

PENGARUH *WHISTLEBLOWING SYSTEM* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DI KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI BANDUNG

Dewi Selviani Yulientinah¹, Vidya Haifa Mukhlisah²

Program Studi D4 Akuntansi Keuangan, Universitas Logistik dan Bisnis
Internasional

dewiselviani@ulbi.ac.id, vidyahaifa@gmail.com

ABSTRACT

Immigration Office Class I TPI (Immigration Checkpoint) Bandung is a government unit under the Ministry of Law and Human Rights and holds a substantial significance in the administration of immigration affairs and supervision services. Immigration office has a form of supervision to prevent all forms of fraud or violations in the form of whistleblowing systems and supervision in the form of attitudes and rules of "organizational culture" in the implementation of its work. By using associative quantitative research methods using a survey in the form of primary data, namely a questionnaire on 39 respondents. The purpose of the research was to identify the partial and simultaneous impact of the whistleblowing system and organizational culture on fraud prevention efforts at Bandung Class I Immigration Office. Employing methods of data analysis utilizing data quality tests, correlation analysis, multiple linear regression analysis, and also hypothesis analysis using the help of SPSS ver.27. The findings indicated that the whistleblowing system had limited impact on deterring fraud, whereas the organizational culture demonstrated a favorable influence on fraud prevention. Simultaneously, whistleblowing system variables and organizational culture affect fraud prevention.

Keywords: Whistleblowing System, Organizational Culture, Fraud Prevention

PENDAHULUAN

Dalam suatu negara, untuk melaksanakan pembangunannya dibutuhkan satu peran yang dapat dipercaya. Pemerintah merupakan pembuat kebijakan yang berperan dalam berbagai hal pembangunan di Indonesia. Dalam menyelesaikan tugasnya, rumah tangga pemerintah harus berupaya menciptakan ekonomi yang adil dan merata bagi seluruh segmen masyarakat. (Mukminan, Mulyani, Nursa'ban, & Supardi, 2017). Namun, dalam proses tersebut pasti terdapat risiko yang mempengaruhi dan melekat sehingga tidak dapat dihindari. Salah satu bentuk dari risiko tersebut adalah adanya kecurangan (*fraud*).

Standar Profesional Akuntan Publik pada SA 240 paragraf 12a mengemukakan:

“Kecurangan merupakan suatu tindakan yang disengaja oleh satu individual atau lebih dalam manajemen, pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, karyawan, atau pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh suatu keuntungan secara tidak adil atau melanggar hukum. Dampak negatif dari risiko tersebut dapat mengkhawatirkan karena mengganggu stabilitasnya perekonomian negara yang menimbulkan kerugian finansial dan krisis terhadap kepercayaan terhadap pemerintahan”.

Tindak pidana korupsi terbanyak terjadi dalam instansi pemerintahan kota dan kabupaten di Indonesia yaitu sebanyak 537 perkara kecurangan, setara 40,99% total korupsi pada periode 2004 – Oktober 2022.



Gambar 1: Jumlah Tindak Pidana Korupsi Berdasarkan Instansi di Indonesia

Sumber: (Annur, 2022)

Kecurangan juga terjadi pada institusi pemerintahan yaitu DJP pada tahun 2021-2022 mencapai 58 kasus. Kasus kecurangan tersebut yaitu mengenai pelanggaran etika serta masalah kepegawaian yang cukup banyak.

Kasus kecurangan tidak hanya terjadi di DJP dan Bea Cukai. Salah satu instansi pemerintahan yang juga melakukan pelayanan kepada masyarakat dapat terindikasi melakukan kecurangan. Salah satu instansi pemerintahan tersebut termasuk ke dalam Kemenkumham yang melakukan pelayanan jasa kepada masyarakat. Kantor Imigrasi merupakan instansi pemerintahan yang bekerja dalam sektor pelayanan pembuatan paspor serta izin tinggal bagi WNA yang berada di Indonesia. Adanya kecurangan dalam kantor imigrasi pun sangat dimungkinkan terjadi. Dalam melakukan pelayanan, kasus kecurangan yang sering terjadi yaitu bisa berupa adanya pungutan liar, serta kasus korupsi lainnya.

