

PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI *WHISTLEBLOWING SYSTEM*, SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN MORALITAS TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PT. *SEAFOOD INSPECTION LABORATORY*

Luh Putu Asahi Artha Prasasthy⁽¹⁾
 Putu Nuniek Hutnaleontina⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: asahiarthaaa19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee perceptions regarding the Whistleblowing system, internal control system and morality on fraud prevention at PT. Seafood Inspection Laboratory. Collecting data on this study through interview and questionnaires and using Likert scale to measure. The sampling in this study used the Saturated Sample method were 99 employees of PT. Seafood Inspection Laboratory. This research used multiple linear regression test data analysis technique. Data were analyzed using SPSS 21 for Windows software. The results of this study indicate that employee perceptions of the Whistleblowing system have no effect on fraud prevention, internal control systems and morality have a positive and significant effect on fraud prevention (fraud).

Keywords : *Employee Perceptions Regarding Whistleblowing System, Internal Control System, Morality, Fraud Prevention*

PENDAHULUAN

Sebuah studi tahun 2018 oleh *Association of Certified Fraud Examiners* menyimpulkan bahwa penipuan penggantian biaya menyumbang 21% dari penipuan di bisnis kecil dan 11% di bisnis besar. Bisnis sering mengabaikan penipuan biaya karena jumlah uang yang terlibat dapat terlihat sepele, tetapi, biaya dapat dengan cepat bertambah. Karyawan penipu cenderung menyebarkan adegan penggantian biaya dalam jangka waktu yang lama, dengan median durasi penipuan klaim biaya adalah 24 bulan, dan kerugian rata-rata \$ 31.000. (<https://www.travelperk.com/guides/business-travel-expenses/expense-fraud/>).

Institute of Business Ethics (2007) melakukan penelitian yang menyimpulkan terdapat sepermpat karyawan yang mengetahui bahwa terdapat kasus pelanggaran diperusahaan, namun 52% karyawan yang tahu adanya kecurangan memilih diam dan tidak melaporkan apa pun. Sistem pelaporan yang baik membuat karyawan aktif dalam berpartisipasi dan akan lebih berani mengambil tindakan untuk mencegah penipuan dan korupsi terjadi dengan melaporkan kecurangan dan korupsi kepada semua pihak yang dapat menanganinya. Penelitian Sudarma (2019) dan Gaurina (2017) mengatakan persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* memiliki pengaruh yang positif terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan Titaheluw (2011) dan

Rizqa (2019) mengatakan *Whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen organisasi, karena dapat membantu menjaga kredibilitas aset yang dimiliki oleh organisasi, departemen keuangan dan manajemen, meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku dalam organisasi, serta mengurangi kerugian dan pelanggaran. Penelitian Wardana (2017) dan Rizqa (2019) menyatakan *system* pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam pencegahan *fraud*. Berbeda dengan Wijayanti, dkk (2020) yang membuktikan tidak ada pengaruh sistem pengendalian internal terhadap mencegah kecurangan (*fraud*).

Menanamkan moralitas pada setiap pribadi akan mampu mencegah kecurangan (*fraud*). Liyanarachchi (2009) dalam Wijaya (2017) menyebutkan bahwa tingkat penalaran moral pribadi mereka akan mempengaruhi perilaku moralnya. Wardana (2017) dan Gunawan (202) menyatakan moralitas memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan Dewi dkk. (2017) menyatakan jika tidak ada pengaruh moralitas yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Karena adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai *Whistleblowing system*, Sistem Pengendalian Internal Dan Moralitas. Penelitian dilakukan di PT. *Seafood Inspection Laboratory*, perusahaan yang menjual alat-alat uji Laboratorium dan pengujian makanan ini telah berdiri sejak 2009. PT. *Seafood Inspection Laboratory* mempekerjakan 99 karyawan.

PT. *Seafood Inspection Laboratory* merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing dan merupakan bagian dari grup internasional yang bergerak dalam bidang Usaha Perdagangan Besar dan Jasa Konsultansi Bisnis, dan memiliki dua lokasi usaha jika internal controlnya lemah maka memungkinkan terjadinya kecurangan-kecurangan di perusahaan.

