

Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening

Gusti Ayu Diah Laksmi Ismawijyanthi¹

I Gusti Ayu Made Asri Dwija Putri²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences: dyahphoenix@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis sebagai variabel intervening. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali yang berjumlah 822 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dan analisis jalur. Hasil dari penelitian menunjukkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*, persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis, perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Kata Kunci: *Whistleblowing*; *Fraud*; Perilaku Etis

Employee Perceptions Regarding the Whistleblowing System on Fraud Prevention with Ethical Behavior as an Intervening Variable

ABSTRACT

This study aims to determine employee perceptions regarding whistleblowing towards fraud prevention through ethical behavior as an intervening variable. The sample in this study were all employees of PT. PLN (Persero) Bali Distribution totaling 822 people. Data analysis technique uses simple linear regression and path analysis. The results of the study show that employee perceptions of whistleblowing have a significant effect on fraud prevention, employee perceptions of whistleblowing have a significant effect on ethical behavior, ethical behavior has a significant effect on fraud prevention.

Keywords: *Whistleblowing*; *Fraud*; *Ethical Behavior*

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 33 No. 4
Denpasar, 26 April 2023
Hal. 1073-1084

DOI:

10.24843/EJA.2023.v33.i04.p14

PENGUTIPAN:

Ismawijyanthi, G. A. D. L., & Putri, I. G. A. M. A. D. (2023). Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Akuntansi*, 33(4), 1073-1084

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
22 Mei 2022
Artikel Diterima:
16 Desember 2022

PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) merupakan perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas hanya pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan. Yang juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, menyembunyian atau penghancuran dokumen maupun laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan. Kecurangan tersebut biasanya dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi

Terdapat 2 (dua) jenis *fraud* yaitu *fraud behalf of organization* dan *fraud against organization*. *Fraud behalf of organization* adalah kecurangan yang dilakukan untuk kepentingan perusahaan. Kecurangan ini juga disebut dengan istilah *management fraud* atau *financial statement fraud*. Adapun tujuan dari kecurangan ini adalah mengelabui para *stakeholder* yang merupakan pengguna laporan keuangan. Sedangkan *fraud against organization* yaitu kecurangan yang dilakukan dengan cara menyalahgunakan aset seperti kecurangan yang dilakukan oleh karyawan (*occupational fraud*). Kecurangan ini akan sangat merugikan organisasi yang bersangkutan. Meskipun kebanyakan dari kecurangan ini berupa pencurian aset organisasi oleh karyawan, akan tetapi kecurangan dapat juga berupa tindakan kecurangan lain yang dilakukan seorang karyawan yang dapat merugikan organisasi yang bersangkutan (Albrecht *et al.*, 2012).

Menurut Wells (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. 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.

Perusahaan berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Salah satu bentuk penerapan GCG ialah *whistleblowing system* (sistem pelaporan pelanggaran). Selain untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik, *whistleblowing system* muncul karena semakin banyaknya kasus *fraud* (kecurangan), penyimpangan keuangan, dan merupakan bagian dari pengendalian internal. Untuk mengurangi kasus *fraud* tersebut, maka dibentuklah *whistleblowing system* yang diharapkan dapat menjadi system yang efektif dalam meminimalisir *fraud* dalam perusahaan maupun pemerintahan.

Terkait dengan usaha penerapan *good corporate governance* dan termasuk di dalamnya pemberantasan korupsi, suap, dan tindakan *fraud* lainnya, penelitian dari berbagai institusi, seperti *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), *Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) dan *Global Economic Crime Survey* (GECS) menyimpulkan bahwa salah satu cara yang tepat untuk mencegah dan memerangi *fraud* adalah melalui mekanisme pelaporan

pelanggaran (*whistleblowing system*). Oleh karena itu, penyelenggaraan *whistleblowing system* yang efektif perlu diterapkan di setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun di sektor publik (Komite Nasional Kebijakan Governance 2008).

Menurut Hwang *et al.* (2008) berpendapat bahwa *whistleblowing* adalah cara tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan wewenang atau jabatan. Elias dalam Krehastuti (2014) berpendapat bahwa *whistleblowing* dapat terjadi dari dalam (*internal*) maupun dari luar (*external*). *Internal whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan karyawan lainnya kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan *external whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan perusahaan kemudian memberitahukannya kepada masyarakat karena kecurangan tersebut akan merugikan masyarakat. Oleh karena itu maka seseorang yang melakukan pelaporan akan adanya *whistleblowing* di suatu tempat dan daerah, maka disebut juga *whistleblower*.