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 satunya melalui sistem yang terintegrasi *whistleblowing system* (Wardah, Carolina, & Wulandari, 2022). *Whistleblowing system* merupakan platform bagi pribadi, dari dalam maupun luar institusi untuk mengungkapkan tindakan melanggar hukum yang dilakukan demi keuntungan pribadi, yang dapat berdampak merugikan institusi maupun masyarakat. 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.

Banyak penelitian yang menunjukkan beberapa variabel yang berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Namun, masih terdapat variasi dalam temuan yang diperoleh atau adanya ketidaksesuaian dalam hasil penelitian, terutama terkait *whistleblowing system* dan budaya organisasi pada usaha pencegahan kecurangan. Wardah, zahrotul., Dkk. (2022) melakukan penelitian mengenai “pengaruh *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap *fraud prevention*” dengan variabel lain yaitu *internal control*. Dalam penelitian ditemukan bahwa tidak ada korelasi antara *whistleblowing system* dan budaya organisasi dengan pencegahan kecurangan. Dalam penelitian lain yang telah dilakukan, Melati, ririn. Dkk. (2022); Anandya, Komang Candra Restalini. Dkk. (2020); Mersa, Anyoria

Anggraeni. Dkk. (2021); dan Akhyaar, Kivayatul. Dkk. (2022) variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi menunjukkan hasil positif dan signifikan dalam pencegahan kecurangan.

Mengacu pada penjelasan sebelumnya, peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh *Whistleblowing System* dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung”.

Dari konteks yang telah diuraikan sebelumnya, maka ditemukan identifikasi permasalahan berikut:

1. Bagaimana pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung?
3. Bagaimana pengaruh *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung?

STUDI LITERATUR

Kajian Pustaka

Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh individu, baik dari dalam maupun luar perusahaan, untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran yang dapat merugikan instansi maupun pemangku kepentingan. Pengungkapan tersebut biasanya dilakukan secara rahasia, memiliki itikad baik dan bukan keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu ataupun didasari kehendak buruk (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008). Menurut Brandon dalam (Fauziyah, Prabawani, & Dewi, 2019), *Whistleblowing* juga diartikan sebagai tindakan memberitahukan atau membocorkan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan atau atasannya kepada pihak lain. Tindakan tersebut dilaksanakan secara individu ataupun kolektif. *Whistleblowing System* adalah bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan serta memperkuat penerapan praktik *good Governance* (Larasati, 2021). Dari pengertian-pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* merupakan suatu wadah bentuk dari pengendalian internal yang telah terintegrasi pada suatu organisasi untuk mengungkapkan tindakan pelanggaran ataupun kecurangan individu yang dapat merugikan instansi.

Di Indonesia, dalam pelaksanaan sistem pelaporan atau *Whistleblowing System* berpedoman pada panduan yang dibuat oleh Komite Nasional Kebijakan *Governance*. Pedoman tersebut meliputi tata cara yang sesuai standar bagaimana sebuah sistem pelaporan berlangsung. Aspek-aspek sistem pelaporan pelanggaran (WBS) ini terdiri dari sebagai berikut (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008):

- a. 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 wbs, serta sumber daya dan fasilitas media yang harus dipenuhi agar sistem *whistleblowing* ini berjalan dengan baik.
- b. 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.
- c. Aspek perawatan, merupakan aspek yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Dalam aspek

perawatan, komunikasi mengenai hasil penerapan wbs 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.

WBS 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 WBS 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.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Tuala, 2020). Berdasarkan pengertian diatas maka budaya organisasi dapat diartikan sebagai pedoman perilaku anggota organisasi yang menjadi suatu kebiasaan yang tidak disadari bahwa pedoman tersebut telah melekat dan menginternalisasi mengenai apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya organisasi tersebut (Rahmatika, 2020). Penggunaan istilah budaya organisasi pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, dimana kerja sama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sendiri. Dalam artian budaya organisasi merupakan sinonim dari budaya perusahaan.

Budaya organisasi menyiratkan tiga hal aspek penerimaan dan penganutan bersama (*sharad*). Pertama, budaya organisasi merupakan sebuah persepsi, bukan sesuatu yang bisa disentuh dan dilihat secara fisik namun anggota organisasi dapat memahaminya secara alami. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif yang diterima para anggota, terlepas dari menyukai atau tidaknya para anggota. Ketiga, budaya organisasi cenderung diartikan sama walaupun para anggotanya memiliki karakter dalam individu yang berbeda (Robbins, Coulter, Sabran, & Putera, 2010). Jadi, budaya organisasi jika dikelola dengan benar maka manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif.