BUMBLE BEE FOODS S.a.r.l, atau “Grup BBF”, berdiri pada tahun 2008, merupakan entitas induk dari PT *Seafood Inspection Laboratory* dan beberapa perusahaan lainnya yang tergabung dalam Grup BBF. Bumble Bee Foods, LLC telah menerbitkan kebijakan tertulis yang berjudul “Report a Concern Policy”, kebijakan ini yang menjadi acuan bagi PT. *Seafood Inspection Laboratory* dalam melaporkan kecurangan.

Berdasarkan hasil survey lapangan, kecurangan yang masih sering dilakukan oleh karyawan PT. *Seafood Inspection Laboratory* adalah Expense Reimbursement *Fraud*. Kecurangan ini terjadi ketika karyawan melakukan perjalanan dinas, karyawan mengajukan

reimburse atas apa yang sebenarnya tidak masuk dalam tanggungan perusahaan saat perjalanan dinas. Apabila departemen akuntansi keuangan tidak memeriksa dengan baik biaya-biaya yang diajukan oleh karyawan dan memberikan penggantian biaya terhadap biaya pribadi karyawan, maka karyawan tersebut mungkin saja mengambil kesempatan tersebut untuk melakukan penggantian biaya pribadi mereka di Expense Report mereka selanjutnya.

Dalam rangka menjawab permasalahan tersebut, penelitian ini memiliki tujuan memberikan bukti empiris baru tentang pengaruh persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system*, sistem pengendalian internal dan moralitas terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*.

KAJIAN PUSTAKA

Pencegahan adalah upaya-upaya yang dilakukan untuk menetapkan aturan-aturan dan prosedur sehingga dapat menghilangkan maupun mengelemenir sesuatu agar tidak terjadi, dengan dilakukannya upaya-upaya ini akan dapat menekan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan.

Terdapat jenis-jenis kecurangan (*fraud*) menurut *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) (2014) yang dapat disebut dengan “*fraud tree*” yaitu: 1) *Financial Statement Fraud* atau Kecurangan dalam Laporan Keuangan, 2) *Asset Misappropriation* atau Penyimpangan atas Penggunaan Aset dan 3) *Corruption* atau korupsi.

Terdapat 4 alasan pelaku tindak pidana melakukan tindakan kecurangan dalam Teori GONE yaitu faktor *Greed*, faktor *Opportunity*, faktor *Need*, dan faktor *Exposes*.

Persepsi merupakan suatu proses di mana tiap-tiap orang menginterpretasikan dan menafsirkan informasi yang mereka dapatkan melalui indera yang dimiliki untuk memberikan penjelasan maupun gambaran terhadap lingkungan mereka

Komite Nasional Kebijakan Governance membuat pedoman *Whistleblowing system* yang bisa diterapkan untuk melakukan sistem pelaporan pelanggaran secara manual di perusahaan. Adapun 3 aspek pedoman *Whistleblowing system*, yaitu: 1) Struktural, 2) Operasional dan 3) Perawatan.

Menurut IAI (2001) pengendalian internal merupakan sebuah cara yang diterapkan oleh manajemen dan anggota lain perusahaan dalam rangka membentuk kepercayaan yang cukup mengenai tercapainya 3 tujuan yaitu: (a) Keandalan dalam menyusun laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi dalam operasi, dan (c) Kepatuhan akan hukum yang ada.

Model pengukuran etika dengan menggunakan model Kohlberg. Penelitian ini dilakukan dengan mengamati perbedaan-perbedaan perilaku pribadi seseorang dalam menghadapi persoalan moral yang sama pada kasus dilema moral. Ada tahapan berkembangnya moral seseorang, tahapan *pre-conventional*, tahapan *conventional*, dan tahapan *post-conventional* (Kohlberg, 1995).

Penelitian Gaurina, Metta dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) (Studi Kasus Pada Bali Hai Cruise)” menunjukkan persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dalam Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

Penelitian Utari, Diah dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan *Whistleblowing* Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan yang menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara efektifitas pengendalian internal dan *Whistleblowing* pada kecenderungan kecurangan, adanya pengaruh positif dan signifikan antara moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan.