Whistleblower merupakan seseorang yang mengungkap atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan (*whistleblowing*). Pada dasarnya *whistleblower* merupakan karyawan dari organisasi atau perusahaan tempat dia bekerja. *Whistleblower* biasanya mempunyai data atau bukti yang memadai terkait tindakan yang melawan hukum tersebut. Peran *whistleblower* sangat penting dalam mengungkap suatu tindakan melawan hukum di dalam internal organisasi.

Peran *wistleblower* sebagai salah satu bentuk pengawasan kinerja organisasi. Hal tersebut dikarenakan *whistleblower* dapat diperankan oleh siapa saja yang mengetahui tindak kecurangan dalam organisasi. Namun, banyak orang yang sangat takut untuk mengadukan tindak kecurangan, karena banyak risiko yang harus dihadapi, bahkan sulit dihindari dan solusinya mereka lebih memilih untuk diam. Mulai dari pemecatan pihak organisasi tempat ia bekerja dan ancaman terlapor pada dirinya dan keluarganya.

Jaminan keamanan dan perlindungan hukum terhadap *whistleblower* juga sudah ada sejak tahun 2006 dengan UU 13/2006 tentang Perlindungan Saksi dan Korban. Hal tersebut merupakan salah satu pendorong atau motivasi seseorang untuk menjadi *whistleblower*. Seorang *whistleblower* dalam upaya mengungkap tindak pelanggaran dan kecurangan, baik di perusahaan atau suatu lembaga pemerintahan, memang dilatarbelakangi berbagai motivasi, seperti pembalasan dendam ingin “menjatuhkan” perusahaan tempatnya bekerja, mencari “selamat”, atau niat untuk menciptakan lingkungan perusahaan tempatnya bekerja menjadi lebih baik dan lebih beretika. Yang jelas seorang *whistleblower* memiliki motivasi pilihan etis yang kuat untuk berani mengungkap skandal kejahatan terhadap publik. *Whistleblower* memiliki suara hati yang memberi petunjuk kuat mengenai pentingnya sebuah skandal untuk diungkap (Semendawai *et al.*, 2011).

Sistem pelaporan pelanggaran atau *whistleblowing system* merupakan 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. Sistem ini merupakan wadah atau saluran bagi *whistleblower* untuk mengungkap dan melaporkan tindak kecurangan.

Sistem ini dibentuk oleh Komite Audit perusahaan berdasarkan peraturan OJK Nomor: IX .1.5 yang mewajibkan Komite Audit untuk menangani pengaduan, dan *Sarbanes-Oxley Act of 2002 Section 310* tentang *Public Company Audit Committee* yang mengharuskan Komite Audit untuk menerima, menelaah, dan menindaklanjuti pengaduan yang berkaitan dengan masalah akuntansi, pengendalian internal, dan auditing, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas pelapor. Hal ini dilakukan bertujuan untuk mendeteksi, meminimalisir dan kemudian menghilangkan kecurangan atau penipuan yang dilakukan pihak internal organisasi.

Di Indonesia *whistleblowing system* merupakan sistem pelaporan yang tergolong baru diterapkan. Dalam rangka mendorong terciptanya GCG dan memberikan manfaat bagi peningkatan kualitas pelaksanaan *Corporate Governance* di Indonesia, maka Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menerbitkan suatu pedoman yang diberi judul "Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (SPP) atau *Whistleblowing System* (WBS)" pada tahun 2008.

