggal 11 Februari 2019).
- Daivitri, .A.A.I N. 2013. *"Pengaruh Pertimbangan Etis dan Komponen Perilaku Terencana Pada Niat Whistleblowing Internal Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Pemoderasi"*. Tesis. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Frasilia. 2015. *"Menelaah Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Fraud. Studi Kasus: pada PT. BPR Kapal Basak Pursada Kantor Cabang Singaraja"*. Skripsi. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Ghozali, I. 2011a. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Cetakan Kelima*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hakim, U. 2014. *Eksistensi Akuntansi Forensik Dalam Penyidikan Dan Pembuktian Pidana Korupsi. Unnes Law Jurnal. Vol.3 No.1*.
- Hasibuan. 2002. "Pengertian Karyawan". Tersedia pada <http://serviceprima.blogspot.com/2012/06/pengertian-karyawan.html> (diakses tanggal, 21 Februari 2019).
- Hesti, A A. 2012. *"Pengaruh Pengendalian Intern, Kepatuhan dan Kompensasi Manajemen Terhadap Perilaku Etis Karyawan (Studi Kasus pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta)"*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kartika, T. 2015. *"Pengaruh Personal Cost, Komitmen Organisasional Pegawai Dan Tindakan Whistleblowing Terhadap Efektivitas Pendeteksian Kecurangan (Survey pada 4 Perusahaan BUMN di Kota Bandung)"*. Skripsi. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.

- KNKG. 2008. *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: KNKG.
- Kusumastuti, Nur Ratri. 2012. *“Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening”*. Skripsi. Semarang: UNDIP
- Liyanarachi, G dan C. Newdick. 2009. *The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle-Blowing: New-Zealand Evidence*. *Journal of Business Ethics* 89
- Mustapha, M and Siaw, L. S. 2012. “Will Final Accountancy Students Whistle Blow? A Malaysian Case”. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Vol. 3, No.5, pp.327-331.
- Najahningrum, A F. 2013. *“Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Fraud : Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY”*. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Naomi, S. 2015. *“Penerapan Whistleblowing System Dan Dampaknya Terhadap Fraud”*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Norbarani, Listiana. 2012. *“Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan dengan Analisis Fraud Triangle yang Diadopsi dalam SAS NO.99”*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, FEB Universitas Diponegoro Semarang
- Nugroho, V O. 2015. *“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Whistleblowig System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening Pada PT Pagilaran”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nusindo, R. 2015. *“Prosedur Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing System) Rajawali Nusindo”*. Tersedia pada <http://nusindo.co.id/prosedur-pelanggaran-whistleblowing-system-rajawali-nusindo/> (diakses tanggal, 21 Februari 2019).
- Pertiwi, E. P. 2010. *“Analisis Pengaruh Komponen Keahlian Internal Auditor Terhadap Pendeteksian Dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) Di Inspektorat Jenderal Kementerian Perdagangan Republik Indonesia”*. Skripsi. Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Peters dan Branch 2017. *“Intensi Melakukan Whistleblowing pada Internal Auditor Pemerintah (Studi empiris pada Inspektorat Kota Padang dan Provinsi Sumatera Barat)”*. *Journal Akuntnasi*. Vol.5 No.2.
- Pristiyanti, Ika Ruly. 2012. *“Persepsi Pegawai Instansi Pemerintah Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan”*. Skripsi. Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi UNNES
- Purba, P. B. 2015. *Fraud Dan Korupsi (Pencegahan, Pendeteksian, dan Pemberantasannya)*. *Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Lestari Kiranatama.
- Purnamawati, I. G. A. & Herawati, Nyoman Trisna 2015. *“Pengaruh Pengendalian Internal dan Budaya*

- Etis Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Koperasi Simpan Pinjam Di Kecamatan Buleleng". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha. Vol.3. No.1.*
- Rayadi. 2012. Faktor Sumber Daya Manusia yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar. *Jurnal EKSOS. Vol.8 No.2.* Pontianak: AMIK Panca Bhakti.
- Ridwan, R. A. 2016. "Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Perilaku Etis Karyawan Dalam Sistem Penggajian (Studi Kasus pada PT. Aeroprime)
- Rivai, Veitzhal. 2012. "Pengertian Persepsi" Tersedia pada <https://eprints.uny.ac.id/18536/5/4.%20BAB%20II%2009416244009.pdf> (diakses tanggal, 21 Februari 2019).
- Rudianto. 2012. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam (KSP) se-Kota Semarang. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi UNNES.
- Salman, Khairansyah. 2005. "Audit Investigatif, Metoda Efektif dalam Pengungkapan Kecurangan". Makalah Seminar Nasional Auditing Forensik, PPA UGM, Yogyakarta.
- Staley dan Lan. 2017. "Persepsi Mahasiswa dalam Mengurangi Fraud Akademik: Whistleblowing Sistem". *Journal Akuntansi dan Bisnis. Vol.17 No.1.*
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D.* Bandung:Alfabeta.
- Syamsuddin. 2016. "Budaya Kejujuran dan Etika Bernilai Tinggi" Tersedia pada <http://spi.uin-alauddin.ac.id/index.php/2016/12/06/budaya-kejujuran-dan-etika-bernilai-tinggi/> (Diakses pada 22 Februari 2019).
- Taniputera, Ivan 2017. "Persepsi Siswa Terhadap Penerapan Metode Pembelajaran Tutor Sebaya Pada Mata Pelajaran Biologi Di SMA N 1 Pekalongan". *Journal Of Biology Education. Vol.6 No.1.*
- Walgito, Bimo. 2013. "Persepsi Mahasiswa Terhadap Upt. Perpustakaan Universitas Tanjungpura". *Journal Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura. Vol. 1 No.1.*
- Zimbelman, M. F dkk. 2014. Akuntansi Forensik. *Edisi 4.* Jakarta: Salemba Empat.