

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, INTERNAL AUDIT, AND
WHISTLEBLOWING SYSTEM ON FRAUD PREVENTION DURING THE
COVID-19 PANDEMIC AT PT DWIMANUNGGAL KARYA INDONESIA**

LAINUN AWANIS^{1,2}
DINA DWI OKTAVIA RINI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, internal audit, and whistleblowing system on fraud prevention during the covid-19 pandemic at PT Dwimanunggal Karya Indonesia Sidoarjo. The method used in this research is quantitative method with primary data obtained from the distribution of questionnaires measured using a likert scale. This study uses a saturated sampling technique so that the entire population is used as a research sample with a total of 40 company's employees as respondents. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis and the program used to analyze the data is using SPSS Statistics 26. The results show that organizational culture has no effect on fraud prevention during the covid-19 pandemic, internal audit has no effect on fraud prevention during the covid-19 pandemic, while the whistleblowing system has an effect on fraud prevention during the covid-19 pandemic.

Keywords: Fraud Prevention, Internal Audit, Organizational Culture, Whistleblowing System

Article Info:

Received: 12 November 2022 | Revised: 25 January 2022 | Accepted: 10 February 2023

¹ Correspondence Author

² e-mail: lainunawanis@gmail.com

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, AUDIT INTERNAL, DAN
WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PREVENTIF FRAUD DI MASA
PANDEMI COVID-19 (STUDI PADA PT DWIMANUNGGAL KARYA
INDONESIA)**

LAINUN AWANIS
DINA DWI OKTAVIA RINI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, audit internal, dan *whistleblowing system* berpengaruh pada preventif *fraud* di masa pandemi *covid-19* pada PT Dwimanunggal Karya Indonesia Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala *likert*. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 40 pegawai perusahaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan program yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan SPSS *Statistics* 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap preventif *fraud* di masa pandemi *covid-19*, audit internal tidak berpengaruh terhadap preventif *fraud* di masa pandemi *covid-19*, sedangkan *whistleblowing system* berpengaruh terhadap preventif *fraud* di masa pandemi *covid-19*.

Kata-kata Kunci: Preventif *Fraud*, Audit Internal, Budaya Organisasi, *Whistleblowing System*

1. PENDAHULUAN

Selama pandemi *covid-19* yang telah berkepanjangan terjadi, mengakibatkan banyak permasalahan atau keresahan. Berbagai tekanan perusahaan untuk pencapaian target penjualan telah memberikan peluang bagi siapapun untuk melakukan tindak penipuan di tengah pandemi ini. Berdasarkan hasil survei *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) pada tahun 2021, sebanyak 71% responden menyatakan kecurangan atau *fraud* semakin banyak terjadi pada masa pandemi *Covid-19* ini. *Fraud* (kecurangan) ialah sikap atau sifat yang sengaja dilakukan baik oleh pihak intern maupun ekstern organisasi dengan tujuan kepentingan individu ataupun organisasinya sehingga bisa menyebabkan kerugian baik yang dialami oleh perusahaan, karyawan perusahaan, maupun orang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnaditya & Rohman (2015) menyatakan bahwa meskipun beberapa sebab telah teridentifikasi, tetapi pencegahan dan deteksi *fraud* juga masih terbilang sulit, karena *fraud* sendiri diindikasikan telah sangat kompleks lantaran umumnya melibatkan banyak unsur dan kepentingan serta cenderung telah membudaya, tetapi upaya pencegahan *fraud* dapat dilakukan menggunakan pendekatan bahwa setiap perusahaan hendaknya mempunyai upaya preventif agar dapat mendeteksi, mencegah, dan mengendalikan *fraud*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil langkah-langkah atau tindakan pencegahan dengan tujuan untuk antisipasi *fraud*.

