

WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BANDUNG

Kevin Herdiyanto¹

Universitas Islam Nusantara

Fitria Ningrum Sayekti², Sri Suharti³, Silviana Damayanti⁴, Meisani Febriyani⁵

Universitas Islam Nusantara

Abstrak

Perusahaan dapat mengambil inisiatif untuk membangun sistem pelaporan pelanggaran yang efektif sehingga masyarakat dan karyawan organisasi memiliki keberanian untuk melakukan tindakan berupa pencegahan akan terjadinya korupsi juga kecurangan dengan melaporkan kepada pihak berwajib yang mampu menangani masalah terkait. Sebagai hasil dari sistem *whistleblowing* ini dimungkinkan untuk meningkatkan kejujuran dan keterbukaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan bukti realitas *Whistleblowing System* dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian deskriptif kuantitatif. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Besar sampel adalah 93 orang. Jumlah data yang diproses adalah 93 dan dilakukan pengujian antar variabel. Temuan penelitian ini menunjukkan angka signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan adanya sistem *whistleblowing* dan budaya organisasi yang diarahkan pada pencegahan kecurangan. Sedangkan variabel *whistleblowing system* memiliki angka signifikansi $0,000 < 0,05$ berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan/fraud. Sedangkan variabel budaya memiliki angka signifikansi $0,02 < 0,05$, dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan organisasi/fraud. Hasil R square sebesar 0,618 yang berarti variasi pada pencegahan fraud mampu di terangkan oleh kedua variabel bebas (*whistleblowing system* dan budaya organisasi) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% diterangkan oleh variabel lain diluar model atau variabel yang telah di teliti.

Kata Kunci: *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi, Pencegahan Fraud

Abstract

Companies can take the initiative to create an efficient violation reporting system so that the general public and organization workers have the courage to take action in the form of preventing fraud and corruption by reporting it to the authorities who are capable of handling related issues. This whistleblower mechanism has the potential to improve transparency and honesty. In order to prove that the whistleblowing system and organizational culture at the Bandung City National Land Agency actually work, this study will gather data. In order to gather information for quantitative descriptive research, questionnaires are used. All of the workers of the Bandung City National

Land Agency took part in the study. There are 93 persons in the sample. The total amount of data processed was 93, and variable testing was performed. The study's results demonstrate a significance level of 0.000 0.05, which suggests the existence of a system for reporting fraud and an organizational culture that encourages it. The whistleblowing system variable, which influences fraud prevention, has a significance level of 0.000 0.05. Despite the cultural variable's significance level of 0.02 0.05, it may be concluded that organizational culture has some bearing on fraud prevention. The two independent variables (whistleblowing system and organizational culture) can explain variations in fraud prevention to a degree of 62%, according to the R square result of 0.618, while the remaining 38% is explained by other variables outside the model or variables that have not been included in the model.

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

PENDAHULUAN

Fraud ialah berbagai cara licik manusia yang dilaksanakan secara individu ataupun kelompok. Kecurangan biasanya ditunjukkan dengan pelaku yang bertindak secara sengaja demi mendapatkan keuntungan, baik keuntungan secara pribadi maupun organisasi, biasanya pelaku akan melanggar salah satu aturan yang diberlakukan yaitu dengan cara menyembunyikan dan mengarang sesuatu yang sama sekali salah sehingga bagi pihak lain hal ini bisa mengakibatkan kerugian (Larasati & Surtikanti, 2019).

Fraud juga tidak mengenal tempat, waktu, dan ruang, sehingga semakin berkembangnya perusahaan dan lembaga nasional, permasalahan yang dihadapi menjadi semakin kompleks, dan semakin sulitnya pengawasan terhadap seluruh aktivitas dan operasional di perusahaan dan lembaga nasional, sehingga memungkinkan terjadinya fraud. Masalah ini biasanya merupakan indikasi bahwa beberapa fungsi dalam perusahaan atau institusi tidak dijalankan secara patuh dan konsisten. Akibatnya, tata kelola perusahaan tidak memadai.