Salah satu bentuk pengendalian internal yang telah terintegrasi yaitu melalui penerapan *whistleblowing system*. *Whistleblowing System* merupakan bentuk sistem pengawasan sehingga ada ketakutan dalam melakukan kecurangan. Pada umumnya, WBS digunakan para pelapor/*whistleblower* dalam melaporkan kejahatan yang terjadi di lingkungannya. Satu manfaat dari adanya WBS yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan suatu pelanggaran karena kepercayaan kepada sistem pelaporan yang efektif dalam mengurangi kecurangan sistem yang bekerja secara baik bisa digunakan oleh seluruh pegawai, sehingga saling melakukan pengawasan satu sama lain dan takut dilaporkan karena melakukan kecurangan. Dalam salah satu penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardah, zahrotul, dkk (2023) melakukan penelitian dengan hasil yang menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel *whistleblowing system* terhadap *fraud prevention*. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Anandya, komang, dkk (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik akan menghasilkan nilai-nilai fundamental organisasi yang baik seperti menjunjung tinggi kejujuran dan integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkat pencegahan terhadap kecurangan. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mersa, nyoria, dkk (2021) dan penelitian Melati, ririn, dkk (2022) menunjukkan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Maka berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan:

H₁: *Whistleblowing System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga teori yang didapat bisa digunakan sebagai referensi dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dapat disajikan judul yang relevan dengan bidang yang diteliti. Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Zahrotul Wardah, Anita Carolina, Anis Wulandari (2023)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , <i>Internal Control</i> , <i>Leadership</i> dan Budaya Organisasi terhadap <i>Fraud Prevention</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Validitas dan Reliabilitas, - Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), - Analisis Regresi Linier Berganda 	Hasil riset menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel <i>Whistleblowing System</i> dan budaya organisasi terhadap <i>fraud prevention</i> . Sebaliknya, variabel <i>Internal control</i> dan <i>leadership</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>fraud prevention</i>
2	Ririn Melati, Agustiawan, Siti Rodiah (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Proactive Fraud Audit</i> , <i>Whistleblowing</i> , Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Empiris Pada Sekolah -	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Instrumen Reliabilitas, - Uji Normalitas, - Uji Multikolinearitas, - Uji Heteroskedastisitas, - Analisis Regresi Linier Berganda (SPSS 25) 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, <i>proactive fraud audit</i> dan <i>Whistleblowing</i> berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS. Sedangkan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS

		Sekolah di Pekanbaru)		
3	Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati, Niken Elok Larasatining Malini (2021)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Loading Factor</i> - Uji Fit Model (Uji Kelayakan Model) - Analisis <i>Structural Equation Model</i> (SEM) (Amos Ver. 22 & SPSS 17) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>Whistleblowing System</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan
4	Komang Candra Restalini Anandya, Desak Nyoman Sri Werastusti (2020)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Bena Bali	<ul style="list-style-type: none"> - Uji Kualitas Data (Validitas, Reliabilitas, Statistik Deskriptif) - Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas) - Uji Autokorelasi - Analisis Regresi Linear Berganda (SPSS 25) 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Whistleblowing System</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , dan moralitas individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
5	Kivaayatul Akhyaar, Annisa Hakim Purwantini, Naufal Afif, Wahyu Anggit Prasetya (2022)	Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal Dan <i>Whistleblowing System</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Pengelolaan Dana Desa.	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis Statistik Deskriptif - Uji Kualitas Data (Validitas, Reliabilitas) - Analisis Regresi Linear Berganda (SPSS 25) - Uji Koefisien Determinasi - Uji F - Uji t 	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepatuhan pelaporan keuangan dan <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana desa, sementara sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan dana desa,

Sumber: Data Diolah

METODE

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif dengan uji hipotesis asosiatif. Terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen, yang digunakan untuk mengkaji hubungan sebab-akibat antara whistleblowing system dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Teknik pengumpulan data penelitian ini melalui tinjauan literatur, merujuk kepada berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan tesis, untuk memperoleh dasar teoretis dan data mengenai variabel-variabel yang sedang diteliti, yaitu whistleblowing system dan budaya organisasi, serta pengaruhnya terhadap pencegahan kecurangan. Selain itu, pengumpulan data primer menggunakan angket/kuesioner mencakup pernyataan-pernyataan yang relevan dengan variabel X dan Y.

