

PENGARUH *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM WAIR PU'AN

Margaretha Ririn Novitasari^{1*}, Yosefina Andia Dekrita², Thadeus Fransesco Quelmo Patty³,
Universitas Nusa Nipa

Email: margaretharinnovitasari@gmail.com

Received : Jan 19 th 2026	Revised : March 18 th 2026	Accepted : May 30 th 2026
--------------------------------------	---------------------------------------	--------------------------------------

ABSTRACT

This study examines the effect of the Whistleblowing System and Organizational Culture on Fraud Prevention at the Wair Pu'an Regional Water Supply Company. Fraud prevention is critical in public service organizations, as fraudulent practices undermine institutional performance, public trust, and accountability in managing public resources. Thus, implementing an effective whistleblowing system and fostering a strong organizational culture are considered essential to minimize fraud risks. A quantitative associative approach was employed, with the entire population of 80 employees used as the sample through saturated sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. Prior to hypothesis testing, validity, reliability, and classical assumption tests including normality, multicollinearity, and heteroscedasticity were conducted. The results demonstrate that both the Whistleblowing System and Organizational Culture have a positive and significant effect on Fraud Prevention, both partially and simultaneously. The t-test confirms that each variable independently contributes significantly, while the F-test validates their combined explanatory power. The coefficient of determination indicates that both variables account for 38.9% of the variance in fraud prevention, with the remaining 61.1% influenced by external factors not included in the model. These findings suggest that strengthening whistleblowing mechanisms and cultivating an integrity-based organizational culture are effective strategies for enhancing fraud prevention in regional public companies. The study implies that organizations should invest in transparent reporting systems and ethical culture development to reduce fraudulent behavior and improve overall governance.

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

PENDAHULUAN

Tingkat kecurangan yang terjadi di sektor pemerintahan maupun *privat* terlihat semakin tinggi pada beberapa tahun belakangan ini (Aliyah, 2015). Kecurangan (*fraud*) yang terjadi dapat didefinisikan sebagai suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum (*illegal act*), yang dilakukan dengan secara disengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu atau memberikan gambaran keliru (*mislead*) kepada pihak lain, hal tersebut dilakukan baik dari dalam maupun dari luar organisasi (Aulia *et al.*, 2019).

Sebelum *fraud* terjadi, langkah 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 Ekono Insentif - 120

organisasi yang dirasa jauh dari kata bermoral (Herdiyanto *et al.*, 2022).

Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu unit milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Adanya kecurangan dalam kantor PDAM pun dimungkinkan terjadi. Dalam melakukan pelayanan, kasus kecurangan yang sering terjadi yaitu berupa adanya pungutan liar, pemerasan terhadap masyarakat, serta kasus korupsi lainnya.

Dikutip dari suarasikka.com Selasa 02 Mei 2023, adanya dugaan penyalagunaan keuangan negara senilai Rp 2.851.368.570,04 di Perumda Wair Puan di Kabupaten Sikka. Diketahui, Pansus Perumda Wair Puan di DPRD Sikka menemukan kerugian sebesar Rp 2.851.368.570,04 pada pengelolaan dana penyertaan modal Program Hibah Air Minum Perkotaan bagi masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) TA 2020.

Salah satu faktor yang juga paling efektif dalam mencegah dan mengungkap kecurangan, korupsi, dan mismanajemen adalah *whistleblowing* (Terracol, 2022). Menurut *Transparency International*, *whistleblowing* merupakan usaha mengomunikasikan informasi atau dugaan kesalahan terhadap individu atau entitas yang diyakini dapat menimbulkan suatu tindakan (*action*) (Terracol, 2022). *International Anti Corruption Academy* menuliskan bahwa *whistleblowing* dapat dipahami sebagai alat atau sarana oleh pemerintah untuk digunakan dan dikembangkan lebih lanjut dalam rangka mendeteksi serta mencegah tindakan korupsi (Scaturro, 2018).

Menurut *Survey Fraud Indonesia* dan *Global Economic Crime and Fraud Survey*, ditemukan prosedur yang efisien dalam menghindari timbulnya tindakan curang atau pelanggaran terhadap peraturan. Salah satu cara untuk mengurangi atau mencegah kecurangan tersebut adalah dengan diterapkannya *Whistleblowing System*. (Sari, *et al.*, 2021). *Whistleblowing System* merupakan

komponen sistem pengendalian internal yang memiliki tujuan untuk meningkatkan praktik tata kelola perusahaan yang baik dan untuk mencegah perilaku kecurangan. (Jasmine, 2014)

Selain sistem yang dapat membantu atau sebagai wadah seorang *whistleblower*, budaya dalam organisasi atau instansi terkait juga dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan. “Budaya perusahaan merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam visi dan misi perusahaan” (Effendi, 2018). Diasumsikan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik dan kuat memiliki potensi untuk mengurangi insiden tindakan curang yang dilakukan oleh anggota internal organisasi (Yulientinah & Mukhlisha, 2024).

TINJAUAN PUSTAKA

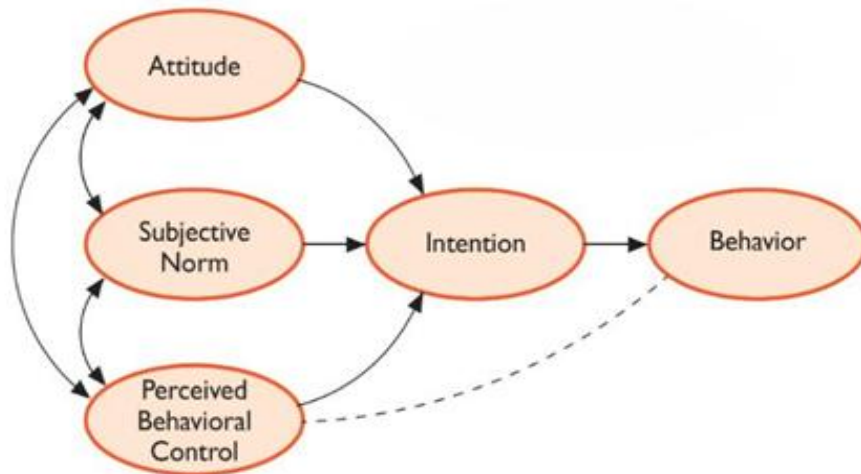
Theory off Planned Behavior (TPB) **Teori Perilaku yang Direncanakan**

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).

Teori ini memberikan suatu kerangka untuk mempelajari sikap seseorang terhadap perilakunya. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu

perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan - kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.



Gambar 1. *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi niat perilaku seseorang bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku (*salient belief*). Selain itu, setiap individu akan menilai atau mengevaluasi secara subjektif terhadap pentingnya konsekuensi atau dampak tersebut (*subjective evaluation*) (Ajzen, 1991).

Apabila seseorang meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif dan dievaluasi sebagai hal yang penting, maka orang tersebut akan cenderung memilih menjadi *whistleblower* sehingga dapat meningkatkan efektivitas *whistleblowing system*. Begitu pula dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh struktural yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat

mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan.