Kecurangan bagi ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), diklasifikasikan atas tiga jenis yang didasarkan pada tindakan

berupa: Penyelewengan aset ialah penyalahgunaan atau pencurian aset perusahaan atau aset pihak ketiga. kedua, *Fraudulent Statement*, ketiga *Corruption* (Korupsi) merupakan fraud yang cukup sulit diberantas karena melibatkan kerjasama antar pihak dan saling menguntungkan. Jenis fraud ini tidak jarang terjadi di negara berkembang yang salah satu pemicunya ialah hukuman yang tumpul dan kurangnya kesadaran akan *good governance* sehingga faktor integritas dipertanyakan. Tentu saja hal ini masuk ke dalam bagian penerimaan ilegal (gratifikasi ilegal), suap, penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penerimaan ilegal (gratifikasi ilegal), dan pemerasan ekonomi (Prisca Kusumawardhani, 2020).

Sebelum fraud terjadi, alangkah baiknya intansi melakukan pencegahan yaitu dengan sebuah prosedur dan sistem yang memang telah dirancang juga dapat dilakukan secara khusus dalam rangka mencapai tujuan, satu diantara banyaknya cara untuk meminimalisir fraud dapat terjadi adalah dengan menggunakan *whistleblowing system*, ialah pelaporan yang dapat dilaksanakan oleh anggota organisasi, baik yang aktif atau tidak aktif, tentang suatu tindak illegal, pelanggaran, atau tindakan yang dilakukan kepada pihak dalam atau luar

organisasi yang dirasa jauh dari kata bermoral (Suastawan et al., 2017).

Perusahaan dapat mengambil inisiatif untuk membangun sistem pelaporan pelanggaran yang efektif sehingga masyarakat dan karyawan organisasi memiliki keberanian untuk melakukan tindakan berupa pencegahan akan terjadinya korupsi juga kecurangan dengan melaporkan kepada pihak berwajib yang mampu menangani masalah terkait. Sebagai hasil dari sistem *whistleblowing* ini dimungkinkan untuk meningkatkan kejujuran dan keterbukaan. (Larasati & Surtikanti, 2019). Namun, untuk melakukan pengungkapan maka harus diikuti oleh pemberian itikad baik kepada pihak berwenang, bukan dengan cara mengeluh secara pribadi terhadap kebijakan perusahaan tertentu atau dengan itikad tidak baik seperti memfitnah misalnya.

Budaya organisasi berupa salah satu karakter, keyakinan yang menjadi acuan bagi semua anggota, perilaku yang dimaksud ialah perilaku yang diterima secara benar dan moral jika ditinjau melalui aspek hukum, serta adanya lingkungan yang baik juga komitmen dalam suatu aturan yang ada di budaya organisasi. Sehingga jika budaya dalam suatu organisasi diketahui terindikasi buruk maka bagi pegawai rasanya akan menjadi mudah untuk mereka melanggar hukum melalui tindakan yang tidak bermoral, sementara pegawai bisa jadi bersikap baik bahkan rendah kecenderungan mereka untuk melanggar hukum jika budaya organisasi berkesan baik juga (Larasati & Surtikanti, 2019). Budaya organisasi salah satu kebiasaan yang berada didalam organisasi untuk mengontrol norma perilaku dan aturan yang diikuti oleh karyawan. Menurut Widayani (2020) Ketika ada budaya organisasi yang positif, itu memiliki dampak positif pada organisasi, yang

membantu mengurangi kecurangan. Budaya organisasi yang positif enggan memberikan celah bagi seseorang untuk melakukan kecurangan karena akan menciptakan rasa memiliki dalam organisasi, sehingga kecurangan dapat dicegah bahkan diberantas.

Peneliti akan melakukan penelitian kembali dengan menggunakan sudut pandang kuesioner yang dibagikan berdasarkan fenomena di atas dan gambaran tentang pentingnya *Whistleblowing System* dan budaya organisasi dalam pencegahan fraud di setiap kegiatan instansi. Untuk mengetahui dampak *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap pencegahan fraud, penulis melakukan penelitian dengan judul: "*Whistleblowing system Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung*)".

KAJIAN LITERATUR

1. *Theory off Planned Behavior (TPB)* Teori Perilaku yang Direncanakan

Ajzen dan Fishbein menciptakan *Theory of Planned Behavior* (TPB) antara tahun 1988 dan 1991. Menurut TPB, niat seseorang untuk berperilaku menentukan perilakunya, dan niat tersebut dipengaruhi oleh berbagai elemen pribadi, serta lingkungan. Menurut TPB, keinginan berperilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga variabel, dimulai dari sikap terhadap suatu aktivitas.