PLN sebagai salah satu perusahaan pemerintah yang menerapkan *whistleblowing system* sebelumnya telah mendeklarasikan gerakan PLN Bersih bersama dengan mitra kerjanya. Gerakan ini adalah aksi perseroan untuk memberantas korupsi di internalnya. PLN pun menggandeng *Transparency International-Indonesia* (TI-Indonesia) dalam gerakan ini. Sesuai dengan kesepakatan dengan PLN, TI-Indonesia berkomitmen untuk melakukan fasilitasi dalam system pengadaan barang dan jasa, dan pelayanan kepada masyarakat. Ini adalah gerakan, kampanye, membangunkan kesadaran untuk mengingat kembali bahwa praktik suap-menyuap merupakan sesuatu yang buruk. *Whistleblowing system* yang diterapkan PLN adalah system di mana orang boleh melaporkan adanya *practice* yang tidak benar di PLN. Yang melaporkan bisa karyawan dari PLN sendiri dan orang luar yang berhubungan dengan perseroan. Bahkan, kata dia, orang yang sama sekali tidak punya kepentingan dengan PLN, akan tetapi mengetahui adanya praktik yang tidak baik di dalam PLN bisa melaporkan ke sistem pelaporan pelanggaran ini.

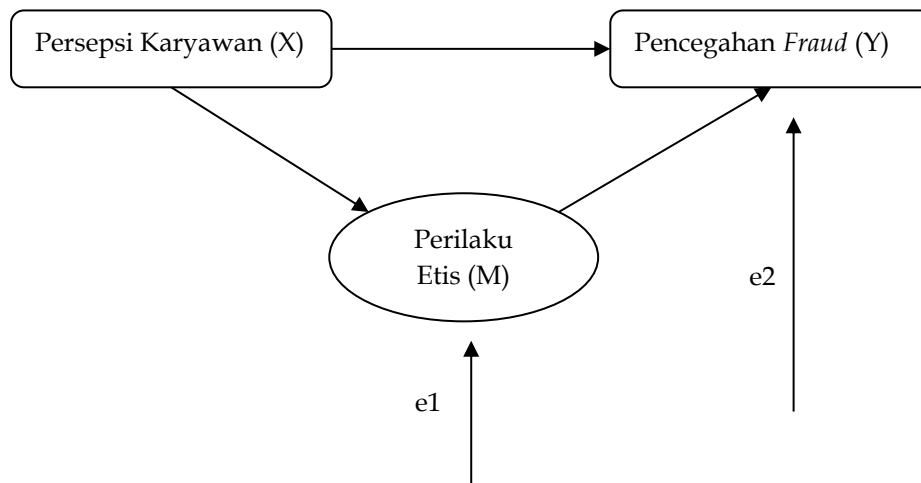
Penelitian terdahulu yang dilakukan *Institute of Business Ethics* (2007) dalam Amri (2008) memberi kesimpulan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, akan tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran dapat diatasi melalui penerapan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut pendapat Sulistomo & Prastiwi (2011), sudah cukup banyak nama yang tercatat sebagai *whistleblower* yang menjadikan munculnya *whistleblowing system* ini, beberapa diantaranya adalah Cynthia Cooper untuk kasus perusahaan Worldcom, Sherron Watkins untuk kasus perusahaan Enron, dan Susno Duadji untuk kasus praktek mafia di jajaran yudikatif di Indonesia telah meningkatkan perhatian tentang tindakan kecurangan. Tuanakotta (2010) menjelaskan beberapa kasus *whistleblower*, seperti Agus Condro dalam kasus dugaan suap BI, Endin Wahyudin dalam kasus penyuapan yang melibatkan tiga hakim agung, dan Yohanes Waworuntu dalam kasus penyuapan Sistem Administrasi Badan Hukum.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) menyebutkan bahwa persepsi karyawan mengenai perilaku etis mengenai *whistleblowing system* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan, hasil penelitian Nugroho (2016) memberikan hasil bahwa persepsi karyawan tentang perilaku etis mengenai *whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, untuk mengetahui pengaruh persepsi mengenai *whistleblowing system* terhadap perilaku etis pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, untuk mengetahui pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, dan untuk mengetahui pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

Penelitian membahas beberapa faktor yang diduga mempengaruhi pencegahan *fraud* yaitu, *whistleblowing system* dan perilaku etis. Selain itu penelitian ini dimotivasi oleh penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil yang diperoleh.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Komite Nasional Kebijakan *Governance* pada tahun 2008 menyatakan bahwa *whistleblowing system* minimal terdiri dari tiga aspek, yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Karyawan yang paham dengan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat mempengaruhi mereka untuk enggan melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan *whistleblowing system*, maka akan semakin tinggi tingkat pencegahan *fraud* atau kecurangan. Oleh karena itu maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H₁: Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

Whistleblowing system dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat mendukung perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan. Pemahaman karyawan mengenai aspek-aspek *whistleblowing system* terbukti dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang diterapkan perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarnya. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode perilaku perusahaan, sehingga mereka menjadi berperilaku etis.