Theory of planned behavior menjelaskan dimana niat individu dipengaruhi keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku sama halnya dengan moral yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai kewajiban untuk terlibat ataupun menolak melakukan perilaku tertentu seperti adanya perasaan bersalah yang dimiliki oleh satu pihak namun tidak dimiliki oleh pihak lain yang merupakan intensi untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Kecurangan merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh satu orang atau lebih baik di dalam maupun di luar suatu

perusahaan, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi dan/atau kelompok dengan merugikan orang lain (Priantara, 2013). Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI, 2012), kecurangan didefinisikan sebagai “setiap tindakan akuntansi”: a) Kekeliruan penyajian yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan, yang melibatkan salah saji atau penghilangan jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan dengan sengaja untuk menipu laporan keuangan pengguna. b) Kekeliruan penyajian yang timbul akibat perlakuan yang tidak tepat terhadap aset (sering disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) yang berkaitan dengan pencurian aset suatu entitas, sehingga mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Berikut ini adalah penjelasan dari bagian-bagian *fraud hexagon* yang menjadi indikator dari pencegahan *fraud*:

1. *Stimulus (Pressure)*:
Pelaku pada saat ini melakukan kejahatan yang didorong oleh tekanan dimana hal ini dapat berasal dari tekanan akan kebutuhan keuangan, target keuangan yang menurun, perekonomian keluarga yang mendesak, dan lainnya, sehingga mendorong pelaku untuk berani melakukan pencurian kas perusahaan.
2. *Capability* (kapabilitas):
Hal ini menunjukkan seberapa besar daya dan kapabilitas dari suatu pihak untuk melakukan kecurangan di lingkungan perusahaan. Pada poin ini, salah satu contoh yang menggambarkan dengan jelas adalah saat terjadinya perubahan direksi yang merupakan terciptanya wujud *conflict of interest* (Sari & Nugroho, 2020).
3. *Opportunity* (peluang):
Bila terdapat kelemahan dalam pengendalian internal perusahaan, pengawasan yang melemah mendorong seseorang

untuk bertindak dalam melakukan kecurangan. Celah ini dapat mengundang hal yang fatal bagi perusahaan dimana kelemahan dalam pengendalian internal yang berjalan dimanfaatkan oleh seseorang.

4. *Rationalization* (rasional):

Pada poin tersebut, pelaku akan melakukan pembenaran atau merasa bahwa tindakannya benar saat mereka melakukan kecurangan. Perilaku tersebut muncul disaat seseorang merasa telah berbuat lebih bagi perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk mengambil keuntungan yang didasari pemikiran bahwa hal tersebut sah-sah saja selama mereka bekerja dengan benar.

5. *Ego (Arrogance)*:

Arogansi adalah sikap superioritas yang menyebabkan keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan saat seseorang merasa lebih tinggi kedudukannya ketimbang pihak lainnya (Desviana *et al.*, 2020).

6. *Collusion*:

Menurut Vousinas, (2019) kolusi merujuk kepada perjanjian yang menipu suatu pihak dimana pihak yang tertipu sebanyak dua orang atau lebih, untuk satu pihak yang bertujuan untuk mengambil tindakan lain untuk beberapa tujuan kurang baik, seperti menipu pihak ketiga dari hak yang dimilikinya.

Whistleblowing System

Whistleblowing merupakan pengungkapan informasi oleh anggota organisasi (atau mantan) yang dipandang sebagai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendala karyawan kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat mempengaruhi tindakan (Miceli *et al.*, 2008).

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).

Menurut Widyawati (2019), Pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) adalah pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/ tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Pengungkapan ini umumnya dilakukan secara rahasia. Menurut Agus Sulistiyo & Harti Budi Yanti (2022), *whistleblowing system* adalah cara bagi pelapor untuk melaporkan kejadian pelanggaran dalam suatu organisasi dengan adanya sistem *whistleblowing* juga memudahkan masyarakat untuk merasa aman dalam melaporkan kejadian penipuan, karena menjamin kerahasiaan data sehingga diharapkan banyak masyarakat yang melaporkan tindakan kecurangan.

Sistem *whistleblowing* merupakan salah satu komponen pengendalian internal perusahaan, dan digunakan untuk mengungkap pelanggaran yang terjadi di dalam perusahaan. *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).

Aspek-aspek sistem pelaporan pelanggaran (WBS) ini menjadi indikator efektivitas yang terdiri dari sebagai berikut (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008):

1. Aspek struktural, merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur sistem pelaporan pelanggaran. Elemen infrastruktur yang dimaksud berupa pernyataan komitmen, kebijakan perlindungan pelapor, struktur unit pengelolaan *Whistleblowing System*, serta sumber daya dan fasilitas media yang harus dipenuhi agar sistem *whistleblowing* ini berjalan dengan baik.
2. Aspek operasional, merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran. Maksudnya, dalam proses penyampaian harus dapat memudahkan pelapor dengan menyediakan saluran khusus yang hanya boleh dijangkau oleh petugas yang mempunyai hak dalam pengelolaan pelaporannya. Selain itu, kerahasiaan pelapor dan kebijakan mengenai perlindungan yang harus diperhatikan.
3. Aspek perawatan, merupakan aspek yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Dalam aspek perawatan, komunikasi mengenai hasil penerapan *Whistleblowing System* sangat diperlukan agar pegawai tahu apa yang kemudian harus dilakukan. Para pegawai pun dapat mengetahui bahwa

kecurangan dapat dilaporkan tanpa adanya campur tangan selain petugas yang bersangkutan dengan sistem.

Whistleblowing System yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan karyawan perusahaan untuk lebih berani bertindak untuk mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya ke pihak yang dapat menanganinya. Ini berarti *Whistleblowing System* mampu untuk mengurangi budaya “diam” menuju ke arah budaya “kejujuran dan keterbukaan” (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2008). Artinya tindak kecurangan sudah tidak mampu untuk dilakukan karena banyaknya “mata” yang melihat dan mudah untuk pelaporannya.

Indikator *Whistleblowing System*

Indikator *Whistleblowing* Menurut Zarefar & Arfan (2017), efektivitas *whistleblowing* dapat didefinisikan dalam berbagai cara, Organisasi harus merespon laporan *whistleblowing* dengan cepat. Ini mencakup penyelidikan yang komprehensif terhadap laporan dan tindakan perbaikan yang sesuai jika ditemukan pelanggaran. disebutkan bahwa untuk menciptakan *whistleblowing system* yang efektif di dalam suatu organisasi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Sistem pelaporan harus tersosialisasi kepada seluruh karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui tata cara penggunaan sistem tersebut agar terciptanya keterbukaan dan transparansi di dalam organisasi.
2. Otoritas yang menerima laporan harus jelas, seperti dewan komisaris atau tim audit independen yang dibentuk dewan komisaris, Seluruh pelaporan pelanggaran disampaikan ke unit audit internal, unit yang ditunjuk oleh Perusahaan untuk menerima dan menindaklanjuti laporan pelanggaran.
3. Pekerja yang berperan sebagai *whistleblower* perlu dilindungi sehingga dirinya tidak takut atau merasa terintimidasi dengan ancaman-ancaman, seperti ancaman pemecatan dari tempatnya bekerja, perlindungan atas tindakan balasan dari terduga pelaku pelanggaran atau pihak lain, perlindungan bagi si pelapor dari ancaman dan tekanan atas hak-hak pegawai, gugatan hukum dan tindakan fisik.
4. Memberikan solusi dan penyelesaian atas pelaporan pelanggaran serta kesempatan pembelaan bagi pihak terlapor sehingga penerapannya dapat efektif bukan berita bohong atau fitnah.