Sebelum bertindak atas keinginannya, seorang individu akan memiliki niat dalam dirinya. Seorang individu akan memiliki tujuan untuk menampilkan perilaku ketika mereka memiliki persepsi dan sikap yang menyenangkan, keyakinan bahwa tindakan mereka akan disetujui oleh lingkungan mereka, dan rasa kontrol atas apa yang mereka lakukan. Ketika seseorang memiliki pemikiran, keyakinan,

dan sikap yang baik bahwa apa yang akan dilakukannya selama proses *whistleblowing* adalah sesuatu yang beritikad baik dan dapat diterima oleh lingkungan di sekitarnya, maka dia akan berperilaku sebagai *whistleblower*. (Aprina Nugrahesti Sulistya Hapsari, 2019).

2. Segi Tiga Kecurangan

Fraud triangle yang memiliki tiga syarat, menurut Tuanakotta dalam (Aprina Nugrahesti Sulistya Hapsari, 2019), menjadi penyebab terjadinya fraud.

A. Tekanan (insentif/tekanan), seseorang atau kelompok akan melakukan penipuan jika ada tekanan atau dorongan dari dalam diri mereka, yang dapat menyebabkan berbagai situasi, seperti kebutuhan keuangan yang mendesak (anggota keluarga sakit), atau bisa juga karena adanya tekanan dari pihak lain, seperti tekanan dari atasan untuk melakukan kecurangan, ketidakpuasan terhadap organisasi tempatnya bekerja, keserakahan, dan lain-lain. Seseorang atau sekelompok orang kemudian akan mencari peluang untuk terlibat dalam penipuan sebagai akibat dari insentif ini.

B. Kesempatan (*opportunity*), *Opportunity* adalah peluang terjadinya kecurangan atau penipuan (korupsi). Ini biasanya terjadi sebagai akibat dari sistem pengendalian internal yang sangat buruk, sedikit atau tidak ada pengawasan, penyalahgunaan wewenang, atau ketiganya. Misalnya, bendahara kekurangan pengawasan atas uang tunai atau rawat inap uang tunai dari pengawas. Satu aspek, satu unsur, atau bahkan beberapa unsur yang saling berhubungan dapat menimbulkan tindakan korupsi.

C. Rasionalisasi merupakan komponen penting dalam terjadinya kecurangan, dimana pelaku mencari pembenaran atas perbuatannya. Bagian paling sulit dari

segitiga penipuan untuk diukur adalah rasionalisasi. Mungkin lebih mudah untuk merasionalisasi penipuan bagi mereka yang terbiasa tidak jujur. Penipu selalu mencari pembenaran rasional atas tindakannya (Rachmania, 2017).

3. Kecurangan (*fraud*)

Menurut Black's Law Dictionary, penipuan mencakup segala macam cara yang dapat dilakukan manusia untuk mendapatkan keuntungan atas orang lain melalui saran atau paksaan yang salah, serta semua metode, strategi, kecurangan, tersembunyi, dan segala cara lain yang tidak terduga. . jujur sampai menipu orang lain (Anugerah, 2014).

Menurut The ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*) dalam (Ristianingsih, 2017), kecurangan diklasifikasikan menjadi tiga jenis berdasarkan tindakannya: penyelewengan aset, penyimpangan laporan keuangan, dan korupsi.

4. *Whistleblowing System*

Sistem *whistleblowing* dianggap sebagai pencegah potensial terhadap penyuapan dan korupsi. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Kadek Widiyarta (2017) yang menemukan bahwa *Whistleblowing system* sangat efektif untuk mencegah tindakan fraud dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, *Whistleblowing*, dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Pencegahan Fraud di Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pemerintahan Desa di Kabupaten Buleleng).

Sistem *whistleblowing* merupakan salah satu komponen pengendalian internal perusahaan, dan digunakan untuk mengungkap pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan. *Whistleblower* adalah siapa saja yang melaporkan pelanggaran. *Whistleblower* adalah karyawan atau anggota

masyarakat yang melaporkan praktik kecurangan di lingkungan perusahaan atau pemerintahan, dimana laporan tersebut dapat diungkapkan langsung oleh pihak internal atau eksternal yang mengetahui adanya praktik kecurangan tersebut. *Whistleblower* sering didefinisikan sebagai seseorang yang pertama kali mengungkapkan atau melaporkan tindakan ilegal di tempat kerja mereka kepada otoritas internal organisasi atau lembaga pemantauan publik. Pengungkapan ini tidak selalu dilakukan dengan itikad baik pelapor, tetapi tujuannya adalah untuk mengungkap kejahatan atau penipuan yang diketahuinya (Febriyanti, 2018).