Upaya pertama preventif *fraud* (kecurangan) yang dilakukan perusahaan adalah dengan membangun budaya perusahaan yang menghargai kejujuran dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika seperti: integritas, keunggulan bersaing, kinerja, fokus melayani pelanggan, komitmen, dan lain-lain. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi diperlukan untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi sejalan dengan perspektif yang sama. Selain faktor budaya organisasi, faktor lain yang dapat meminimalisir tindakan kecurangan adalah audit internal. Rizkyana *et al.* (2015) menyatakan perlunya pengendalian internal yang baik yang dilaksanakan oleh auditor internal melalui audit internal perusahaan, baik perusahaan kecil, menengah, maupun perusahaan besar. Fungsi audit internal harus membantu perusahaan dalam memelihara pengendalian internal yang efektif dengan mengevaluasi kecukupan dan efektivitas pengendalian tersebut serta peningkatan kontrol perbaikan berkelanjutan. Kecurangan (*fraud*) juga dapat dicegah dengan adanya *whistleblowing system*. Setiawan (2018) mengungkapkan penerapan *whistleblowing system* dapat digunakan untuk mencegah kemungkinan korupsi maupun kecurangan dalam pengelolaan keuangan perusahaan. Dalam hal ini dapat dilakukan cara lain yaitu dengan menerapkan *whistleblowing system* yang efektif, transparan, dan bertanggungjawab.

Penelitian mengenai *fraud* telah dilakukan oleh Lorensa *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, Maliawan *et al.* (2017) juga meneliti mengenai kecurangan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara audit internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Penelitian mengenai *whistleblowing system* oleh Anandya & Werastuti (2020) membuktikan *whistleblowing system* dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan, kecurangan yang dilakukan oleh pegawai PT Dwimanunggal Karya Indonesia masih sering terjadi. Salah satunya adalah *lapping*, yaitu kecurangan yang dilakukan dengan menyalahgunakan penerimaan kas untuk sementara waktu atau secara permanen. Hal ini dapat menghambat arus kas perusahaan, sehingga mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

Dari berbagai uraian komponen yang telah dijelaskan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Audit Internal, dan *Whistleblowing System* terhadap Preventif *Fraud* di Masa Pandemi *Covid-19* (Studi pada PT Dwimanunggal Karya Indonesia Sidoarjo)”.

2. LANDASAN TEORI

Teori Atribusi

Menurut Green & Mitchel dalam Pradnyani & Utthavi (2020), teori atribusi menjelaskan bahwa tindakan seorang pemimpin maupun orang-orang yang diberikan wewenang dipengaruhi oleh atribut penyebab. Teori ini dikembangkan oleh Fritz Heider yang berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti faktor kemampuan usaha dan kekuatan eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Rizkiyah *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa teori atribusi tidak terlepas dari perilaku seseorang di dalam organisasi yaitu perilaku pemimpin dan perilaku bawahan. Kepemimpinan seperti cara berpikir, berperasaan, bertindak, bersikap, dan berperilaku dalam pekerjaan di sebuah organisasi dengan bawahannya. Tindakan atau keputusan yang diambil oleh pemimpin atau orang yang memberikan wewenang disebabkan oleh atribut penyebab, termasuk kecurangan perusahaan. Penggunaan teori dalam penelitian ini dapat membantu peneliti pada 3 hal, yaitu memahami sebuah fenomena yang terjadi terkait persepsi yang dibentuk oleh individu hingga melakukan tindakan selanjutnya, menjelaskan tentang adanya fenomena yang berkaitan dengan sebab-akibat atau hubungan kausalitas bagi individu yang dapat diamati peneliti secara nyata, serta memprediksi bagaimana hubungan yang akan terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dan norma yang diyakini organisasi dalam pencapaian tujuannya. Oleh karena itu, manajemen atau pimpinan perlu pemahaman yang baik tentang bagaimana budaya organisasi yang dijalankan oleh seluruh anggotanya dan bagaimana arahan agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Arens (2008) dalam Zelmianti & Anita (2015), salah satu faktor yang dapat mencegah kecurangan (*fraud*) ialah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Penerapan budaya kinerja perusahaan pada penelitian ini yaitu dengan mendukung karyawannya untuk bertukar pikiran dan terbuka terhadap perubahan serta mendorong karyawannya untuk selalu berpikiran secara kreatif. Hal ini dapat dilihat dari kebiasaan berdiskusi dan keikutsertaan dalam pelatihan.