Budaya Organisasi

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).

Budaya organisasi adalah cara berpikir yang membedakan antara orang yang satu dengan orang yang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Ini termasuk nilai, kepercayaan dan perilaku karyawan yang menjadi ciri khas organisasi (Hofstede, 1993). Hofstede (1980) menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi adalah berikut ini:

1. Jarak kekuasaan merupakan sifat budaya yang mendeskripsikan tingkatan dimana anggota organisasi menerima kekuatan dalam institusi atau organisasi yang didistribusikan tidak sama rata.
2. Penghidaran ketidakpastian merupakan tingkatan dimana anggota organisasi merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas yang terjadi di dalam institusi atau organisasi.
3. Individualisme-Kolektivisme. Individualisme merupakan tingkatan dimana seseorang lebih suka bertindak sebagai individu daripada kelompok. Kolektivisme menunjukkan kerangka sosial yang kuat bahwa seseorang mengharap keberadaan orang lain dalam kelompok mereka.
4. Maskulinitas-Feminitas. Maskulinitas merupakan tingkatan dimana seseorang menyukai akan pencapaian, keberhasilan dan ketegasan. Sedangkan feminitas adalah kesederhanaan, perhatian kepada yang lemah dan kesopanan santunan.

Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Emron dan Yohny (2018:129) yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarinya dengan antusias.
3. Kepribadian.

Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa. Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Pengembangan Hipotesis Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Kecurangan merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh satu orang atau lebih baik di dalam maupun di luar suatu perusahaan, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi dan/atau kelompok dengan merugikan orang lain (Priantara, 2013). Elemen pribadi merupakan bagian dari ego (*arrogance*) *Theory of Planned Behavior* (TPB) yang diciptakan oleh Ajzen dan Fishbein antara tahun 1988 dan 1991. Menurut TPB, keinginan berperilaku seseorang dipengaruhi oleh tiga variabel, dimulai dari sikap terhadap suatu aktivitas. Sebelum bertindak atas keinginannya, seorang individu akan memiliki nilai dalam dirinya. Ketika seseorang memiliki pemikiran, keyakinan dan sikap yang baik bahwa apa yang akan dilakukannya selama proses *whistleblowing* adalah sesuatu yang beretikad baik dan dapat diterima oleh lingkungan di sekitarnya, maka dia akan berperilaku sebagai *whistleblower*. Sikap individu terhadap perilaku,

evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan-kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.

(Miceli, M., Near, J., dan Dworkin, 2008) menyatakan bahwa *whistleblowing* ialah sebuah pemberitahuan atau penyampaian informasi dari salah satu anggota organisasi maupun perusahaan atau pihak lain dari organisasi, dimana penyampaian ini berhubungan mengenai perilaku menyimpang atau diluar dari peraturan yang berlaku oleh seseorang yang melakukannya di dalam ruang lingkup perusahaan. Seseorang yang menyampaikan ini sering disebut dengan istilah *whistleblower*.

Adanya sistem ini bukan hanya bertujuan sebagai sarana untuk menyalurkan tindakan kecurangan, namun sistem ini juga tidak langsung menjadi sebuah sarana untuk mengawasi kegiatan antar anggota. Keberadaan sistem ini, memberikan efek takut kepada setiap karyawan untuk melakukan kecurangan karena pada saat melakukan kegiatan satu sama lain telah melakukan pengawasan. Hal inilah yang menyebabkan dapat mencegah suatu tindakan *fraud* yang akan terjadi. Adapun penelitian oleh (Nugroho, 2015) serta (Agusyani *et al.*, 2016) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel *whistleblowing system* memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan. Berlandaskan hal tersebut, maka hipotesis penelitian yang bisa dirumuskan yaitu:

H1 : *Whistleblowing System* Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan *Fraud*.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Menurut *theory off planned behavior* (TPB), 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.

Capability (kapabilitas) atas tindakan *fraud* (kecurangan) yang terjadi dalam lingkungan perusahaan yang dapat memungkinkan tindakan kecurangan yang dianggap sebagai terjadinya perubahan direksi yang menyebabkan terwujudnya *conflict of interest* (Sari & Nugriho., 2020).

Elemen *capability* (kapabilitas) merupakan bagian dari *fraud Hexagon* yang dikemukakan oleh Georgios L. Vousinas pada tahun 2017. Teori ini merupakan perkembangan dari teori *fraud triangle*, teori *fraud diamond* dan teori *fraud pentagon*. Lingkungan pekerjaan perusahaan juga masuk dalam elemen teori perilaku yang direncanakan oleh *theory off planned behavior* (TPB).

Menurut Ekayanti (2017), semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka pengendalian internal akan semakin efektif, berkontribusi terhadap pengembangan organisasi dan meminimalkan kecenderungan kecurangan. Budaya organisasi juga menjadi variabel yang dapat mempengaruhi kecenderungan terjadinya kecurangan. Kecurangan biasanya terjadi pada organisasi dengan budaya yang buruk, karena budaya organisasi yang baik tidak akan memberikan peluang bagi individu untuk terlibat dalam aktivitas penipuan. Jika budaya organisasi berfungsi dengan baik maka akan membentuk karakter individu dalam organisasi, menumbuhkan rasa memiliki dan identitas. Budaya organisasi sendiri 68 terdiri dari norma-norma, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, dan kebiasaan yang diciptakan dan disetujui oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan yang memengaruhi cara kerja dilakukan dan bagaimana karyawan berperilaku.