Pengawasan yang dilakukan dari masing-masing karyawan kepada karyawan lainnya di perusahaan akan meminimalisir kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan karena mereka merasa diawasi. Penerapan *Whistleblowing system* di suatu organisasi sangat penting untuk mengantisipasi maupun mencegah terjadinya kecurangan, karena tiap-tiap karyawan merasa diperhatikan oleh karyawan yang lain sehingga enggan untuk melakukan kecurangan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*

Dengan adanya sistem pengendalian internal akan meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan yang manajemen lakukan. Tindakan kecurangan dilakukan oleh manajemen dilakukan untuk untuk memaksimalkan keuntungan pribadi. Sujana dan Laksmi (2019), Saputra dan Atmadja (2017) mendapatkan hasil adanya pengaruh positif sistem pengendalian internal terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Pengaruh persepsi karyawan mengenai sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*

Liyanarachi (2011) mengatakan pribadi dengan moral yang rendah akan melakukan hal-hal yang dapat memberikan keuntungan demi kepentingan dirinya sendiri dan akan menghindari

hal-hal yang dapat menimbulkan sanksi bagi dirinya. Penelitian oleh (Anastasia, 2014) dan (Puspasari, 2012) mengatakan moralitas individu berpengaruh positif dalam Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Pengaruh persepsi karyawan mengenai moralitas terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*

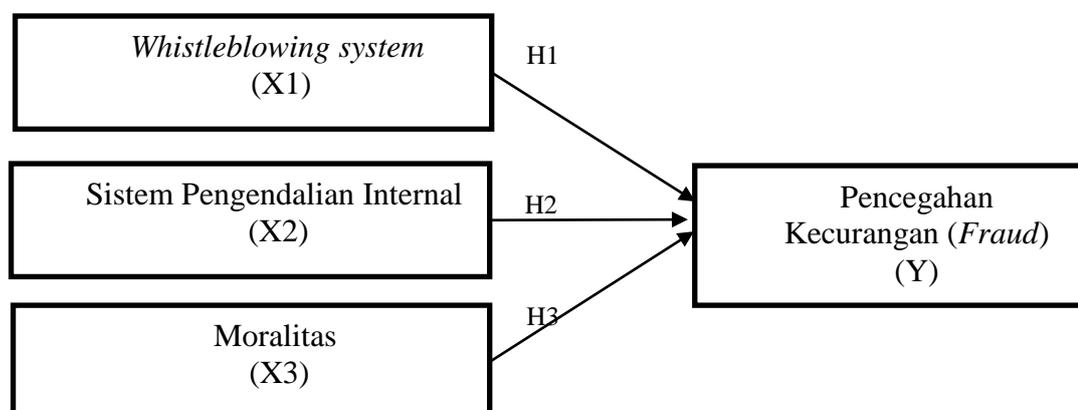
METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. *Seafood Inspection Laboratory*. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang merupakan suatu data yang dapat dihitung dan diukur secara langsung yang berwujud berupa angka dan nilai (Sugiyono, 2012). Jenis data yang digunakan adalah data data primer. Tujuan peneliti menggunakan data primer yaitu agar pemerolehan data dapat diterima secara langsung oleh sumber. Data primer dapat diperoleh dengan penyebaran kuesioner, angket maupun wawancara. instrumen yang digunakan yaitu berupa kuesioner. Di dalam kuesioner, pengukuran yang digunakan adalah 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 software SPSS 21 for Windows.

Gambar 1

Kerangka Pemikiran

“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal Dan Moralitas Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*”



Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system*, Sistem pengendalian internal dan moralitas.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. *Seafood Inspection Laboratory*. Total sampel pada penelitian ini adalah 99 responden yang bekerja di PT. *Seafood Inspection Laboratory*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan PT. *Seafood Inspection Laboratory* melalui bantuan aplikasi Google Form pada tanggal 9 Februari 2021 sampai dengan tanggal 11 Februari 2021. Dari 99 kuesioner yang disebar hanya 87 responden yang mengisi kuesioner. Karena tidak semua responden membalas kuesioner untuk mengatasi terjadinya perbedaan karakteristik dari jawaban yang dibalas oleh responden maka dilakukan uji non respon bias.