H₂: Persepsi mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh terhadap Perilaku Etis karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

Organisasi atau perusahaan sebagai badan hukum dipandang sebagai individu. Berkenaan dengan status tersebut organisasi dituntut berperilaku etis terhadap pekerja, konsumen, atau masyarakat pada umumnya. Namun dalam organisasi dilemma etik sering muncul ketika pada saat yang sama manajemen dituntut meningkatkan keuntungan organisasi dan memaksimalkan manfaat yang bisa diperoleh konsumen melalui produk yang dihasilkan organisasi. Dimana perilaku etis dapat diindikasikan bahwa seseorang yang memiliki perilaku etis yang kuat akan cenderung menghindari kecurangan. Semakin tinggi perilaku etis yang ada dalam setiap individu terhadap organisasi maka akan meningkatkan kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan akuntansi.

H₃: Perilaku Etis berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan identifikasi masalah dan perumusan masalah penelitian, dilanjutkan dengan studi kepustakaan, perumusan hipotesis, analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan program *software* SPSS dan mengambil kesimpulan akhir. Penelitian ini dilakukan di kantor PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dengan populasi penelitian seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali yang berjumlah 822 orang.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel bebas adalah persepsi karyawan, variabel terikat adalah pencegahan *fraud* serta variabel *intervening* adalah perilaku etis. Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai saluran bagi seseorang untuk melaporkan kepada atasan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *whistleblowing system*.

Variabel independen diwakili oleh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Di dalam variabel ini, ada tiga hal yang menjadi indikator penelitian, yaitu aspek struktural *whistleblowing system*, aspek operasional *whistleblowing system*, dan aspek perawatan *whistleblowing system*.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediator atau *intervening* adalah variabel perilaku etis. Perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik, serta dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan indikator perilaku etis seperti yang dikemukakan oleh Arens (2013) yaitu unsur-unsur kode perilaku yang terdiri dari kode perilaku perusahaan, perilaku umum karyawan, aktivitas, pekerjaan dan jabatan direktur di luar, hubungan dengan klien dan pemasok, berurusan dengan orang dan organisasi luar, komunikasi yang sigap, dan privasi dan kerahasiaan.

Pencegahan *fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur yang dapat mengakibatkan peluang kerugian maupun kerugian yang nyata bagi perusahaan, karyawan, dan orang lain. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi baik. Indikator yang mendasari peneliti mengenai variabel pencegahan *fraud* adalah indikator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari tiga cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset perusahaan, dan kecurangan laporan keuangan.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan data yang akurat dengan menggunakan kuesioner. Teknik kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden Sugiyono (2018). Kuesioner yang disebarakan berupa kasus dan beberapa pernyataan kepada responden mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif yang merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian adalah jumlah responden yang menjawab kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) yang dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2002). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner yang berupa butir pernyataan untuk variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system*, perilaku etis, dan pencegahan *fraud*. Kuesioner yang diberikan oleh peneliti, petunjuk pengisian kuesioner yang dibuat sederhana dan sejelas mungkin untuk memudahkan pengisian jawaban sesungguhnya dengan lengkap.

Uji ini digunakan untuk menggambarkan profil data sampel yang meliputi antara lain *mean*, *median*, maksimum, minimum, dan deviasi standar. Seperti yang dinyatakan Ghozali (2011:19) bahwa tujuan statistik deskriptif adalah untuk memberi gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata, standar deviasi, varians, maksimal, dan minimal. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear sederhana dan analisis jalur dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Rata - Rata	Standar Deviasi
Persepsi Karyawan	11	50	27,896	9,368
Perilaku Etis	17	65	38,379	11,785
Pencegahan Fraud	14	36	25,357	4,645

Sumber: Data Penelitian, 2022

Pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel persepsi karyawan memiliki nilai minimum sebesar 11, nilai maksimum sebesar 50, nilai rata-rata sebesar 27,896, dan standar deviasi sebesar 9,368. Pada variabel perilaku etis memiliki nilai minimum sebesar 17, nilai maksimum sebesar 65, nilai rata-rata sebesar 38,379, dan nilai standar deviasi sebesar 4,645. Pada variabel pencegahan *fraud* nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 36, nilai rata-rata sebesar 25,357, dan nilai standar deviasi sebesar 4,645.