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah pegawai yang berada di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandung dengan jumlah pegawai sebanyak 138 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel probabilitas, menggunakan sampel acak sederhana berjumlah 30 persen dari populasi yaitu 41 orang. Dari jumlah tersebut hanya sebanyak 39 kuesioner yang dapat diolah.

HASIL

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas *pearson product moment* dipakai untuk memeriksa keabsahan/kecocokan kuesioner yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengukur dan menghimpun data penelitian dari peserta yang dijadikan responden. Setelah melakukan pengujian validitas, didapatkan nilai r tabel dengan $df = 36$ dan $\text{sig. } (\alpha) = 0,05$ yaitu sebesar 0,329. Hasil validitas untuk pernyataan *whistleblowing system* menunjukkan “X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4}, X_{1.6}, X_{1.8}, X_{1.9}” memiliki hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga pernyataan dinyatakan valid. Untuk pernyataan budaya organisasi menunjukkan “X_{2.2}, X_{2.3}, X_{2.4}, X_{2.5}, X_{2.6}, X_{2.7}, X_{2.8}, X_{2.9}” memiliki hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga pernyataan dinyatakan valid. Kemudian hasil pengujian validitas untuk pernyataan budaya organisasi menunjukkan seluruh item variabel Y memiliki hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, sehingga pernyataan dianggap sah/valid.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengevaluasi kuesioner apakah menunjukkan kestabilan ketika dilakukan pengujian/pengukuran berulang kali dengan menggunakan kuesioner yang sama dilakukan uji reliabilitas ini. Dasar untuk melakukan pengukuran reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach alpha* seperti yang dinyatakan oleh (Sujarweni, 2015), “kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach alpha* > 0,6”.

Tabel 1: Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	CronBach's Alpha	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i> (X1)	7 Item Pernyataan Valid	0,904	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	8 Item Pernyataan Valid	0,685	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	15 Item Pernyataan Valid	0,885	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Temuan dari pengujian reliabilitas mengindikasikan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel > 0,6, sehingga pernyataan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengevaluasi apakah setiap variabel memiliki penyebaran data yang mengikuti pola normal atau tidak, menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual dianggap mengikuti distribusi normal jika nilai $\text{sig.} > 0,05$.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

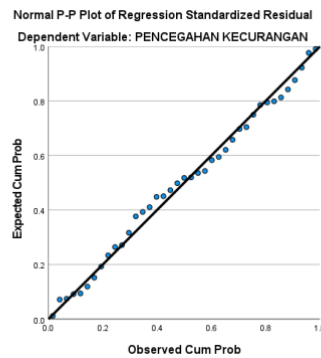
		Unstandardized Residual	
N		39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.00579460	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.069	
	Negative	-.084	
Test Statistic		.084	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.695	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.683
		Upper Bound	.707

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Gambar 2: Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov Test*

Sumber: Data Diolah

Setelah dilakukan uji normalitas, didapatkan hasil $0.200 > 0.05$ maka nilai residual diindikasikan memiliki distribusi yang mengikuti pola normal.



Gambar 3: Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Data Diolah

Dari gambar dapat diketahui bahwa bahwa penyebaran data mengikuti pola diagonal, yang mengindikasikan distribusi normal dan memenuhi prasyarat normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah dalam model regresi terdapat hubungan antara variabel-variabel bebas (independen).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.668	8.930		3.994	<.001		
	WHISTLEBLOWING SYSTEM	-.118	.301	-.079	-.392	.697	.509	1.966
	BUDAYA ORGANISASI	1.076	.388	.559	2.773	.009	.509	1.966

