

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*  
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Empiris Pada BUMN di Kota Palembang)**

**SKRIPSI**



**NAMA : M. Jonis Riando**  
**NIM : 222019139**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*  
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN (*FRAUD*)  
(Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat di Kota  
Palembang)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar sarjana akuntansi**



**Nama : M.Jonis Riando**

**Nim : 222019139**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2023**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M.Jonis Riando  
NIM : 222019139  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*FRAUD*)

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

M Jonis Riando

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Whistleblowing System*  
Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)  
Nama : M.Jonis Riando  
Nim : 222019139  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Akuntansi  
Konsentrasi : Pemeriksaan Akuntansi  
Mata kuliah : Audit Forensik

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal,      Februari 2023

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Welly, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM:0212128102/1085022**

**Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si**  
**NIDN/NBM:0209118703/1187165**

Mengetahui,  
Dekan  
u.b. Ketua Program Studi

**Dr. Betri, S.E., M.Si., Ak., CA**  
**NIDN/NBM:0216106902/944806**

### *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

*“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa keberwsamaan. Tidak ada kemudahan tanpa do’a”*

*(Ridwan Kamil)*

*“Apapun yang menjadi takdirmu, akan mencari jalannya menemukanmu”.*

*(Ali bin Abi Talib)*

*“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”*

*(QS. Al.Insyirah : 5)*

*Kupersembahkan skripsi ini kepada:*

- 1. Ayah (Johannes) dan Ibu (Dian Anggraini) yang selalu mendoakanku*
- 2. (Alm.) Nenek Tercinta*
- 3. Adikku Tersayang*
- 4. Keluarga yang Terkasih*
- 5. Dosen pembimbing*
- 6. Almamater*



## PRAKATA

### **Assalamua'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT Yang Maha Pengasih maupun Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, sistem informasi akuntansi, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) (Studi Empiris Pada Badan Usaha Milik Negara yang Terdapat di Kota Palembang),” telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan dan bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut bisa dapat diatasi. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada kedua orang tua penulis (Alm.) Nenek dan Ayah dan Ibu yang selalu mengirimkan do'a, dukungan, semangat, nasihat dan kasih sayang yang sangat tulus kepada saya.

Ucapan terima kasih kepada Pembimbing I Ibu Welly, S.E.,M.Si dan Pembimbing II Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E.,M.Si. yang telah sabar, tekun dan tulus serta dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dan saran- saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu disampaikan juga ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Dr. H. Abid Djazuli S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yuda Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Betri Sirajuddin, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi

Akuntansi dan Ibu Nina Sabrina, S.E., M.Si selaku sekretaris Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Karyawan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
6. Novi Asmara, Adhi, Ria Sita Ariska, dan tak lupa partner BUMN selaku teman seperjuangan yang selalu mendoakan, mendukung dan memberikan semangat, inspirasi dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih, kepada semua pihak yang telah membantu, serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.**

Palembang, Februari 2023

Penulis

M.Jonis Riando

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
A. Landasan teori.....	10
B. Penelitian sebelumnya.....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	25

D. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Penelitian.....	29
C. Operasionalisasi Variabel .....	32
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Data yang diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	36
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
A. Hasil penelitian .....	44
B. Pembahasan.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	<b>70</b>
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Survei Pendahuluan.....	7
Tabel II.1	Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel III.1	Daftar BUMN yang ada dikota Palembang.....	29
Tabel III.2	Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel III.3	Hasil Seleksi Sampel Dengan Metode <i>Purposive Sampling</i> .....	33
Tabel III.4	Jumah Responden.....	34
Tabel IV.1	Daftar Perusahaan BUMN yang bersedia.....	44
Tabel IV.2	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	45
Tabel IV.3	Profil Responden.....	46
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	49
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas <i>Whistleblowing</i> .....	49
Tabel IV.6	Hasil Uji Validitas Pencegahan Kecurangan.....	50
Tabel IV.7	Hasil Uji Validitas Reliabilitas.....	51
Tabel IV.8	Hasil Statistik Deskriptif Pervariabel.....	52
Tabel IV.9	Kriteria Statistik Deskriptif Per Indikator.....	53
Tabel IV.10	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi.....	53
Tabel IV.11	Hasil Statistik Deskriptif <i>Whistleblowing System</i> .....	55
Tabel IV.12	Hasil Statistik Deskriptif Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ).....	56
Tabel IV.13	Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel IV.14	Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel IV.15	Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Uji Glester.....	62
Tabel IV.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel IV.17	Koefisien Determinasi.....	65
Tabel IV.18	Hasil Uji T.....	65