Audit Internal

Audit internal memberikan informasi yang dibutuhkan manajer untuk melakukan tanggung jawab mereka secara efektif. Aktivitas yang dilaksanakan oleh audit internal menjadi pendukung utama demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hery (2017), standar profesional audit internal dapat dibagi menjadi empat jenis, yaitu Independensi, Kemampuan Profesional, Ruang Lingkup Pekerjaan, dan Pelaksanaan Pekerjaan Audit. Audit internal digunakan sebagai salah satu cara dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) yang aktivitasnya meliputi menyelidiki dan menilai efektivitas dan kesesuaian sistem pengendalian internal yang terdapat dalam organisasi.

Whistleblowing System

Menurut Semendawai *et al.* (2017), *whistleblowing system* merupakan sebuah sistem untuk mengungkapkan perbuatan yang melanggar hukum ataupun perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi dan kelompok kepentingan. *Whistleblowing system* ini dapat digunakan dalam upaya pencegahan kerugian yang akan dialami suatu perusahaan dan bisa menyelamatkan perusahaan. Kemudian sistem ini disesuaikan dengan peraturan yang dibuat setiap perusahaan dan dipastikan berguna untuk peningkatan penerapan *corporate governance* (Semendawai *et al.*, 2017).

Preventif Fraud

Priantara (2018) mengungkapkan bahwa *fraud* merupakan suatu tindakan yang berniat membohongi, tipu daya, ataupun cara curang untuk memperoleh atau menghilangkan uang, harta benda, atau hak yang sah milik orang lain sebagai akibat dari suatu perbuatan atau akibat yang fatal dari perbuatan itu sendiri. Menurut BPKP (2018) dalam Wulandari (2017) mengungkapkan bahwa pencegahan *fraud* merupakan upaya pengendalian yang terjadi karena menekan faktor-faktor penyebab *fraud* terjadi yaitu:

1. Meminimalkan peluang yang dapat dilakukan terjadinya *fraud*.
2. Mengurangi tekanan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Selektif dalam pemilihan alasan-alasan yang dapat membenarkan perbuatan *fraud* yang dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Variabel independen penelitian ini adalah budaya organisasi, audit internal, dan *whistleblowing system*. Sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah preventif *fraud*.

Populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai PT Dwimanunggal Karya Indonesia. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Sugiyono (2018) mengungkapkan bahwa *sampling* jenuh ialah teknik penarikan sampel yang menjadikan seluruh populasi penelitian sebagai sampel. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dan diperoleh jawaban dari responden guna mengumpulkan informasi dari objek penelitian tersebut.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner penelitian ini adalah skala *likert*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan (2) analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Seluruh pengujian analisis data tersebut menggunakan bantuan program IBM SPSS *Statistics* 26.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Dari 40 kuesioner yang disebar, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 dan kuesioner yang tidak kembali sebanyak 6.

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 8 responden (23,5%) dan perempuan sebanyak 26 responden (76,5%). Berdasarkan pendidikan Sarjana sebanyak 15 orang (44,1%), Diploma sebanyak 4 responden (11,8%), dan SMA/SMK sebanyak 15 responden (44,1%). Berdasarkan masa kerja responden yang telah bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 2 responden (5,9%), responden yang bekerja antara 5-10 tahun berjumlah 8 responden (23,5%), responden yang bekerja antara 1-5 tahun berjumlah 20 responden (58,8%), dan responden yang bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 4 responden (11,8%).

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa sah ataupun valid tidaknya kuesioner. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% atau 0,339 dengan kriteria pengujian apabila nilai r -hitung $>$ r -tabel maka butir pernyataan bisa dikatakan valid. Hasil uji validitas ini, semua indikator mempunyai r -hitung $>$ r -tabel dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden dan $\alpha = 5\%$ diperoleh r -tabel sebesar 0,339. Dengan demikian, diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi pada kuesioner tersebut. Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Apabila sebaliknya, maka kuesioner tidak dapat diandalkan. Hasil dari uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien berturut-turut sebagai berikut: 0,717; 0,702; 0,739; dan 0,882. Seluruh nilai variabel $>$ 0,60 sehingga kuesioner dari variabel budaya organisasi, audit internal, *whistleblowing system*, dan preventif *fraud* adalah reliabel. Dengan begitu kuesioner dari variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini dianalisis menggunakan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $>$ 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi secara normal. Dari hasil uji normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 $>$ 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mendeteksi adanya *problem* multiko dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF $<$ 10 serta besarnya *tolerance value* $>$ 0,10. Pengujian ini mendapatkan hasil bahwa masing-masing variabel independen

memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap/konstan maka disebut homoskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Ini berarti bahwa pada model persamaan regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi preventif *fraud* berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu budaya organisasi, audit internal, dan *whistleblowing system*.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				Collinearity Statistics		
		<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>					
		<i>Std.</i>						
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF
1	(Constant)	-1,747	4,527		-,386	,702		
	X ₁	,474	,235	,314	2,018	,053	,460	2,176
	X ₂	,358	,236	,253	1,521	,139	,405	2,472
	X ₃	,550	,137	,468	4,019	,000	,822	1,217

a. *Dependent Variable: Total Preventif Fraud*

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Tabel 1 menunjukkan hasil olahan data regresi, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,747 + 0,474X_1 + 0,358X_2 + 0,550X_3 + 4,527$$

Nilai konstanta sebesar -1,747 ini mengidentifikasi bahwa jika variabel independen yaitu budaya organisasi, audit internal, dan *whistleblowing system* adalah 0 maka nilai pencegahan *fraud* adalah sebesar -1,747. Koefisien budaya organisasi sebesar 0,474 ini mengidentifikasi setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pencegahan *fraud* sebesar 0,474. Koefisien audit internal sebesar 0,358 mengidentifikasi setiap peningkatan audit internal satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pencegahan *fraud* sebesar 0,358 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien *whistleblowing system* sebesar 0,550 mengidentifikasi setiap peningkatan *whistleblowing system* satu satuan akan mengakibatkan peningkatan pencegahan *fraud* sebesar 0,550 dengan asumsi variabel lain konstan. Standar *error* sebesar 4,527 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 4,527.

Tabel 2. Hasil Uji t

		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,747	4,527		-,386	,702
	X ₁	,474	,235	,314	2,018	,053
	X ₂	,358	,236	,253	1,521	,139
	X ₃	,550	,137	,468	4,019	,000

a. Dependent Variable: Total Preventif Fraud

Sumber: Data Diolah Peneliti (2022)

Uji t digunakan sebagai uji signifikan individual. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama: diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Preventif *Fraud* (Y) yakni 0,053 > 0,05 dan t-hitung 2,018 < t-tabel 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh variabel budaya organisasi (X₁) terhadap Preventif *Fraud* (Y).

Hipotesis kedua: diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Audit Internal (X₂) terhadap Preventif *Fraud* (Y) yakni 0,139 > 0,05 dan t-hitung 1,521 < t-tabel 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variabel Audit Internal terhadap Preventif *Fraud* (Y).

Hipotesis ketiga: diketahui nilai Sig. untuk pengaruh *Whistleblowing System* (X₃) terhadap Preventif *Fraud* (Y) yakni 0,000 < 0,05 dan t-hitung 4,019 > t-tabel 2,042 sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel *Whistleblowing System* terhadap Preventif *Fraud* (Y).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Preventif *Fraud*

Hipotesis pertama yaitu Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Preventif *Fraud* pada PT Dwimanunggal Karya Indonesia di Masa Pandemi *Covid-19*. Hal ini ditunjukkan pada uji t-hitung diketahui sebesar 2,018, di mana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yang diperoleh sebesar 2,042 (2,018 < 2,042). Adapun nilai signifikan (Sig.) yang diperoleh 0,053 menunjukkan bahwa nilai signifikan (Sig.) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa tidak berpengaruh signifikan. Hal ini memungkinkan terjadi karena tingkah laku pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan luar namun juga berasal dari individunya. Lingkungan luar dapat berasal dari perilaku dan pengaruh orang terdekat, pengalaman, dan moral dan agama, sementara lingkungan organisasi berasal dari meniru perilaku teman dalam organisasi/perusahaan. Dan hal ini mungkin terjadi karena adanya tindakan kolusi dalam perusahaan agar kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat dijalankan, sehingga ketidakseimbangan informasi dapat tertutupi dan kecurangan tidak terdeteksi.