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

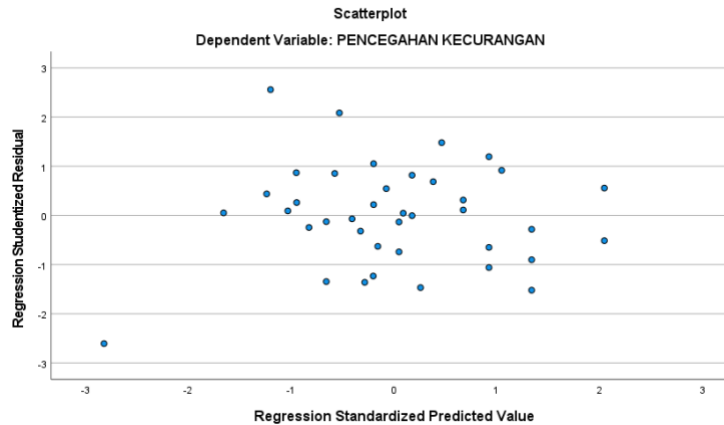
Gambar 4: Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji, diketahui bahwa nilai VIF variabel *whistleblowing system* (X_1) dan variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai VIF $1.966 < 10$ dan *tolerance value* $0.509 > 0.1$. Data dinyatakan tidak memiliki multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat variasi/residu yang berbeda observasi ke observasi lainnya.



Gambar 5: Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: Data Diolah

Dapat terlihat bahwa titik tersebar di atas dan juga di bawah nilai 0 tanpa tersusun membentuk pola yang khusus, sehingga heteroskedastisitas tidak terjadi.

Analisis Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini pengujian korelasi menggunakan *Rank Spearman* untuk menguji arah dan kuatnya hubungan antar variabel secara parsial. Kekuatan hubungan dapat dilihat dengan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 2: Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2021)

Berikut merupakan hasil *output SPSS* analisis korelasi *rank spearman*:

		WHISTLEBLOWING SYSTEM	BUDAYA ORGANISASI	PENCEGAHAN KECURANGAN
Spearman's rho	WHISTLEBLOWING SYSTEM	Correlation Coefficient	1,000	.693**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	39	39
BUDAYA ORGANISASI		Correlation Coefficient	.693**	1,000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	39	39
PENCEGAHAN KECURANGAN		Correlation Coefficient	.340*	.408**
		Sig. (2-tailed)	.034	.010
		N	39	39

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gambar 6: Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil diperoleh angka 0,340 menunjukkan bahwa tingkat kekuatan korelasi/hubungan antara *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan berada dalam kategori "rendah". Sementara itu, angka sebesar 0,408 mengindikasikan bahwa tingkat kekuatan korelasi/hubungan antara budaya organisasi dan pencegahan kecurangan tergolong dalam kategori "sedang". Pengujian korelasi ganda variabel secara simultan dilakukan dengan menggunakan *SPSS ver.27* dengan hasil berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 ^a	.256	.215	5.031	2.152

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, WHISTLEBLOWING SYSTEM

b. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

Gambar 7: Analisis Korelasi Ganda

Sumber: Data Diolah

Hasil R sebesar 0.506 menunjukkan *whistleblowing system* dan budaya organisasi secara bersamaan memiliki hubungan “sedang” terhadap pencegahan kecurangan karena berada pada kategori interval 0,40 – 0,599.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi digunakan untuk menelaah/mamprediksi nilai variabel dependen dengan mempertimbangkan nilai variabel independen.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.668	8.930		3.994	<.001		
	WHISTLEBLOWING SYSTEM	-.118	.301	-.079	-.392	.697	.509	1.966
	BUDAYA ORGANISASI	1.076	.388	.559	2.773	.009	.509	1.966

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

Gambar 8: Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan hasil uji SPSS berikut merupakan penjabaran menggunakan persamaan analisis regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 35.668 \alpha - 0.118 X_1 + 1.076 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka diketahui:

1. Konstanta (α) sebesar 35.668 mengemukakan bahwa jika *whistleblowing system*, budaya organisasi bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan nilai, maka pencegahan kecurangan sebesar 35.668.
2. Nilai koefisien *whistleblowing system* (b_1) untuk variabel X_1 sebesar -0.118 . Hal ini berarti jika *whistleblowing system* (X_1) mengalami kenaikan 1 (satu) sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka pencegahan kecurangan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.118.
3. Nilai koefisien budaya organisasi untuk variabel X_2 sebesar 1.076. Hal ini berarti jika budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan 1 (satu) sedangkan variabel independen lainnya tetap, maka pencegahan kecurangan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.076.