5. Budaya Organisasi

Bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem norma perilaku, sosial, dan moral yang dapat ditiru oleh setiap individu di dalamnya guna mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga merupakan keyakinan lembaga dalam melakukan pekerjaan dengan baik dan membentuk cara berpikir lembaga. Selanjutnya, budaya organisasi dapat berupa norma sosial, perilaku, dan moral, serta pola asumsi yang dikembangkan oleh kelompok tertentu, dengan tujuan membentuk perilaku sehari-hari suatu instansi pemerintah daerah dalam melaksanakan pekerjaan, menyelesaikan tugas, dan pengambilan keputusan dalam pemerintahan daerah (Hasuti & Wiratno, 2020).

METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif kuantitatif berupa pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini di mana bermaksud untuk mengkaji *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi, dan Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota

Bandung. Adapun metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018) bisa diartikan sebagai suatu metode dalam penelitian berdasarkan filosofi positivisme yang dipakai dalam rangka untuk menentukan populasi atau sampel tertentu, kemudian instrumen penelitian digunakan pada saat mengumpulkan data, dan dilakukannya analisis data kuantitatif/statistik sebagai maksud untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang sudah terlebih dahulu ditentukan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Whistleblowing System</i> (X1)	Whistleblowing sistem ialah sistem yang mengontrol bagaimana karyawan melaporkan pelanggaran atau kecurangan, baik kepada perusahaan maupun kepada pihak ketiga, sekaligus melindungi pelapor dari berbagai potensi konsekuensi negatif dari pelaporan tersebut. (Fauziah et al., 2021)	Aspek Struktural	A. Pernyataan komitmen B. Kebijakan perlindungan pelaporan C. Struktur pengolahan sistem pelanggaran D. Sumber daya manusia	Ordinal
		Aspek Operasional	A. Pelaporan pelanggaran B. Peran manajer dalam penerapan <i>whistleblowing system</i> C. Pelaporan anonim D. Keputusan investigasi	Ordinal
		Aspek Perawatan	A. Pelatihan dan Pendidikan berkelanjutan B. Komunikasi berkala C. Insentif bagi pelapor D. <i>Benchmarking</i> (Fauziah et al., 2021)	Ordinal
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi ialah sebuah sistem yang mana didalamnya terdapat suatu kepercayaan yang disebarkan, lalu adanya nilai-nilai yang ditumbuhkan dalam suatu organisasi, dan perilaku anggotanya yang dipandu (Susastawan et al., 2017)	Norma	A. Kerja sama antara karyawan B. Saling menghargai	Ordinal
		Nilai Dominan	A. Tanggung jawab terhadap pekerjaan B. Berintegritas	Ordinal
		Aturan	A. Disiplin B. Patuh/taat	Ordinal
		Klim Organisasi	A. Kepercayaan anggota dan pimpinan B. Keterbukaan antar anggota (Dewi S et al., 2021)	Ordinal
Pencegahan Fraud (Y)	Menurut <i>Committee of Sponsoring Organizations COSO</i> (1992), pencegahan fraud secara umum ialah suatu pelaksanaan kegiatan yang manajemen lakukan mengenai penentuan kebijakan, prosedur, dan sistem yang tujuannya agar bisa menolong untuk memastikan jika dewan komisaris, manajemen, dan personel lainnya telah melakukan tindakan yang diperlukan (Larasati & Surtikanti, 2019)	Risk Analyz	A. Menganalisa pola korupsi yang mungkin terjadi B. Menindaklanjuti desain program anti korupsi	Ordinal
		Implementasi	A. Sosialisasi kebijakan anti korupsi B. Pelatihan anti korupsi dan Evaluasi proses	Ordinal
		Sanksi	A. Pengurangan kompensasi B. Tidak naik jabatan C. Pemecatan	Ordinal
		Monitoring	Evaluasi program anti korupsi secara berkala dan secara terus menerus (Junita Putri, 2021)	Ordinal

Metode penelitian deskriptif dalam pemaparan Sugiyono (2018) berupa

pelaksanaan penelitian dalam rangka untuk memperoleh pengetahuan mengenai nilai satu atau lebih variabel bebas. Penelitian akan menghasilkan teori yang akan menjelaskan, memprediksi, dan mengendalikan segala sesuatu. Metode pengumpulan data meliputi observasi dan angket. Uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi R².