Hal ini sejalan dengan penelitian Khomah & Arifah (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Artinya semakin tinggi budaya organisasi belum tentu dapat menekan terjadinya kecurangan. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena tingkah laku pegawai tidak hanya dipengaruhi lingkungan luar akan tetapi juga dipengaruhi dari individualnya.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mersa *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan yang berarti semakin tinggi penerapan budaya organisasi yang terdapat di perusahaan, maka semakin tinggi pula tindakan pencegahan kecurangan.

Pengaruh Audit Internal terhadap Preventif *Fraud*

Hipotesis kedua yaitu audit internal berpengaruh terhadap preventif *fraud* pada PT Dwimanunggal Karya Indonesia di Masa Pandemi *Covid-19*. Hal ini ditunjukkan pada uji t-hitung diketahui sebesar 1,521, di mana nilai t-hitung kurang dari t-tabel yang diperoleh sebesar 2,042 ($1,521 < 2,042$). Adapun nilai signifikan (*Sig.*) yang diperoleh 0,139 menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Sig.*) lebih dari 0,05 yang berarti bahwa tidak berpengaruh signifikan.

Audit internal yang dimiliki PT Dwimanunggal Karya Indonesia tidak berpengaruh signifikan terhadap preventif *fraud* yang ada di perusahaan. Hal ini kemungkinan dikarenakan audit internal di perusahaan belum menerapkan atau melakukan pemeriksaan secara berkala untuk mendeteksi kecurangan dan hanya melakukan saran perbaikan untuk mengurangi kesalahan pembukuan atau pencatatan di perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Aryanti (2020) dan Wati (2019) yang menyimpulkan bahwa hasil dari pengujian variabel audit internal menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara audit internal terhadap pencegahan kecurangan secara parsial.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aditya & Nurbaiti (2020) dengan hasil pengujian hipotesis bahwa secara parsial audit internal menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Ini berarti semakin baik peran audit internal maka semakin tinggi pencegahan kecurangan tersebut.

Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Preventif *Fraud*

Hasil uji hipotesis 3 variabel *whistleblowing system* memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti menerima H_3 sehingga dapat dikatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif secara signifikan terhadap preventif *fraud* karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel *whistleblowing system* kurang dari 0,05. Hal ini juga ditunjukkan pada uji t-hitung diketahui sebesar 4,019 di mana nilai t-hitung lebih dari nilai t-tabel yang diperoleh sebesar 2,042 ($4,019 > 2,042$).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap preventif *fraud*. Hal ini dapat diartikan perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian ini mendukung untuk diterapkannya *whistleblowing system*, karena terbukti akan bisa mencegah *fraud*.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* dalam Wulandari (2017), *whistleblowing system* minimal harus terdiri dari tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan. Pada hasil penelitian ini, terbukti bahwa pegawai paham akan ketiga aspek tersebut yang kemudian dapat mempengaruhi mereka untuk enggan melakukan tindakan *fraud* dan melaporkan tindakan *fraud* yang terjadi jika mereka mengetahuinya. *Whistleblowing system* menjadi deteksi dini terhadap tindak kecurangan yang belum mampu dideteksi secara langsung oleh perusahaan. Dengan adanya pendeteksian yang lebih dini melalui mekanisme *whistleblowing system* maka tindak lanjut dan penanganan juga dapat dilakukan lebih cepat sebelum kasus kecurangan meluas menjadi lebih besar dan melibatkan lebih banyak oknum dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mersa *et al.* (2021) yang menyebut variabel *whistleblowing system* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan yang telah menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan penelitian oleh peneliti dilakukan pada perusahaan yang belum menerapkan *whistleblowing system*. Hal ini dapat diartikan perusahaan yang dijadikan sebagai objek penelitian ini mendukung untuk diterapkannya *whistleblowing system*, karena terbukti akan dapat mencegah *fraud*.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di atas mengenai pengaruh budaya organisasi, audit internal, dan *whistleblowing system* terhadap preventif *fraud* (studi pada PT Dwimanunggal Karya Indonesia), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Diperoleh hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap preventif *fraud*.
2. Diperoleh hasil bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap preventif *fraud*.
3. Diperoleh hasil bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap preventif *fraud*.