Analisis Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t mengukur pengaruh individual dari suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Tingkat sig. (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan (dk) sejumlah $n-K-1$ mendapatkan nilai t_{tabel} . Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} yang dihasilkan. Setelah dilakukan perhitungan, nilai $dk = 36$ dan sig. (α) = 5%/0,05 didapatkan t_{tabel} sebesar 2,028.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.668	8.930		3.994	<.001		
	WHISTLEBLOWING SYSTEM	-.118	.301	-.079	-.392	.697	.509	1.966
	BUDAYA ORGANISASI	1.076	.388	.559	2.773	.009	.509	1.966

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

Gambar 9: Uji t (Parsial)

Sumber: Data Diolah

Dapat dilihat pada gambar bahwa variabel X1 *whistleblowing system* memiliki nilai $t_{hitung} -0.392 > -2.028$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya *whistleblowing system* (X1) secara parsial dinyatakan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y). Variabel X2 budaya organisasi memiliki $t_{hitung} 2.773 > 2.028$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya budaya organisasi (X2) secara parsial dinyatakan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y).

b. Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengevaluasi seluruh variabel independen memiliki dampak bersama-sama atau secara serentak terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan standar uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig. $< 0,05$, H_0 ditolak. Artinya variabel independen secara simultan/bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	314.375	2	157.188	6.209	.005 ^b
	Residual	911.369	36	25.316		
	Total	1225.744	38			

a. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, WHISTLEBLOWING SYSTEM

Gambar 10: Uji F (Simultan)

Sumber: Data Diolah

Setelah dilakukan perhitungan dengan tingkat signifikan (α) 5%, distribusi F dengan dk = (2; 36) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,259. Jika dilihat dari F_{tabel} dapat diketahui bahwa $F_{hitung} 6.209 > 3.259$. Maka variabel *whistleblowing system* (X1), dan budaya organisasi (X2) secara simultan/bersamaan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis KD dalam penelitian ini dimanfaatkan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.506 ^a	.256	.215	5.031	2.152

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, WHISTLEBLOWING SYSTEM

b. Dependent Variable: PENCEGAHAN KECURANGAN

Gambar 11: Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data Diolah

Jika dilihat dari *model summary* hasil dari bantuan pengerjaan SPSS, koefisien determinasi R square sebesar 0.256 kemudian dihitung menggunakan persamaan berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.256 \times 100\%$$

$$KD = 25,6\%$$

Kesimpulannya besar pengaruh variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi sebesar 25,6%, dengan 74.4% terpengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan

Sesuai dengan hasil uji t (parsial) dapat diketahui variabel *whistleblowing system* (X1) secara parsial dinyatakan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y). *Output* dari pengujian tersebut mengindikasikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) ternyata masih belum bisa diterapkan secara sepenuhnya.

Dengan bagian *whistleblowing system* yaitu “aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan”. Temuan dari studi ini tidak sejalan dengan konsep bahwa “*whistleblowing system* mampu mengurangi budaya “diam” menuju kearah budaya “kejujuran dan keterbukaan” (Komite Nasional Kebijakan *Governance*, 2008)”. Faktanya, banyak individu yang tetap merasa kurang yakin terhadap jaminan keamanan dan perlindungan bagi para pelapor pelanggaran meskipun pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang mengenai Perlindungan Saksi dan Korban. Akibatnya, banyak dari mereka enggan untuk berperan sebagai *whistleblower*. Penelitian ini mendukung penelitian (Wardah, Carolina, & Wulandari, 2022) menunjukkan *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Mengacu pada hasil uji t (parsial) diketahui variabel budaya organisasi (X2) dinyatakan secara parsial berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y).