Tabel. 1 HASIL UJI NONRESPON BIAS

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	X1awal - X1akhir	.88889	5.39547	1.79849	-3.25844	5.03622	.494	8	.634
Pair 2	X2awal - X2akhir	-.22222	3.66667	1.22222	-3.04067	2.59623	-.182	8	.860
Pair 3	X3awal - X3akhir	.11111	1.96497	.65499	-1.39930	1.62152	.170	8	.870
Pair 4	Yawal - Yakhir	2.11111	8.88038	2.96013	-4.71495	8.93717	.713	8	.496

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1. nilai t-test masing-masing variabel *Whistleblowing system*, sistem pengendalian internal dan moralitas adalah 0,634, 0,860 dan 0,870. Nilai t-test variabel Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah 0,496. Nilai t-test tiap variabel $p > 0,05$ jadi jawaban yang diberikan oleh kelompok pertama dan kelompok kedua tidak memiliki perbedaan sehingga sampel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat representasi populasi.

Tabel 2.

HASIL UJI STATISTIK DESKRIPTIF

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	87	31.00	50.00	43.6782	4.51224
X2	87	15.00	25.00	21.3793	2.68173

X3	87	15.00	20.00	18.8276	1.39939
Y	87	38.00	60.00	53.6092	5.46097
Valid N (listwise)	87				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 2. dapat diuraikan sebagai berikut, nilai minimum variabel *Whistleblowing system* adalah 31.00, nilai maksimum variabel *Whistleblowing system* adalah 50.00, nilai rata-rata variabel *Whistleblowing system* adalah 43.6782 dan nilai standar deviasi variabel *Whistleblowing system* adalah 4.51224. Nilai minimum variabel Sistem Pengendalian Internal adalah 15.00, nilai maksimum Variabel Sistem Pengendalian Internal adalah 25.00, nilai rata-rata Variabel Sistem Pengendalian Internal adalah 21.3793 dan nilai standar deviasi Variabel Sistem Pengendalian Internal adalah sebesar 2.68173. Nilai minimum Variabel Moralitas adalah 15.00, nilai maksimum Variabel Moralitas adalah 20.00, nilai rata-rata Variabel Moralitas adalah 18.8276 dan nilai standar deviasi Variabel Moralitas adalah sebesar 1.39939. Nilai minimum Variabel Pencegahan Kecurangan adalah 38.00, nilai maksimum Variabel Pencegahan Kecurangan adalah 60.00, nilai rata-rata Variabel Pencegahan Kecurangan adalah 53.6092 dan nilai standar deviasi Variabel Pencegahan Kecurangan adalah sebesar 5.46097.

Uji Validitas kepada 87 orang responden mendapatkan hasil perhitungan nilai pearson correlation dari tiap-tiap item pertanyaan *Whistleblowing system*, Sistem Pengendalian Internal, Moralitas dan Pencegahan Kecurangan besarnya $> 0,3$. Hal ini menunjukkan semua pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung cronbach alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel kepada 87 orang responden. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha untuk setiap variabel adalah lebih dari 0,06. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel.

Tabel 3.
HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.45323389
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.767
Asymp. Sig. (2-tailed)		.599

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3. Data dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal dengan nilai signifikansi unstandardized sebesar $0,599 < 0,05$.

Tabel 4. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleran	VIF
(Constant)	-.006	.489		-.013	.990		
X1	.190	.122	.145	1.567	.121	.509	1.963
X2	.877	.193	.428	4.553	.000	.491	2.035
X3	1.489	.300	.381	4.965	.000	.738	1.355

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4. Dalam uji multikolinearitas, nilai tolerance variabel *Whistleblowing system* 0.509; sistem pengendalian internal 0.491 dan moralitas 0.738. Nilai VIF *Whistleblowing system* 1.963; sistem pengendalian internal 2.035 dan moralitas 1.355 yang menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antara ketiga variabel independen.