Dalam penerapannya, Kantor PDAM Wair Pu'an memiliki 3 (tiga) budaya organisasi yang utama, yakni : 1) *customer focus*, 2) *care* serta 3)

integrity. Dari ketiga budaya organisasi tersebut, difokuskan pada budaya organisasi *integrity* yang mewajibkan seluruh pihak perusahaan untuk bertindak disiplin, jujur, adil, terbuka (transparan) serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, maka jika budaya organisasi ini diimplementasikan dengan baik secara maksimal akan mampu meminimalisir maupun mencegah terjadinya tindak kecurangan. (Zelmiyanti & Lili Anita, 2015) serta (Sumendap, Priscillia, 2019) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan landasan diatas maka dirumuskan bahwa:

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Pencegahan *Fraud*.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Eddy Roflin, Iche Andriyanu Liberti (2021), populasi memiliki ciri dan sebaran, karena itu populasi harus ditegaskan dengan batasan yang jelas, siapa, di mana, kapan, dan berapa besar perkiraan jumlah unit populasinya (N). Batasan populasi biasanya ditulis dalam kriteria inklusi dan eksklusi. Apabila sebaran populasi sangat luas, maka batasan populasi bisanya ditulis dalam bentuk populasi target dan populasi terjangkau. Batasan populasi juga bergantung desain penelitian, pada desain penelitian *case-control*, populasi biasanya ditulis dalam bentuk populai *case* dan populasi *control*. Maka populasi dalam penelitian ini adalah pada bagian teknis yang berjumlah 54 orang dan 26 tenaga non teknis.

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode penentuan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasi digunakan menjadi sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan, maka sampel yang digunakan adalah berjumlah 80 karyawan karena menggunakan sampel jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Data dapat dikumpulkan melalui angket atau kuesioner yang disebarkan langsung kepada karyawan yang bekerja pada kantor perumda Wair pu'an yang kemudian akan dihitung sesuai dengan formulasi yang ada sehingga diperoleh angka-angka rasio yang akan dianalisis, serta melakukan observasi secara langsung pada tempat penelitian

Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional

1. *Whistleblowing System*
Whistleblowing merupakan pengungkapan informasi oleh anggota (mantan anggota) yang dipandang sebagai praktik ilegal, tidak bermoral, atau tidak sah dibawah kendala karyawan kepada orang-orang atau organisasi yang mungkin dapat memperngaruhi tindakan (Miceli *et al.*, 2008). Yang diuji dalam penelitian ini adalah sistem pelaporan, otoritas, pekerjaan dan memberikan solusi dalam bekerja.
2. Budaya Organisasi
Budaya organisasi adalah cara berpikir yang membedakan antara orang yang satu dengan orang yang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Ini termasuk nilai, kepercayaan dan perilaku karyawan yang menjadi ciri khas organisasi (Hofstede, 1993). Budaya organisasi yang diuji yaitu tentang kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan otoritasi tim.
3. Pencegahan *Fraud*.
Kecurangan merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh satu orang atau lebih baik di dalam maupun di

luar suatu perusahaan, dengan tujuan memperoleh keuntungan pribadi dan/atau kelompok dengan merugikan orang lain (Priantara., 2013). Pencegahan

fraud yang diuji yaitu tentang stimulus, kapabilitas, peluang, rationalization, dan ego dalam bekerja.

HASIL

Tabel 1. Data berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	55	46%
Perempuan	25	54%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 1, data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Responden dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Dari total 80 pegawai PDAM Wair Puan yang menjadi sampel, sebanyak 55 orang (46%) merupakan laki-laki, sedangkan 25 orang (54%)

adalah perempuan. Meskipun secara umum pekerjaan teknis di PDAM sering kali didominasi oleh laki-laki, data ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan dalam struktur kepegawaian PDAM Wair Puan cukup signifikan, bahkan sedikit lebih tinggi dari laki-laki.

Tabel 2. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	SMA/K	54	60%
2	D3	11	10%
3	S1	15	30%
Total		80	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Komposisi pendidikan menunjukkan bahwa mayoritas pegawai PDAM Wair Puan berasal dari jenjang pendidikan SMA/K (60%), diikuti oleh S1 (sekitar 30%), dan sisanya D3 (10%). Keadaan ini menggambarkan bahwa organisasi masih sangat bergantung pada tenaga kerja dengan latar pendidikan

menengah, sementara lulusan perguruan tinggi (D3 dan S1) belum mendominasi. Hal ini bisa menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan atau rekrutmen berbasis kualifikasi akademik yang lebih tinggi.

Tabel 3. Data responden berdasarkan umur

Umur	Jumlah	Persentase %
20-30	32	43%
31-40	28	23%
41-50	8	13%
51-60	12	21%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Mayoritas pegawai PDAM Wair Puan berada pada rentang usia 20-30 tahun (43%), yang menunjukkan bahwa

tenaga kerja berada dalam usia yang secara umum dianggap sebagai usia paling produktif. Sementara itu, pegawai

berusia di atas 50 tahun hanya mencakup 13%, yang berarti sebagian

besar tenaga kerja masih memiliki waktu pengabdian yang cukup panjang.

Tabel 4. Data responden berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase %
Sekretaris	1	1%
Kepala bagian,	4	5%
Kepala seksi	8	10%
Kepala upt.ikk	5	6%
Teknisi	36	45%
Honoror	26	33%
Total	80	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa pegawai PDAM Wair Puan yang menjabat sebagai sekretaris 1 orang, menjabat sebagai kepala bagian sebanyak 5%, menjabat sebagai kepala seksi sebanyak 10%, menjabat sebagai kepala UPT. IKK sebanyak 6%, menjabat sebagai teknisi sebanyak 45% dan menjabat sebagai honoror sebanyak 33%. Sebagian besar responden adalah teknisi (45%) dan

honoror (33%), yang berarti penelitian ini banyak melibatkan pegawai non-struktural. Sedangkan pegawai struktural (seperti kepala bagian dan kepala seksi) memiliki persentase yang jauh lebih kecil. Hal ini bisa menggambarkan struktur organisasi PDAM Wair Puan yang didominasi oleh pelaksana teknis dan tenaga kontrak/honoror dibanding jabatan struktural.

Tabel 5. Ringkasan hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Whistleblowing System</i>	0,869	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,756	Reliabel
3	Pencegahan <i>Fraud</i>	0,628	Reliabel
Cronbach Alpha > 0,60 = Reliabel			

Sumber : Data primer, diolah 2025

Seluruh instrumen variabel dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur masing-masing variabel yang diteliti.

Menurut Ghazali (2013:46) menyebutkan bahwa pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan

kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally, 1960 dalam Ghazali, 2013:48).