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 2 Hasil Analisis Deskriptif

		Statistics		
		Pencegahan <i>Fraud</i>	Budaya Organisasi	Whistleblowing system
N	Valid	93	93	93
	Missing	0	0	0
Mean		68.38	70.35	96.83
Std. Deviation		7.903	6.355	9.548
Variance		62.455	40.384	91.166
Range		32	24	48
Minimum		53	56	67
Maximum		85	80	115

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

Variabel terikat di sini ialah pencegahan kecurangan. Data variabel ini dikumpulkan dengan dilakukan penyusunan kuesioner yang disebarkan langsung kepada total 93 responden. Dimensi yang digunakan adalah dimensi analisis risiko 4 pernyataan, dimensi implementasi 5 pernyataan sanksi, 6 pernyataan, dan dimensi pemantauan 2 pernyataan, yang kesemuanya dijabarkan dalam 17 pernyataan. Berdasarkan tabel diatas, nilai rata-rata dari total 93 responden yang diteliti adalah 68,38, standar deviasi 7,903, nilai minimum 53, dan nilai maksimum 85.

Whistleblowing System pada penelitian sekarang merupakan variabel independen. Data variabel ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 93 responden. Dimensi yang digunakan yaitu dimensi aspek struktural sebanyak 9 pernyataan, aspek operasional sebanyak 8 pernyataan dan

aspek perawatan sebanyak 6 pernyataan dijabarkan 23 pernyataan. Berdasarkan tabel 4.5 diketahui total 93 responden yang diteliti memiliki nilai rata-rata 98,63, standar deviasi 9,548, nilai minimum sebesar 67 dan nilai maksimum 115.

Budaya Organisasi pada penelitian yang sekarang merupakan variabel independen. Data variabel ini didapatkan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 93 responden. Dimensi yang digunakan yaitu norma sebanyak 5 pernyataan, nilai dominan 3 pernyataan, aturan 4 pernyataan dan iklim organisasi 2 pernyataan dijabarkan 16 pernyataan. Berdasarkan tabel 4.5 diketahui total 93 responden yang diteliti memiliki nilai rata-rata 70,35, standar deviasi 6,355, nilai minimum 56 dan nilai maksimum 80.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.83239246
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.072
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

One sample Kolmogorov-smirnov test menjadi yang digunakan dalam pelaksanaan uji normalitas dalam penelitian ini. Jika lebih besar nilai asymp signifikansi (2-tailed) yang dihasilkan apabila disejajarkan dengan nilai alpha yang nilainya berada pada angka 0,05, maka bisa dilihat bahwa data teruji adalah berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas yang dilakukan di sini

menunjukkan data berdistribusi normal. Adapun pembuktiannya berasal melalui nilai asymp signifikansi (2-tailed) yang ditunjukkan dengan nilainya 0,200, dalam artian lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinieritas

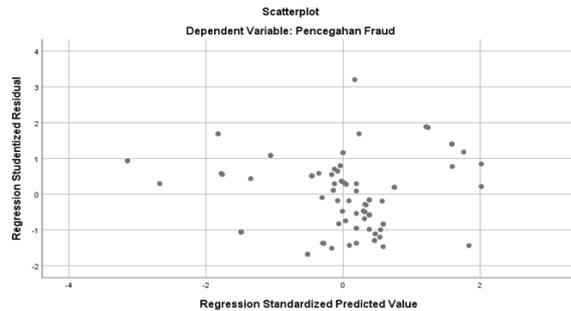
Pengujian ini dilakukan untuk menentukan apakah ditemukannya korelasi bebas dalam model regresi. Korelasi antara variabel bebas tidak akan terjadi apabila diketahui model regresi adalah baik. Agar bisa tahu mengenai multikolinieritas, apakah ada atau tidaknya, bisa ditinjau melalui nilai Tolerance atau VIF (Variance Inflation Factor) yang besar. Variabilitas terpilih akan diukur melalui tolerance di mana oleh variabel independen yang lain tidak dijelaskan. VIF yang diketahui lebih besar angkanya dari 10 juga nilai *tolerance* yang diketahui kurang angkanya dari 0,10 menjadi nilai umum yang dapat digunakan, di mana jika hal ini terjadi maka multikolinieritas pun turut terjadi. Sebaliknya apabila yang terjadi yaitu VIF yang diketahui kurang angkanya dari 10 juga nilai tolerance yang diketahui lebih besar angkanya dari 0,10, maka hasilnya multikolinieritas tidak akan terjadi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,342	6,309		-.688	.493		
	Whistleblowing System	.537	.061	.649	8,815	.000	.766	1,306
	Budaya Organisasi	.294	.092	.236	3,209	.002	.766	1,306