Saran

Dari kesimpulan, pembahasan, serta hasil penelitian yang diperoleh, peneliti bisa memberikan saran antara lain:

1. Bagi direksi perusahaan disarankan untuk menerapkan *whistleblowing system* pada perusahaan, karena dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan *whistleblowing system* dapat mencegah kemungkinan adanya *fraud*.
2. Bagi karyawan perusahaan diharapkan mampu meningkatkan lagi penalaran moral individu dan bersedia menjadi seorang *whistleblower* (pelapor).
3. Bagi auditor internal perusahaan diharapkan menerapkan atau melakukan pemeriksaan secara berkala untuk mendeteksi kecurangan dan melakukan saran perbaikan untuk mengurangi kesalahan pembukuan atau pencatatan di perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain untuk menguji faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *fraud* seperti ketaatan aturan akuntansi, kesadaran anti *fraud*, integritas pegawai, dan variabel lain yang dapat mencegah *fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, F., & Nurbaiti, A. (2020). Pengaruh Audit Internal dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Bagian Wilayah Sumatera Barat). *e-Prociding of Management*, 7(2), 2710–2722.
- Anandya, K. C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT . Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 10(2), 185–194.
- Aryanti, R. R. (2020). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Deteksi Kecurangan (*Fraud*) pada Kantor PDAM Tegal. Universitas Pancasakti Tegal.
- BPKP. (2018). Akuntabilitas Instansi Pemerintah. Jakarta: Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan.
- Hery. (2017). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- Khomah, I., & Arifah, D. A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (*Fraud*) Pegawai Dinas Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Unissula Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU)*, 3(10), 30–50.
- Lorensa, C. N., Fallah, S., & Sanggenafa, M. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Komponen Struktur Pengendalian Internal Variabel *Intervening* (Studi Empiris pada Inspektorat Provinsi, Kabupaten dan Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah*, 13(2), 13–25.
- Maliawan, I. B. D., Sujana, E., & Diatmika, I. P. G. (2017). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Interen terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) (Studi Empiris pada Bank Mandiri Kantor Cabang Area Denpasar). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 8(2).
- Mersa, N. A., Sailawati, & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh *Whistleblowing System*, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 85–92.
- Pradnyani, N. L. P. N. A., & Utthavi, W. H. (2020). *The Effectiveness of Tax Volunteers in Increasing Taxpayer Compliance*. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 9(5), 281–284. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i5.826>
- Priantara, D. (2018). *Fraud auditing & Investigasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Purnaditya, R. R., & Rohman, A. (2015). Pengaruh Pemahaman Pajak, Kualitas Pelayanan, dan Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Pajak. *Diponegoro Journal of Accounting*, 4, 1–11.
- Rizkiyah, R., Kusumawati, A., & Amiruddin. (2020). *The Factors that Effect Taxpayer Compliance by Using Environment as the Moderating Variable. International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 509–521. Diambil dari www.ijisrt.com509
- Rizkyana, D., Gunawan, H., & Purnamasari, P. (2015). Pengaruh Audit Internal dan Audit Eksternal terhadap Pencegahan *Fraud*. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia.
- Semendawai, A. H., Santoso, F., Wagiman, W., Omas, B. I., Susilaningtias, & Wiryawan, S. M. (2017). Memahami Whistleblower. Jakarta: Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban (LPSK).
- Setiawan, T. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Intensi untuk Melakukan *Whistleblowing* Internal (Studi Empiris pada OPD Kota Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa FEB*, 1(1), 1–15.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Wati, D. I. P. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Pengendalian Internal, dan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Fraud*.
- Wulandari, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan Kecurangan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Zelmiyanti, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 8(10), 67–76.