Tabel 6. Deskripsi Variabel *Whistleblowing System*

No	Pernyataan	% Skor Total	Kriteria
1	Saya memahami dengan jelas prosedur pelaporan pelanggaran yang berlaku di perusahaan.	79%	Baik
2	Perusahaan telah menetapkan pihak atau unit yang bertanggung jawab menerima dan menindaklanjuti laporan pelanggaran secara jelas.	82%	Baik
3	Perusahaan memberikan perlindungan yang memadai bagi pelapor (<i>whistleblower</i>) dari segala bentuk ancaman atau balas dendam.	70%	Baik
4	Identitas pelapor dijaga kerahasiaannya demi kenyamanan dan keamanan pelapor.	73%	Baik
5	Perusahaan menindaklanjuti setiap laporan pelanggaran dengan memberikan solusi yang jelas dan tepat waktu.	76%	Baik
6	Pelapor mendapatkan informasi mengenai perkembangan dan hasil tindak lanjut laporan yang disampaikan.	74%	Baik
7	Saya merasa aman dan tidak takut untuk melaporkan pelanggaran karena adanya kebijakan perlindungan pelapor.	75%	Baik
% Skor Total & Kategori Variabel		71%	Baik

Sumber: Data primer, diolah 2025

Tabel 6, menunjukkan bahwa pada pernyataan pertama, yaitu “Saya memahami dengan jelas prosedur pelaporan pelanggaran yang berlaku di perusahaan,” diperoleh persentase skor sebesar 79% yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden telah memahami prosedur pelaporan pelanggaran secara jelas. Pernyataan kedua menyatakan bahwa “Perusahaan telah menetapkan pihak atau unit yang bertanggung jawab menerima dan menindaklanjuti laporan pelanggaran secara jelas.” Pernyataan ini memperoleh skor tertinggi yaitu 82%, yang juga masuk kategori baik, menunjukkan bahwa responden menilai adanya kejelasan struktur dan tanggung jawab dalam proses pelaporan. Pada pernyataan ketiga mengenai perlindungan perusahaan terhadap pelapor dari ancaman atau balas dendam, diperoleh skor sebesar 70% dengan kategori baik. Meskipun masih dalam kategori baik, nilai ini merupakan

yang terendah dibandingkan indikator lainnya, yang menunjukkan adanya persepsi bahwa perlindungan terhadap pelapor masih dapat ditingkatkan. Selanjutnya, pada pernyataan keempat mengenai kerahasiaan identitas pelapor, diperoleh skor sebesar 73% yang juga termasuk dalam kategori baik, mengindikasikan bahwa perusahaan cukup memperhatikan aspek kerahasiaan untuk menjaga kenyamanan dan keamanan pelapor. Pernyataan kelima yang berbunyi “Perusahaan menindaklanjuti setiap laporan pelanggaran dengan memberikan solusi yang jelas dan tepat waktu” memperoleh skor 76%, yang menunjukkan bahwa perusahaan cukup responsif dalam menangani laporan pelanggaran. Pernyataan keenam terkait dengan pemberian informasi perkembangan dan hasil laporan kepada pelapor memperoleh skor 74%, masih dalam kategori baik, yang menunjukkan adanya komunikasi lanjutan meskipun belum optimal. Terakhir, pernyataan

ketujuh yang menyatakan bahwa responden merasa aman dan tidak takut melapor karena adanya kebijakan perlindungan memperoleh skor 75%, juga dalam kategori baik, yang menandakan bahwa rasa aman pelapor telah diperhatikan oleh perusahaan.

Secara keseluruhan, rata-rata persentase skor total untuk variabel

Whistleblowing system adalah sebesar 71%, yang tergolong dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem *whistleblowing* pada perusahaan dinilai cukup baik oleh responden, meskipun masih terdapat aspek-aspek tertentu yang dapat ditingkatkan, khususnya dalam hal perlindungan dan kerahasiaan pelapor.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	% Skor Total	Kriteria
1	Saya mampu mengendalikan emosi saya saat menghadapi tekanan kerja	74%	Baik
2	Saya berani mengemukakan pendapat dan ide saya dalam rapat atau diskusi tim.	76%	Baik
3	Saya menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.	77%	Baik
4	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.	80%	Baik
5	Kinerja saya selalu mendapat apresiasi dari atasan dan rekan kerja.	75%	Baik
6	Saya merasa nyaman menghadapi tantangan dan persaingan dalam pekerjaan	76%	Baik
7	Saya selalu berusaha bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama	79%	Baik
8	Saya menghargai pendapat dan kontribusi setiap anggota tim dalam pekerjaan.	80%	Baik
9	Saya aktif mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja.	78%	Baik
% Skor Total & Kategori Variabel		77%	Baik

Sumber: Data primer, diolah 2025

Variabel Budaya Organisasi diukur melalui sembilan pernyataan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana sikap, nilai, dan perilaku individu dalam lingkungan kerja mencerminkan budaya organisasi yang positif. Hasil tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan disajikan pada Tabel 7 berikut.

Berdasarkan Tabel 7, pernyataan pertama yaitu “Saya mampu mengendalikan emosi saya saat menghadapi tekanan kerja” memperoleh skor sebesar 74%, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu menjaga kestabilan emosi dalam

situasi kerja yang menekan. Pada pernyataan kedua, yaitu “Saya berani mengemukakan pendapat dan ide saya dalam rapat atau diskusi tim”, diperoleh skor sebesar 76% dan termasuk kategori baik, yang mengindikasikan bahwa responden cukup percaya diri dalam menyampaikan pendapat dalam forum kerja. Pernyataan ketiga menyatakan bahwa “Saya menunjukkan sikap profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas”, memperoleh skor 77%, menunjukkan sikap positif responden dalam menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Pernyataan keempat, yaitu “Saya menjaga hubungan baik

dengan rekan kerja dan atasan”, memiliki skor 80%, yang merupakan salah satu skor tertinggi pada variabel ini. Ini menunjukkan bahwa relasi antar individu dalam organisasi dinilai sangat baik.

Selanjutnya, pernyataan kelima mengenai apresiasi dari atasan terhadap kinerja responden memperoleh skor 75%, juga berada pada kategori baik, yang menandakan bahwa sebagian besar responden merasa dihargai atas kinerjanya. Pernyataan keenam menyatakan “Saya merasa nyaman menghadapi tantangan dan persaingan dalam pekerjaan”, memperoleh skor 76%, mencerminkan sikap adaptif dan kompetitif dari responden dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Pernyataan ketujuh, yaitu “Saya selalu berusaha bekerja sama dengan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama”, memperoleh skor 79%, menunjukkan bahwa budaya kerja sama tim sudah terbentuk cukup kuat dalam organisasi. Pernyataan kedelapan yang menyatakan “Saya menghargai pendapat dan

kontribusi setiap anggota tim dalam pekerjaan”, mendapatkan skor 80%, merupakan skor tertinggi bersama dengan pernyataan keempat. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap saling menghargai antar anggota tim sangat dijunjung tinggi oleh responden. Terakhir, pernyataan kesembilan yaitu “Saya aktif mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja” memperoleh skor 78%, menunjukkan bahwa responden memiliki inisiatif tinggi dalam mengatasi permasalahan di lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, skor rata-rata total dari variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 77%, yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum budaya organisasi yang ada dalam lingkungan kerja responden sudah terbentuk dengan cukup baik, mencerminkan adanya hubungan kerja yang harmonis, profesionalisme, dan semangat kerja sama yang kuat di antara anggota organisasi.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Pencegahan *Fraud* (Kecurangan)