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud
Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Bisa dilihat terdapat grafik Scatterplot yang mana didalamnya ditunjukkan bahwa secara acak titik menyebar dan dapat dilihat kalau adanya penyebaran terhadap titik yang ada di atas juga ada di bawah angka 0 pada sumbu Y, dari sini bisa diperoleh kalau heteroskedastisitas pada model regresi adalah tidak terjadi, sehingga bisa didapatkan bahwa terdapat kelayakan model regresi untuk dipakai dalam hal memprediksi pencegahan fraud yang didasarkan pada masukan variabel independennya yaitu *whistleblowing system* dan budaya organisasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4,342	6,309		-.688	.493
	Whistleblowing System	.537	.061	.649	8,815	.000
	Budaya Organisasi	.294	.092	.236	3,209	.002

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

Sumber: Output SPSS 25 data diolah 2022

Berdasarkan tabel 5 yang sudah dipaparkan, berikut persamaan regresi linear berganda-nya:

$$Y = -4,342 + 0,537x_1 + 0,294 x_2$$

Keterangan :

Y = Pencegahan Fraud

x₁ = Whistleblowing System

x₂ = Budaya Organisasi

Adapun bisa dijelaskan menurut persamaan diatas yaitu bahwa:

- 1) Nilai konstanta bertanda negatif -4,342 berarti apabila *whistleblowing system* dan budaya organisasi dianggap konstan ataupun tidak adanya perubahan yang dialami maka cara pencegahan kecurangan sebesar -4,342, atau dalam cara mencegah kecurangan. Nilai konstanta -4,342 artinya berpengaruh negatif. Konstanta negatif berarti adanya penurunan yang terjadi mengenai cara pencegahan kecurangan, kondisi ini biasanya timbul karena kurangnya sistem yang efektif dan budaya yang buruk di organisasi.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel *whistleblowing system* (X1) sebesar 0,537 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan *whistleblowing system* 1 maka variabel Pencegahan kecurangan/fraud akan ditingkatkan sebesar 0,537, maka bisa dikatakan adanya pengaruh positif terhadap *whistleblowing system* dan juga signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,294 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi 1 maka variabel Pencegahan kecurangan/fraud akan ditingkatkan sebesar 0,294, maka bisa dikatakan bahwa adanya pengaruh positif terhadap budaya organisasi dan juga signifikan terhadap pencegahan kecurangan
- 4) Adapun yang ditunjukkan melalui hasil penelitian yaitu nilai koefisien *whistleblowing system* (0,537), budaya organisasi (0,294): karena $0,537 > 0,294$ maka variabel *whistleblowing system* bisa dikatakan memiliki pengaruh yang dominan terhadap pencegahan kecurangan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (T-test)

Tabel 6 Hasil Uji T-test

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,342	6,309		-.688	.493
	Whistleblowing System	.537	.061	.649	8,815	.000
	Budaya Organisasi	.294	.092	.236	3,209	.002

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

- 1) Bila t hitung yang diketahui adalah lebih besar dari t tabel ataupun nilai signifikansi yang diketahui adalah kurang dari 0,05 maka bisa diperoleh bahwa variabel X tidak ada pengaruhnya terhadap Y
- 2) Bila t hitung yang diketahui adalah kurang dari t tabel ataupun nilai signifikansi yang diketahui adalah lebih besar dari angka 0,05 maka bisa diperoleh bahwa variabel X tidak ada pengaruhnya terhadap Y
- 3) Berdasarkan tabel 4.71, bila nilai signifikansi yang diketahui adalah 0,000 di mana angka ini adalah kurang jika dibandingkan dengan angka 0,05 ataupun t-hitung yang diketahui adalah 8,815 di mana lebih dari 1,661 t- table, maka bisa diperoleh bahwa adanya pengaruh positif yang dimiliki oleh *whistleblowing system* sebagai X1 terhadap pencegahan fraud sebagai Y, diikuti juga signifikan.
- 4) Berdasarkan tabel 4.71, bila nilai signifikansi yang diketahui adalah 0,002 di mana kurang dari 0,05 ataupun t-hitung yang diketahui adalah 3,209 di mana lebih dari 1,661 t-tabel, maka bisa diperoleh bahwa adanya pengaruh positif yang dimiliki budaya organisasi sebagai X terhadap pencegahan fraud sebagai Y, diikuti juga signifikan.