Tabel 5. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS SEBELUM TRANSFORMASI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.385	3.248		1.350	.181
X1	.113	.074	.225	1.526	.131
X2	-.387	.124	-.460	-3.119	.002
X3	.067	.201	.041	.333	.740

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. hasil uji statistik variabel X2 yaitu sistem pengendalian internal memiliki signifikansi $0.002 < 0,05$ yang artinya model regresi yang dipakai penelitian ini terdapat heteroskedastisitas, jadi harus dilakukannya transformasi data menggunakan metode first difference terlebih dahulu.

Tabel 6. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS SETELAH TRANSFORMASI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.368	.317		10.630	.000
X1	-.034	.079	-.066	-.427	.671
X2	.058	.125	.074	.469	.641
X3	-.013	.194	-.008	-.065	.948

Sumber: Data diolah, 2021

Signifikansi variabel bebas setelah dilakukannya transformasi data yaitu $X_1=0.671$; $X_2=0.641$; $X_3=0.948 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan model regresi yang dipakai di penelitian ini tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

Tabel 7.
HASIL UJI ANALISIS LINIER BERGANDA

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	-.006	.489		-.013	.990
X1	.190	.122	.145	1.567	.121
X2	.877	.193	.428	4.553	.000
X3	1.489	.300	.381	4.965	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Analisis linier berganda digunakan untuk mencari tahu pengaruh *Whistleblowing system*, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Berdasarkan Tabel 7. hasil Analisis Regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.006 + 0.190 X_1 + 0.877 X_2 + 1.489 X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut, nilai konstanta (α) sebesar -0.006 menunjukkan bahwa apabila variabel *Whistleblowing Sistem*, Sistem Pengendalian Internal dan Moralitas sama dengan nol, nilai Pencegahan Kecurangan di PT. *Seafood Inspection Laboratory* adalah sebesar -0.006. Nilai koefisien β_1 0.190 memiliki arti jika nilai *Whistleblowing Sistem* bertambah satu satuan, maka nilai dari Pencegahan Kecurangan di PT. *Seafood Inspection Laboratory* akan mengalami peningkatan sebesar 0.190 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konsta. Nilai koefisien β_2 0.877 memiliki arti jika nilai Sistem Pengendalian Internal bertambah satu satuan, maka nilai dari Pencegahan Kecurangan di PT. *Seafood Inspection Laboratory* meningkat sebesar 0.877 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Nilai koefisien β_3 1.489 memiliki arti jika nilai moralitas bertambah satu satuan, maka nilai dari Pencegahan Kecurangan di PT. *Seafood Inspection* meningkat sebesar 1.489 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan

Tabel 8.
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.802 ^a	.643	.630	4.53396

Sumber: Data diolah, 2021

Adjusted R-Square memiliki 0.630 atau sama dengan 63% variabel pencegahan kecurangan (*fraud*) dijelaskan oleh variabel pengaruh persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system*, sistem pengendalian internal dan moralitas, sedangkan sisanya sebanyak 37% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 9.
HASIL UJI KELAYAKAN MODEL (UJI F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3039.177	3	1013.059	49.281	.000 ^b
Residual	1685.660	82	20.557		
Total	4724.837	85			

Sumber: Data diolah, 2021

Fhitung yang dihasilkan dari Uji F adalah sebesar 49.281 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai F-test variabel dependen adalah 49.281 dengan signifikansi 0,000 lebih < 0,05, Model yang digunakan di penelitian ini layak digunakan karena model regresi yang digunakan mampu memprediksi variabel tetap atau variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel tetap.

Tabel 10.
HASIL UJI HIPOTESIS (UJI t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.006	.489		-.013	.990
X1	.190	.122	.145	1.567	.121
X2	.877	.193	.428	4.553	.000
X3	1.489	.300	.381	4.965	.000

Sumber: Data diolah, 2021

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara langsung variabel *Whistleblowing system*, sistem pengendalian internal serta moralitas mempengaruhi variabel pencegahan kecurangan secara signifikan atau tidak. Variabel persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system* diperoleh nilai t 0.190 dan tingkat signifikan 0.121 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh dalam mencegah kecurangan, sehingga H1 ditolak. Variabel persepsi karyawan tentang sistem pengendalian internal diperoleh nilai t 0.877 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sehingga H2 diterima. Variabel persepsi karyawan mengenai diperoleh

nilai t sebesar 1.489 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*).