No	Pernyataan	% Skor Total	Kriteria
1	Apakah perusahaan menyediakan insentif yang mendorong anda untuk bekerja jujur dan transparan.	74%	Baik
2	Apakah anda merasa memiliki pengetahuan yang cukup tentang kebijakan anti- <i>Fraud</i> pada perusahaan.	73%	Baik
3	Seberapa efektif sistem pengawasan dan kontrol untuk mencegah kecurangan.	75%	Baik
4	Apakah anda pernah mendengar atau melihat pembenaran dari rekan kerja terkait tindakan yang melanggar aturan.	76%	Baik
5	Seberapa besar rasa percaya diri anda dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan etika meskipun ada tekanan.	78%	Baik
6	Apakah anda merasa bahwa kerja sama antar karyawan dalam organisasi selalu dilakukan dengan cara jujur dan transparansi.	76%	Baik
7	Apakah perusahaan memiliki mekanisme untuk mendeteksi dan mencegah kolusi (kerja sama dalam melakukan kecurangan) yang berpotensi menyebabkan kecurangan.	78%	Baik

No	Pernyataan	% Skor Total	Kriteria
8	Apakah posisi atau jabatan anda memberi hak khusus yang tidak harus mengikuti semua aturan secara ketat.	58%	Cukup Baik
% Skor Total & Kategori Variabel		73%	Baik

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil rekapitulasi data pada Tabel 8, dapat diketahui bahwa persepsi responden terhadap upaya pencegahan *Fraud* (kecurangan) dalam organisasi dinilai cukup baik secara umum, dengan persentase skor total sebesar 73% yang masuk dalam kategori Baik.

Secara rinci, sebagian besar item pernyataan memperoleh skor dalam rentang 73%–78%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pandangan positif terhadap sistem dan budaya yang mendukung pencegahan kecurangan di lingkungan kerja. Pernyataan pertama, mengenai ketersediaan insentif untuk mendorong kejujuran dan transparansi, memperoleh skor 74% dan masuk dalam kategori Baik. Selanjutnya, pemahaman responden terhadap kebijakan anti-*Fraud* perusahaan juga dinilai Baik dengan skor 73%. Efektivitas sistem pengawasan dan kontrol dalam mencegah kecurangan menunjukkan skor 75%, yang menegaskan adanya penerapan sistem kontrol internal yang dianggap baik oleh responden. Pernyataan mengenai pembenaran terhadap tindakan pelanggaran aturan oleh rekan kerja juga mendapat skor yang tinggi yaitu 76%, menunjukkan bahwa responden cukup sadar akan

pentingnya integritas dalam lingkungan kerja. Aspek kepercayaan diri dalam mengambil keputusan etis meskipun di bawah tekanan memperoleh nilai tertinggi yaitu 78%, mengindikasikan bahwa mayoritas responden mampu bertindak secara etis. Begitu pula dengan kerjasama antar karyawan dalam menjalankan tugas secara jujur dan transparan yang mendapat skor 76%. Selain itu, mekanisme deteksi dan pencegahan kolusi juga dinilai positif dengan skor 78%. Namun, pada pernyataan kedelapan yang berkaitan dengan potensi penyalahgunaan wewenang oleh pemegang jabatan tertentu (yang tidak mengikuti aturan secara ketat), hanya memperoleh skor 58%, dengan kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat potensi kelemahan dalam aspek kepatuhan terhadap aturan oleh pihak-pihak tertentu dalam organisasi.

Secara keseluruhan, skor rata-rata variabel Pencegahan *Fraud* sebesar 73% menunjukkan bahwa responden menilai bahwa organisasi telah memiliki sistem pencegahan kecurangan yang baik, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam aspek kesetaraan kepatuhan terhadap aturan di semua tingkatan jabatan.

Tabel 9. Hasil uji multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
1	<i>Whistleblowing system</i>	0,440	2,273	Bebas Multikolinearitas
2	Budaya Organisasi	0,440	2,273	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data primer, diolah 2025

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa

hasil perhitungan nilai *tolerance* yang menunjukkan variabel independen

memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel independen. Hasil penelitian VIF juga menunjukkan hal yang sama multikolonieritas antar variabel independen dalam model ini maka dapat dilakukan analisis lebih lanjut dengan

dimana variabel independen memiliki nilai VIF kurang dari 10. Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak ada menggunakan model regresi linear berganda.

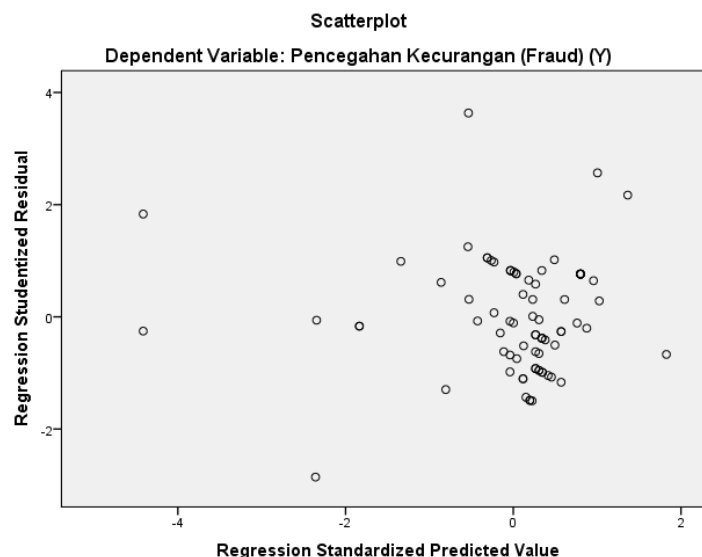
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

N	Test Statistic	Sig. <i>Kolmogorov-Smirnov</i>
80	0,085	0,200

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap nilai residual tidak terstandarisasi, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hal ini diperkuat dengan nilai Test Statistic sebesar 0,085, yang berada dalam batas

toleransi uji normalitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan salah satu syarat penting untuk analisis regresi linier klasik. Artinya, model regresi yang digunakan layak dilanjutkan ke tahapan pengujian selanjutnya seperti uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis.



Gambar 2. Grafik Scaterplot

Berdasarkan hasil pengujian heterokedastisitas terlihat bahwa titik-titik yang terbentuk pada grafik *scaterplot* tidak membentuk pola yang jelas serta tersebar di atas dan di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas heterokedastisitas atau dengan kata lain berkondisi homokedastisitas

Tabel 11. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	13,620
<i>Whistleblowing System</i>	0,197
Budaya Organisasi	0,304

Sumber: Data primer, diolah 2025

Dari tabel hasil uji regresi linear sederhana di atas dapat diketahui bahwa model regresi linear sederhana ditunjukkan oleh persamaan:

$$Y = 13,620 + 0,197X_1 + 0,304X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan bahwa :

a. Konstanta (a)

Koefisien konstanta berdasarkan hasil regresi adalah sebesar 13,620, artinya apabila variabel bebas (*Whistleblowing system* dan budaya organisasi) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai pencegahan *Fraud* (kecurangan) sebesar 13,620%.

b. Koefisien Regresi *Whistleblowing system* (b1)

Koefisien regresi *Whistleblowing system* dari persamaan regresi adalah sebesar 0,197, artinya apabila *Whistleblowing system* meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (Budaya Organisasi) dianggap konstan dan bernilai nol, maka nilai pencegahan *Fraud* (kecurangan) akan meningkat sebesar 0,197%. Ini

menunjukkan bahwa *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan) — semakin baik *Whistleblowing System*, semakin baik pula pencegahan *Fraud* (kecurangan).

c. Koefisien Regresi Budaya Organisasi (b2)

Koefisien regresi Budaya Organisasi dari persamaan regresi adalah sebesar 0,304, artinya apabila Budaya Organisasi meningkat 1% sedangkan variabel bebas lainnya yang ada dalam penelitian ini (*Whistleblowing System*) dianggap konstan dan bernilai nol, maka nilai pencegahan *Fraud* (kecurangan) akan meningkat sebesar 0,304%. Ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan) — semakin baik Budaya Organisasi, semakin baik pula pencegahan *Fraud* (kecurangan).