Salah satu cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melalui Uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilainya diatas 0,05 maka Distribusi data dinyatakan memenuhi uji normalitas, sedangkan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal. Dalam penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,852 lebih besar dari *standard alpha* 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi normal.

Tabel 2. Correlations Persepsi Karyawan dan Pencegahan Fraud

		Persepsi.Karyawan	Pencegahan.Fraud
Persepsi.Karyawan	Pearson Correlation	1	0,681**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	89	89
Pencegahan.Fraud	Pearson Correlation	0,681**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	89	89

Sumber: Data Penelitian, 2022

Persepsi karyawan dengan pencegahan *fraud* mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,681 dengan nilai tersebut, berarti hubungan antar kedua variabel sangat kuat. Dan dengan signifikan 0,000 yang berarti $\leq \alpha$ 0,10 yang menyatakan benar adanya hubungan antara kedua variabel persepsi karyawan dan pencegahan *fraud*. Kesimpulannya, pada penelitian ini, benar adanya hubungan antara persepsi karyawan dan pencegahan *fraud* dengan hubungan yang sangat kuat, karena memiliki nilai korelasi sebesar 0,681.

Tabel 3. Korelasi Variabel Persepsi Karyawan dan Pencegahan Fraud Dengan Perilaku Etis Sebagai Variabel Intervening

	Persepsi Karyawan	Pencegahan Fraud	Perilaku Etis
Persepsi Karyawan	1,000	0,681	0,849
Pencegahan Fraud	0,681	1,000	0,685
Perilaku Etis	0,849	0,685	1,000

Sumber: Data Penelitian, 2022

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* dan pencegahan *fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel *intervening* dengan nilai signifikan 0,000

yang berarti $\leq \alpha 0,10$. Hubungan antar variabel dikatakan sangat kuat karena tingkat hubungannya sebesar 0,681. Pada variabel perilaku etis terhadap persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* memberikan nilai korelasi sebesar 0,849 dan hubungan korelasi antara variabel perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* memberikan nilai korelasi sebesar 0,685.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengolahan Data

Hubungan Variabel	Korelasi	Pengaruh	Persamaan Regresi	Uji Signifikan
X → Y	0,681	46,30 %	Y = 15,977 + 0,338 (X)	Signifikan
X → Z	0,849	72,10 %	Y = 8,685 + 1,068 (X)	Signifikan
Z → Y	0,685	46,90 %	Y = 15,004 + 0,270 (X)	Signifikan
XZ → (Variabel Intervening)	0,849	49,30 %	Y = 18,515 + 0,107 X + 0,0031 X - Z1	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2022

Hasil analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 22.0 yaitu regresi sederhana dan regresi dengan variabel *Moderated Regression Analysis* (MRA). Di mana hasilnya dapat dilihat dalam bagan sebagai berikut: Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 46,30%. Pengaruh persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* terhadap perilaku etis adalah berpengaruh secara signifikan sebesar 72,10%. Pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* adalah berpengaruh signifikan sebesar 46,90%. Pengaruh variabel *intervening* perilaku etis terhadap persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* dan pencegahan *fraud* adalah memperkuat sebesar 49,30 %.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian mendukung penuh untuk diadakan penerapan *whistleblowing system* karena perusahaan terbukti dapat mencegah akan adanya *fraud*. Dalam kegiatan *whistleblowing*, harus diterapkan akan adanya tiga aspek, antara lain aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Dalam penelitian ini terbukti semua karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali sudah mengetahui akan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat menjadi pedoman mereka dalam mempengaruhi untuk kesegaran dalam melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan terjadinya tindakan *fraud* apabila mereka mengetahuinya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian *whistleblowing system* berhasil menjadikan perusahaan tersebut memiliki lingkungan yang kondusif sehingga semua karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dapat mematuhi semua aturan-aturan perusahaan dan