Temuan dari penelitian ini cocok dengan konsep segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yang memaparkan bahwa satu dari faktor yang memberikan kontribusi pada terjadinya tindakan kecurangan adalah rasionalisasi. Rasionalisasi ini mendorong individu untuk mencari alasan atau justifikasi terhadap perilaku mereka, meskipun perilaku tersebut melibatkan tindakan yang tidak jujur. “Faktor yang diduga dijadikan alasan pembenaran mengapa seseorang melakukan kecurangan adalah budaya organisasi” (Suryandari, Wahyuni, & Julianto, 2019). Maka dengan adanya penerapan budaya organisasi yang positif, maka terjadinya kecurangan pun dapat dikendalikan. Penelitian ini mendukung penelitian (Anandya, 2020), (Melati, Agustawan, & Rodiah, 2022), (Mersa & Malini, 2021) yang membuktikan bahwa penerapan budaya organisasi yang baik berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh *Whistleblowing System* dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil *model summary* analisis korelasi ganda menunjukkan variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi secara simultan/bersama-sama memiliki hubungan/korelasi yang sedang pada pencegahan kecurangan. Berdasarkan hasil uji F (simultan) dinyatakan bahwa variabel *whistleblowing system* (X1), dan budaya organisasi (X2) berpengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap pencegahan kecurangan (Y). Diketahui dari F_{tabel} menyatakan bahwa variabel *whistleblowing system* (X1), dan budaya organisasi (X2) secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (Y). Hasil

KD besar pengaruh variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi sebesar 25,6%, dengan 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Lembaga Perlindungan Saksi dan Korban Republik Indonesia (LPSK) mengeluarkan pernyataan “penerapan *whistleblowing system* membutuhkan komitmen yang tinggi dari manajemen dan semua bagian dari organisasi. Tanpa adanya dorongan nilai-nilai moral dalam kehidupan sosial dan masyarakat penerapan *whistleblowing system* tidak akan berjalan secara efektif” (Pramudyastuti, Rani, Nugraheni, & Susilo, 2021). Upaya mencegah kecurangan dapat diimplementasikan melalui penerapan sistem pelaporan yang dipadukan dengan budaya organisasi yang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis permasalahan, hipotesis, dan hasil uji yang telah dilakukan guna mengungkapkan pengaruh *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel *whistleblowing system* yaitu H_0 diterima H_a ditolak, artinya *whistleblowing system* secara parsial dinyatakan tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan di kantor imigrasi kelas I TPI Bandung. Keyakinan yang kurang terhadap jaminan keamanan dan perlindungan bagi para pelapor membuat banyak dari mereka enggan berperan sebagai *whistleblower*. Hasil uji hipotesis menunjukkan variabel budaya organisasi yaitu H_a diterima H_0 ditolak, artinya budaya organisasi secara parsial dinyatakan berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan di kantor imigrasi kelas I TPI Bandung. Penerapan budaya organisasi yang baik tidak menjadikan alasan pembenaran untuk melakukan tindakan kecurangan. Hasil uji hipotesis menunjukkan secara simultan/bersamaan *whistleblowing system* dan budaya organisasi dinyatakan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan di kantor imigrasi kelas I TPI Bandung. Dengan penerapan *whistleblowing system* yang dibarengi dengan budaya organisasi yang positif maka akan mencegah terjadinya kecurangan.

REFERENSI

- Akhyaar, K., Purwantini, A. H., Afif, N., & Prasetya, W. A. (2022). Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa. *Jurnal KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 202-217.
- Anandya, K. R. (2020). *PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI DAN MORALITAS INDIVIDU TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA PT. PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) BENOA BALI*. Singaraja: UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA SINGARAJA.
- Komite Nasional Kebijakan Governance. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS)*. Jakarta: Komite Nasional Kebijakan Governance.
- Melati, R., Agustawan, & Rodiah, S. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PROACTIVE FRAUD AUDIT, WHISTLEBLOWING, DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DALAM PENGELOLAAN DANA DESA. *Accounting and Management Journal*, 17-25.
- Mersa, N. A., & Malini, N. E. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 85-93.

Pramudyastuti, O. L., Rani, U., Nugraheni, A. P., & Susilo, G. F. (2021). Pengaruh penerapan whistleblowing system terhadap tindak kecurangan dengan independensi sebagai moderator. *JIA (Jurnal Ilmiah Akuntansi)*, 115-135.

Suryandari, N. E., Wahyuni, M. A., & Julianto, I. (2019). PENGARUH TEKANAN, KESEMPATAN, RASIONALISASI (TRIANGLE) DAN EFEKTIFITAS PENERAPAN PENGANDALIAN INTERNAL TERHADAP TINDAK KECURANGAN (FRAUD) STUDI PADA LPD SE KECEAMATAN NEGARA. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*.

Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Jurnal Nominal*, 234.