Uji Simultan (F-test)

Tabel 7 Hasil Uji F-Test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3597,442	2	1798,721	75,352	.000 ^b
	Residual	2148,386	90	23,871		
	Total	5745,828	92			

a. Dependent Variable: Pencegahan Fraud

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Whistleblowing System

Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022

Berdasarkan tabel didapat nilai F 75,352 dengan f signifikansi 0,000, yang

mana diketahui f signifikansi yaitu senilai 0,000 sama dengan lebih kecil kalau dengan nilai 0,05 dibandingkan, sebab dari itu bisa di artikan secara simultan bahwa *whistleblowing system* dan budaya organisasi simultan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan tabel 8 bisa ditinjau bahwa R square sebesar 0,618 yang berarti variasi pada pencegahan fraud mampu di terangkan oleh kedua variabel bebas (*whistleblowing system* dan budaya organisasi) sebesar 62% sedangkan sisanya 38% diterangkan oleh variabel lain diluar model atau variabel yang telah di teliti.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.618	4.886
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Whistleblowing System				
Sumber: Output SPSS 25, data diolah 2022				

2. Pembahasan

Whistleblowing System dan Terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

Melalui hipotesis pertama dalam penelitian yang diajukan, bisa dilihat bahwa adanya pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Adapun ditunjukkannya hal ini melalui hasil analisis yang menunjukkan besaran signifikansi yaitu 0,000 sama dengan lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai 0,05, yang di mana artinya berupa variabel *whistleblowing system* secara individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Dari sini dapat dibuktikan bahwa *whistleblowing system* yang semakin baik atau efektif bisa jadi akan berdampak dalam mendeteksi atau mencegah terjadinya

kecurangan kecurangan di Badan Pertanahan Nasional.

Adapun hasil yang didapatkan melalui penelitian ini turut mendukung peneltian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh Widiyarta (2017) dan Anandya dan Werastuti (2020) di mana melalui penelitian itu dinyatakan bahwa pengaruh positif dimiliki oleh variabel *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan, diikuti juga signifikan. Melalui pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sistem pelaporan (*whistleblowing system*) dalam sebuah organisasi yang terindikasi semakin baik atau tinggi maka dalam upaya pencegahan terjadinya tindakan kecurangan/fraud yang dilakukan bisa juga turut semakin baik atau tinggi.

Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

Melalui hipotesis kedua dalam penelitian yang diajukan, bisa dilihat bahwa adanya pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Adapun ditunjukkannya hal ini melalui hasil analisis yang menunjukkan besaran nilai signifikansi yaitu 0,002 sama dengan lebih kecil kalau dengan nilai 0,05 dibandingkan, yang berarti variabel budaya organisasi secara individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Melalui pemaparan tersebut maka dapat dibuktikan bahwa ketika budaya dalam sebuah organisasi terindikasi semakin baik maka bagi organisasi tersebut dapat berdampak positif yang turut mampu mencegah terjadinya tindakan kecurangan dalam organisasi tersebut.

Adapun hasil yang didapatkan melalui penelitian ini turut mendukung peneltian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh Widyani & Wati (2020) dan

Wicaksono dan Urumsah (2018) di mana melalui penelitian itu dinyatakan bahwa bisa didapatkan pengaruh positif melalui budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan apabila budaya tersebut terindikasi baik, begitu pula dengan pencegahan kecurangan yang akan ikut semakin tinggi apabila budaya organisasi terlihat semakin tinggi juga.