menghindari dari tindakan *fraud* yang dapat merugikan perusahaan. Pengetahuan karyawan mengenai adanya *whistleblowing* terbukti dapat menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan tersebut. Hal ini dirasakan bahwa semua karyawan merasa semua pekerjaan yang dia lakukan telah diawasi baik oleh pimpinan mereka maupun sesama karyawan lainnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian benar-benar menjalankan aturan perusahaan sesuai peraturan yang berlaku. Karyawan yang memiliki perilaku tidak etis biasanya akan merasa sungkan untuk melakukan tindakan *fraud*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin etis perilaku masing-masing karyawan, maka akan berdampak semakin sungkan dia untuk melakukan tindakan *fraud*. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,028. Hal ini menunjukkan bahwa *fraud* dapat dihindarkan dengan cara meningkatkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dan dibutuhkan juga adanya perilaku yang etis dari masing-masing karyawan. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa salah satu cara yang paling efektif dan efisien dalam segala jenis kecurangan (*fraud*) adalah dengan cara melalui mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaurina *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian mendukung penuh untuk diadakan penerapan *whistleblowing system* karena perusahaan terbukti dapat mencegah akan adanya *fraud*.

Variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing* berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku etis. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian *whistleblowing system* berhasil menjadikan perusahaan tersebut memiliki lingkungan yang kondusif sehingga semua karyawan di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali dapat mematuhi semua aturan-aturan perusahaan dan menghindari dari tindakan *fraud* yang dapat merugikan perusahaan

Variabel perilaku etis berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian benar-benar menjalankan aturan perusahaan sesuai peraturan yang berlaku. Variabel persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud* melalui perilaku etis. Hal ini menunjukkan bahwa *fraud* dapat dihindarkan dengan cara meningkatkan persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* dan dibutuhkan juga adanya perilaku yang etis dari masing-masing karyawan.

Dari hasil uji koefisien determinasi (*Nagelkerke R²*) penelitian ini, yaitu sebesar 48,1 % persen variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Masih sebesar 51,9 % dapat dijelaskan oleh variabel independen lain diluar model penelitian yang dilakukan. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah dalam menunjang penerapan *whistleblowing system*, disarankan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Bali untuk tidak menggunakan nama samaran dalam melaporkan terjadinya berbagai macam kecurangan (*fraud*). Hal ini sangat bermanfaat dalam pengusutan tindak lanjut berbagai macam laporan pelanggaran. Dalam meningkatkan perilaku etis kepada karyawan bagi PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, maka dalam penerimaan karyawan baru perlu diberikan aturan-aturan yang mengatur rahasia perusahaan yang hanya boleh diketahui secara internal dan tidak diizinkan untuk menyebarkan rahasia perusahaan kepada pihak diluar perusahaan. Disarankan bagi pimpinan perusahaan dalam memberikan *benefit* dan *compensation* bagi karyawan yang berhasil melaporkan akan terjadinya kecurangan sehingga hal ini dapat memotivasi karyawan untuk menghindari tindak terjadinya kecurangan.

REFERENSI

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2012). *Fraud Examination* (3 (ed.)). South Western, Cengage Learning.
- Arens, A. A. (2008). *Auditing and Assurance Service : An Integrated Approach* (Ninth Edit). Prentice Hall.
- Gaurina, N. P. M., Purnamawati, I. G. A., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus pada Bali Hai Cruises). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Hwang, D., Staley, B., Chen, Y. Te, & Lan, J. S. (2008). Confucian culture and whistle-blowing by professional accountants: An exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 23(5). <https://doi.org/10.1108/02686900810875316>
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2008). *Pedoman Umum GCG Indonesia*.
- Kreshastuti, D. K., & Prastiwi, A. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi Auditor untuk Melakukan Tindakan Whistleblowing (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Diponegoro Journal of Accounting*, 3(2).
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2011). *Memahami Whistleblower*. Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).

-
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif Kombinasi dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistomo, A., & Prastiwi, A. (2011). Persepsi mahasiswa akuntansi terhadap pengungkapan kecurangan (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi UNDIP Dan UGM). *Jurnal Akmal Sulistomo*.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Salemba Empat.
- Wells, J. T. (1997). *Corporate Fraud Handbook: Prevention and Detection*. John Wiley & Sons.