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0.190 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.121 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh dalam mencegah kecurangan (*fraud*). Sesuai dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa *Whistleblowing system* ternyata belum mampu diterapkan secara maksimal di PT. *Seafood Inspection Laboratory*. Penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Rizqa (2019) dan Titaheluw (2011). Menurut Titaheluw (2011) *Whistleblowing system* tidaklah satu-satunya yang dapat diterapkan perusahaan dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*), ada juga faktor-faktor lainnya yang dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam Agusyani, et al. (2016). Hasil penelitian dari Gunawan (2020), membuktikan bahwa penerapan *Whistleblowing system* tidak menjamin suatu instansi dapat terhindar dari tindak kecurangan.

Terdapat beberapa hal yang menyebabkan pengaruh persepsi karyawan mengenai *Whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan *fraud* di PT. *Seafood Inspection Laboratory*, yaitu kurangnya sosialisasi dan pelatihan mengenai mekanisme pelaporan kecurangan yang diberikan oleh PT. *Seafood Inspection Laboratory* kepada karyawan. Banyaknya karyawan yang tidak mengetahui bahwa perusahaan memiliki *Whistleblowing system* yaitu EthicsPoint yang dikelola oleh petugas khusus perusahaan untuk melakukan pelaporan kecurangan. Selain itu, adanya keraguan dari karyawan terhadap perlindungan keselamatan diri dan kerahasiaan identitas sehingga karyawan takut untuk mengadakan tindakan kecurangan.

Justifikasi lainnya yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh yang positif dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) di PT. *Seafood Inspection Laboratory* juga dikarenakan terdapat karyawan yang tidak tau apa itu *Whistleblowing system*, selain karena merupakan istilah yang berbau asing, karyawan yang berada di tingkat *middle level management* dan *lower management* ataupun karyawan yang bukan merupakan bagian keuangan juga mungkin tidak pernah mendengar istilah tersebut.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina (2017), Sudarma (2019), Wardana (2017) dan Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa persepsi yang dimiliki karyawan tentang *Whistleblowing system* memiliki pengaruh yang positif dalam pencegahan *fraud*.

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0.877 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Penelitian Wardana (2017), Islamiyah (2020) dan Rizqa (2019) dengan hasil sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sistem pengendalian internal yang baik pada suatu perusahaan akan mencegah faktor-faktor kecurangan seperti *Opportunity* atau kesempatan. Dengan adanya sistem pengendalian internal juga mencegah faktor-faktor kecurangan dalam teori GONE, dimana sistem pengendalian internal akan membatasi seseorang untuk bersifat serakah (*Greed*), membatasi peluang untuk melakukan kecurangan (*Opportunity*), tidak melakukan sesuatu untuk menguntungkan diri sendiri (*Needs*) dan takut tindakan kecurangannya diketahui yang menyebabkan mereka akan mendapatkan sanksi atau hukuman yang diperoleh.

Sesuai dengan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa sistem pengendalian internal telah diterapkan secara maksimal di PT. *Seafood Inspection Laboratory*.

Berbeda dengan Wijayanti, dkk (2020) yang mendapatkan hasil penelitian bahwa sistem pengendalian internal tidak terbukti berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Moralitas Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 1.489 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan mengenai moralitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Penelitian oleh Wardana (2017) dan Gunawan (202) juga yang memiliki hasil moralitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Sesuai dengan teori perkembangan moral oleh Kohlberg, beberapa tahapan berkembangnya moral yaitu ada tahap *preconventional* dan *post-conventional*. Pada tahap *preconventional* merupakan tahapan yang sangat dasar, perbuatan yang diperbuat oleh individu disebabkan karena perasaan tidak berani terhadap norma ataupun peraturan yang ada, dan di

tahap *post-conventional* merupakan tahapan tertinggi, perbuatan yang diperbuat oleh individu berdasarkan atas hukum yang bersifat universal.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat moral yang dimiliki oleh karyawan pada PT. *Seafood Inspection Laboratory* maka upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) juga akan semakin meningkat.