Tabel 12. Hasil uji t

Variabel	t hitung	Sig.
<i>Whistleblowing system</i>	2,633	0,007
Budaya Organisasi	3,294	0,001
Kriteria : Jika t hitung > t tabel atau Sig < 0,05 = berpengaruh secara signifikan Nilai t tabel = 2,000		

Sumber : Data primer, diolah 2025

1. *Whistleblowing system* memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan). Hal ini

dibuktikan melalui hasil uji statistik, di mana nilai t hitung untuk variabel *Whistleblowing system* sebesar 2,633, yang jauh

lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,000 pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung melebihi t tabel, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Whistleblowing system* secara signifikan berkontribusi terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan).

2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan). Hal ini

dibuktikan melalui hasil uji statistik, di mana nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar 3,294, yang jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 2,000 pada tingkat signifikansi (α) 0,05. Karena nilai t hitung melebihi t tabel, maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara signifikan berkontribusi terhadap pencegahan *Fraud* (kecurangan).

Tabel 13. Hasil Uji Simultan

Model	F Hitung	$p - \text{Value F}$
1	24,509	0,000

Sumber: Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji simultan dalam konteks uji kelayakan model, diketahui bahwa nilai $p\text{-value F}$ sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $\alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak secara statistik untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen, yaitu *Whistleblowing system* dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen, yaitu Pencegahan *Fraud Whistleblowing System*. Karena $p\text{-value} < \alpha$, maka

hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa model tidak signifikan ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang dibangun memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan pengaruh simultan dari *Whistleblowing System* dan Budaya Organisasi terhadap pencegahan kecurangan dalam *Whistleblowing System*, sehingga model tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R^2	Adj. R^2
1	0,389	0,373

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,373. Nilai $\text{Adj. } R^2 = 0,373$ mengindikasikan bahwa sebesar 37,3% variasi perubahan dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam

model. Sementara sisanya, yaitu sebesar 62,7%, dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki daya jelaskan yang kuat dan signifikan, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Whistleblowing System dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Wair Pu'an, dapat disimpulkan bahwa secara umum penerapan whistleblowing system, budaya organisasi, dan pencegahan fraud telah berada pada kategori yang baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Whistleblowing System memperoleh persentase skor sebesar 71%, Budaya Organisasi sebesar 77%, dan Pencegahan Fraud sebesar 73%. Temuan ini menunjukkan bahwa responden menilai organisasi telah memiliki mekanisme pelaporan pelanggaran, budaya kerja, serta sistem pencegahan kecurangan yang berjalan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Whistleblowing System berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud. Semakin baik penerapan sistem pelaporan pelanggaran yang ditunjukkan melalui kemudahan akses pelaporan, perlindungan terhadap pelapor, serta tindak lanjut laporan yang tegas, maka semakin tinggi pula efektivitas organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan. Sistem ini berfungsi sebagai sarana kontrol internal yang mampu mendorong terciptanya budaya keterbukaan, akuntabilitas, dan integritas dalam lingkungan kerja.

Selain itu, Budaya Organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud. Budaya organisasi yang menanamkan nilai-nilai integritas, kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku etis karyawan serta meminimalkan peluang terjadinya tindakan kecurangan. Pada PDAM Wair Pu'an, budaya kerja yang berlandaskan nilai integrity menjadi faktor penting dalam memperkuat efektivitas pengendalian internal perusahaan.

Secara simultan, Whistleblowing System dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud. Hasil

analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mampu menjelaskan 38,9% variasi Pencegahan Fraud. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem pelaporan pelanggaran yang efektif dan budaya organisasi yang kuat merupakan strategi yang saling melengkapi dalam upaya mencegah terjadinya kecurangan. Oleh karena itu, peningkatan pencegahan fraud di PDAM Wair Pu'an perlu terus dilakukan melalui penguatan sistem whistleblowing, penanaman budaya organisasi yang sehat dan berintegritas, pelaksanaan pelatihan etika secara berkelanjutan, sosialisasi mekanisme pelaporan, serta pemberian teladan yang baik oleh pimpinan organisasi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada PDAM Wair Pu'an dalam upaya meningkatkan pencegahan fraud di lingkungan perusahaan. Pertama, perusahaan perlu memperkuat implementasi sistem whistleblowing dengan menjamin perlindungan yang optimal bagi pelapor dari segala bentuk ancaman, intimidasi, maupun tindakan balas dendam. Selain itu, perlu diterapkan sanksi yang tegas terhadap pihak yang melakukan pembalasan terhadap whistleblower agar tercipta lingkungan pelaporan yang aman, nyaman, dan mendorong keberanian karyawan untuk melaporkan pelanggaran.

Kedua, perusahaan perlu terus menanamkan dan memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, terutama integritas, kejujuran, dan tanggung jawab, melalui berbagai program pelatihan, pembinaan, serta keteladanan yang diberikan oleh pimpinan. Upaya ini perlu didukung dengan pengembangan kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi dan menghadapi tekanan kerja secara profesional, karena kemampuan tersebut terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja serta membangun

hubungan kerja yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja.

Ketiga, perusahaan disarankan untuk secara rutin menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan mengenai kebijakan anti-fraud kepada seluruh karyawan tanpa membedakan posisi atau jabatan. Setiap individu dalam organisasi harus memiliki tingkat kepatuhan yang sama terhadap peraturan yang berlaku tanpa adanya perlakuan khusus. Di samping itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan sistem insentif yang lebih jelas dan terstruktur sebagai bentuk penghargaan terhadap perilaku jujur, transparan, dan berintegritas.