Whistleblowing System dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

Melalui hipotesis kedua dalam penelitian yang diajukan, bisa dilihat bahwa ada pengaruh yang dimiliki oleh variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap variabel pencegahan kecurangan/fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Kedua variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap pencegahan kecurangan/fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Adapun ditunjukkannya hal ini melalui hasil analisis yang menunjukkan besaran signifikansi yaitu 0,000 sama dengan lebih kecil kalua dengan nilai 0,05 dibandingkan, yang berarti bisa disimpulkan secara simultan bahwa terbukti berpengaruh signifikan antara *whistleblowing system* (X1), Budaya Organisasi (X2) terhadap pencegahan kecurangan/fraud (Y). Artinya, dengan ada penerapan sebuah sistem pelaporan (*whistleblowing system*) dibarengi dengan baiknya budaya yang diterapkan dalam suatu organisasi, maka akan mampu mencegah terjadinya kecurangan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

PENUTUP

Melalui hasil penelitian yang telah dijabarkan atas pelaksanaan penelitian sebelumnya yang berlokasi di Badan

Pertanahan Nasional Kota Bandung (BPN) yang membahas tentang pengaruh *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan/fraud, maka bisa didapatkan hasil bahwa *Whistleblowing System* Badan Pertanahan Nasional Kota berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Terdapat pengaruh positif antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan yang juga diikuti dengan signifikan. Selain itu pula, pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung terhadap pencegahan kecurangan, didapatkan simpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Pengaruh *Whistleblowing System* dan Budaya Organisasi pada terhadap Pencegahan Kecurangan Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

Keterbatasan atau hambatan yang dihadapi peneliti ialah (1) Penelitian ini tidak dapat disamaratakan untuk Badan Pertanahan Nasional secara menyeluruh, karena hanya mengambil populasi yaitu Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung (2) Penelitian ini hanya mengambil sampel 93 karyawan tetap saja, diluar karyawan magang karena keterbatasan waktu penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas populasi dan sampel di beberapa kota sehingga hasil yang diperoleh dapat ditarik kesimpulan yang bersifat umum dan representif. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan tentang pencegahan kecurangan. Kemudian untuk variabel yang tidak diikutsertakan untuk masuk ke dalam penelitian ini seperti keefektifan pengendalian internal, audit internal, *fraud early warning system* atau *whistleblowing intention* serta variabel lainnya yang memungkinkan untuk mempengaruhi pencegahan kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandya, 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. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933>
- Cressey. (1953). "Other People's Money". Montclair, NJ: Patterson Smith, pp.1- 300.
- Dewi S, F., Rahmawati, A. N., Khoirunnissa, R., & Fuadi, I. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4), 1689. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Fauziyah, Z. P., Prabawani, B., & Shinta Dewi, R. (2021). Analisa penerapan whistleblowing system pada PT Taspen. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(I), 929-944.
- Junita Putri. (2021). Analisis Pencegahan Kecurangan Akuntansi Dalam Mengelola Dana Desa Pada Desa Melati Ii Kecamatan Perbaungan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 21(1), 32-45. <https://doi.org/10.30596/jrab.v21i1.6392>
- Larasati, Y. S., & Surtikanti, S. (2019). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Pencegahan Fraud di Dalam Proses Pengadaan Barang dan Jasa (Riset Empiris pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Ruang Laut KEMENTERIAN KELAUTAN dan PERIKANAN). *Journal of Accounting, Finance, Taxation, and Auditing (JAFTA)*, 1(1), 31-43. <https://doi.org/10.28932/jafta.v1i1.1526>
- Prisca Kusumawardhani. (2020). Financial Statement Fraud. *The Master Guide to Controllers' Best Practices*, 445-448. <https://doi.org/10.1002/9781119723349.ch15>
- Suastawan, I. M. D. P., Sujana, E., & Sulindawati, N. luh G. (2017). Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencega1. Suastawan IMDP, Sujana E, Sulindawati N luh G. Pengaruh Budaya Organisa, Proactive Fraud Audit, dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana. *E-Journal S1 Ak Univ. Pendidikan Ganesha*, 1(3), 1-12.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Factor Influencing Employees to Com ? mit Fraud in Workplace: Empirical Study in Indonesian Hospitals. *Asia Pacific Fraud Journal*, 1(1), 1-18. <http://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.01.01>
- Jurnal Akuntansi Multiparadigma, 9(1), 156-172. <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh kompetensi aparatur, budaya organisasi, whistleblowing dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa (Studi

- empiris pada pemerintah desa di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Akuntansi*, 8(2), 1-12.
- Widyani, I. G. A. A. T., & Wati, N. W. A. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Aparatur Desa Dan Integritas Aparatur Terhadap Pencegahan Fraud Yang Terjadi Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*, 160-187.