Terdapat perbedaan hasil penelitian dengan Dewi dkk. (2017) yang menemukan jika tidak terdapat pengaruh moralitas yang signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Tingkat moralitas yang tinggi belum tentu dapat mencegah pegawai pada suatu instansi terhindar dari tindakan kecurangan karena masih ada beberapa faktor yang mendorong pegawai melakukan tindakan kecurangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan pembahasan analisis data dengan melakukan pembuktian terhadap hipotesis yaitu, persepsi karyawan tentang *Whistleblowing system* tidak terdapat pengaruh terhadap pencegahan kecurangan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.190 dan tingkat signifikansi sebesar $0.121 > 0,05$. Persepsi karyawan mengenai sistem pengendalian internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0.299 dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Persepsi karyawan mengenai moralitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, nilai koefisien parameter sebesar 1.489 dan tingkat signifikansi sebesar $0,0000 < 0,05$.

Berlandaskan pada hasil pembahasan penelitian tersebut, maka saran yang dapat diberikan pada penelitian ini, yaitu Bagi mahasiswa dan universitas, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian kedepannya. Penelitian ini terdapat hasil yang inkonsistensi, jadi diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variabel moderasi ataupun mediasi untuk penelitian selanjutnya.

Adanya keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi faktor bagi peneliti-peneliti selanjutnya agar bisa menyempurnakan penelitian kedepannya. Keterbatasan yang ada dalam penelitian ini yaitu hasil penelitian ini hanya bisa digeneralisasi pada PT. *Seafood Inspection Laboratory*, agar kedepannya bisa diperluas dengan sample perusahaan yang lebih luas.

Daftar Pustaka

Agusyani, N. S. & Wahyuni, M. A. (2016). Dampak sistem *Whistleblowing* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan *Fraud* pada Pengelolaan Keuangan

- Penerimaan Pendapatan Asli Daerah. E-Jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.6 No.3.
- Dewi, P. K. & Wahyuni, M. A. (2017). Dampak Moralitas, Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Kas terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi dalam Pelaksanaan Program Subsidi Beras Bagi Masyarakat Berpendapatan Rendah. E-jurnal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 8 No.2.
- Gaurina, M., Purnamawati, I., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan *system of Whistleblowing* terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Studi Pada Bali Hai Cruises). Jurusan Akuntansi Program S1, Vol 8 No: 2.
- Gunawan, B., Hanjani, A., & Humairoh, N. A. (2020). Meninjau Aspek Pencegahan *Fraud*: Studi Kasus di KPP Pratama Sukabumi. Jurnal Akuntansi Terapan Indonesia, Vol. 3 No.2, 94-104.
- Islamiyah, F. & Anwar, M. (2020). Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal dan *Whistleblowing* Pengaruhnya Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi dalam Pengelolaan Dana Desa. Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi.
- Larasati, Y. S., & Surtikanti. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pencegahan *Fraud* di Dalam Proses Pengadaan Barang dan Jasa. Jurnal Maranatha, Vol. 1 No.1.
- Nugroho, V. O. (2015). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing system* Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening pada PT. Pagilaran.
- Sudarma, K. A., Purnamawati, I. A., & Herawati, N. T. (2019). Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan sistem *Whistleblowing* dalam Pencegahan Kecurangan Akuntansi pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi, 2614-1930.
- Sulistiyowati, E. (2019). Faktor-Faktor Determinant Faudulent Financial Statement: Peran *Fraud Prevention* sebagai Mediator.
- Sumendap, P., Hidayat, W., & dkk. (2019). Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Pengaruhnya Terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 2 . Jakarta.
- TravelPerk S.L.U. (2021). How to identify and prevent expense *fraud*. Retrieved from Travel Perk: <https://www.travelperk.com/guides/business-travel-expenses/expense-fraud/>
- Utari, N. D, Sujana, E, & Yuniarta, A. (2019). Dampak Dari Efektivitas Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan *Whistleblowing system* Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Di Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Buleleng. Vol. 10 No. 2.
- Wardana, I. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Dampak Pengendalian Internal, *system Whistleblowing* dan Moralitas Aparat terhadap Pencegahan *Fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 8 No. 2.