Terakhir, agar upaya pencegahan fraud dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan, PDAM Wair Pu'an perlu membangun sinergi yang kuat antara sistem formal, seperti whistleblowing system, dengan pendekatan informal melalui penguatan budaya organisasi. Kombinasi kedua aspek tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, berintegritas, serta mampu meminimalkan potensi terjadinya kecurangan dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In Aswaja Pressindo.
- Agusyani, N. L. P. Y., Sujana, I. K., & Ardiana, P. A. (2016). *Pengaruh Whistleblowing system dan Etika Kerja terhadap Pencegahan Fraud pada Pemerintah Daerah di Provinsi Bali*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, **14**(1), 456–472.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, **50**(2), 179–211.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., & Zimbelman, M. F. (2012).
- Andilla Dwi M., & Mohamad D., (2022). Analisis Penerapan Whistleblowing System Guna Menciptakan GCG Perusahaan BUMN Jasa Asuransi Di Indonesia. *Melati: Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, **39**(2), 1979-9101. <https://ejournal.ahmaddahlan.ac.id/index.php/melati/aricel/view/82>
- 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>
- Antou, G. P., Kolit, Y. A. D. D., Patty, T. F. Q., & Da Rato, E. Y. (2025). Analisis Rasio Keuangan Pada KSP Kopdit Suru Pudi Koting. *Jurnal Projemen UNIPA*, **12**(2), 170-181.
- Aulia, S., Primasari, D., & Azhar, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Profita*, **12**(3), 395. <https://doi.org/10.22441/profita.2019.v12.03.003>
- Aprilia Helena Trilova, (2024). Penerapan Whistleblowing System Dalam Upaya Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Pt.Perkebunan Nusantara V Kota Pekanbaru. Jurusan Akuntansi S1 Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Dwi Urip Wardoyo, Muhammad Arya, Desiana Woro Pawestri, Bethari Shakuntala (2022). Whistleblowing System Dan Surprise Audit: Strategi Pencegahan Fraud. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol.1, No.2.
- Ekayanti, I. G. A. A. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap*

- Pengendalian Internal dan Kecenderungan Kecurangan (Fraud)*. Jurnal Riset Akuntansi, 7(1), 1–12.
- E Wirawan. (2023). Metode Penelitian-Skala Ordinal. Repository.stei.ac.id
- Fatchurrohman, M., Supriadi, I., Alfiyatussholichah, A., & Wardhani, P. S. (2025). Digital transformation and innovation in the digitalization era to improve organizational culture. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 7327-7332.
- Fatmawati, A. P., & Hidayah, N. (2024). Analisis Penerapan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Terhadap Kecurangan (Fraud) Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. *Land Journal*, 5(2), 372–382. <https://doi.org/10.47491/landjourna1.v5i2.3639>
- Fraud Examination* (4th ed.). Cengage Learning.
- Herdianto, K., Sayekti, F. N., Suharti, S., Damayanti, S., & Febriyani, M. (2022). Whistleblowing System Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *Ekono Insentif*, 16(2), 118–129. <https://doi.org/10.36787/jei.v16i2.931>
- Kerwayu, A. P., & Patty, T. F. Q. (2025). IMPLEMENTATION OF REGIONAL GOVERNMENT INFORMATION SYSTEM IN IMPROVING REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT AT THE OFFICE OF THE REGIONAL FINANCIAL AND ASSET MANAGEMENT AGENCY OF SIKKA REGENCY. *ICEBA*, 1(1).
- Lewar, M. V. N., Temu, T. J., Luju, E., & Jawa, Y. C. S. M. (2025). Analisis Efektifitas Dan Efisiensi Penggunaan Anggaran Pada Paroki Roh Kudus Nelle Keuskupan Maumere. *Jurnal Projemen UNIPA*, 12(2), 152-161.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in Organizations*. Routledge.
- Nugroho, A. (2015). *Pengaruh Whistleblowing system terhadap Pencegahan Fraud pada Pemerintah Daerah*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 6(2), 112–120.
- Patty, T. F. Q., Aurelia, P. N., & Diliansa, S. M. (2023). Application of Good Corporate Governance Principles to the Quality of Financial Statements. *Neo Journal of economy and social humanities*, 2(2), 89-99.
- Patty, T. F. Q., Riharjo, I. B., & Ardini, L. (2023). Planning and Budgeting Policy: Ensuring the Sustainability of Regional Development Implementation During Covid-19 and New Normal. *International Journal of Economics, Management, Business and Social Science (IJEMBS)*, 524-540.
- Priantara, D. (2013). *Fraud Auditing dan Investigasi*. Mitra Wacana Media.
- Peby Anlilua & Sari Rusmita (2023). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Kajian Ilmiah Akuntansi Fakultas Ekonomi UNTAN (KIAFE)*. Volume 1, No 3, Page 34-48.
- Realino, D., Lewar, M. V. N., Rangga, Y. D. P., Naga, A. R., & Bissi, M. A. (2023). Pengaruh Food Quality Terhadap Repurchase Intention Dimediasi Oleh Satisfaction (Studi Pada Konsumen Produk Mie Coconut Di Maumere. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 6 (3), 1222–1227.
- Rohani Ningsih, Cris Kuntadi & Rachmat Pramukty (2023). Strategi Pencegahan Fraud: Audit Internal, Whistleblowing System, Dan Surprise Audit: Strategi Pencegahan Fraud. *SENTRI*:

- Jurnal Riset Ilmiah*. Vol.2, No.8. ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/sentri.
- RH Saragih. (2017). Metode Penelitian. Jenis dan Sifat Penelitian. Repisitori.uma.
- Sanga, K. P., Patty, T. F. Q., & Lewar, M. V. N. (2023). Audit Kepatuhan Dan Kinerja Perusahaan: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(4), 11-19.
- Sari, I. N., & Nugriho, A. R. (2020). *Konflik Kepentingan dan Fraud dalam Perubahan Direksi Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 11(2), 291–303.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Sumendap, P. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud pada Instansi Pemerintah*. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3309–3318.
- Sita Aulia, Dona Primasari, Syaiful Azhar (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Retaliasi Terhadap Intensi Whistleblowing. *Jurnal Komunikasi Ilmiah Akuntansi DAN Perpajakan*. Vol. 12 No. 3.
- Titania Nur Wahyuningtiyas, (2023). Pengaruh Good Corporate Governance, Whistleblowing System, Komite Audit Dan Audit Internal Terhadap Tindakan Fraud Pada Perusahaan Bumh Yang Terdaftar Di Bei Periode 2017-2021. Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tidar.
- Toyo, F. P., Aurelia, P. N., & Patty, T. F. Q. (2024). Analisis Penerapan Akuntansi Koperasi Simpan Pinjam Menurut SAK ETAP Pada Koperasi Suru Pudi Koting. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi*, 8(2).
- Vousinas, G. L. (2019). *Advancing Theory of Fraud: The Fraud Hexagon*. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 372–381.
- Wahyuni, I. G. A. S., & Lestari, N. W. R. (2021). *Pengaruh Whistleblowing system dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Pemerintah Daerah*. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(1), 65–74.
- Yulientinah, D. S., & Mukhlissha, V. H. (2024). Pengaruh Whistleblowing System Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung. *Land Journal*, 5(2), 255–268. <https://doi.org/10.47491/landjournal.v5i2.3600>
- Zelmiyanti, & Anita, L. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan pada Pemerintah Daerah*. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 117–128.