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka pemikiran.....	27
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	59
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Kuesioner (Skala Ordinal)
- Lampiran 3 Hasil OutPut SPSS
- Lampiran 4 Tabel Statistik
- Lampiran 5 FotoKopi Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 6 Fotokopi Surat Riset Dari Tempat Penelitian
- Lampiran 7 Fotokopi Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an
- Lampiran 8 Fotokopi Sertifikat SPSS
- Lampiran 9 Sertifikat Audit atas Siklus Persediaan
- Lampiran 10 Sertifikat Audit Forensik
- Lampiran 11 Sertifikat PK2MB
- Lampiran 12 Fotokopi Plagiarism
- Lampiran 13 Biodata Penulis

## ABSTRAK

**M.Jonis Riando/ 222019139/ Pengaruh Budaya Organisasi dan *Whistleblowing Sistem* Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) (studi Empiris Pada BUMN Yang Terdapat DI Kota Palembang)**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) 2) Bagaimanakah Pengaruh *Whistleblowing Sistem* Terhadap Pencegahan Kecurangan. Jenis Penelitian ini yang digunakan bersifat asosiatif. Tempat penelitian yang dilakukan pada BUMN yang terdapat di Kota Palembang sebanyak 6 BUMN. Data yang digunakan data primer. Teknik Pengumpulan Data yaitu Melalui wawancara dan Kuesioner. Metode Pengumpulan sampel menggunakan *Purposive Sampling*. Populasi dalam penelitian Bagian Keuangan, Manajer, Supervisor, Auditor Internal Sebanyak 43 responden. Metode analisis Data yang digunakan adalah analisis kauntitatif. Hasil Uji T menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*Fraud*) dan *Whistleblowing Sistem* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*). Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$  Budaya Organisasi dan *Whistleblowing Sistem* terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) sebesar 0,805 atau 80,5 %

**Kata Kunci : Budaya Organisasi, *Whistleblowing Sistem*, Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)**

## ABSTRACT

**M.Jonis Riando/ 222019139/ The Influence of Organizational Culture and Whistleblowing System on Fraud Prevention (Empirical Study on SOEs in Palembang City)**

*The problem in this study is 1) how does an organization's culture influence on fraud prevention 2 how does the system's whistle blowing affect cheating prevention. This type of research used is associative. The amount of amount of government assets in the amount of state assets in the amount of state assets to the government. Data used primary data. The data-collection technique is through interviews and questionnaires. Sample collection method USES an impressive sampling. Population in the fund study, manager, supervisor, internal auditors by 43. The method of data analysis used is kauntitative analysis. Test results t show that organizational culture affects fraud prevention and system whistleblowing affects fraud prevention. The results of coefficient the determinations of the organization's cultural  $r^2$  and the system's whistleblowing against fraud prevention (fraud) amount to 0.805 or 80.5 %*

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

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan mempunyai suatu permasalahan, salah satu permasalahan yang sering di hadapi oleh sebuah perusahaan sampai saat ini adalah kasus kecurangaan (*fraud*). Betri (2021: 17) menyatakan setiap organisasi memiliki resiko terjadinya fraud dengan segala bentuk dan segala modusnya. Tidak dapat dipungkiri bahwa *fraud* merupakan suatu perilaku yang tidak etis, bahkan dianggap sangat buruk, karena tidak hanya berdampak negatif terhadap individu, tetapi juga berdampak negatif terhadap organisasi atau lingkungan dimana *fraud* terjadi. *Fraud* merupakan penipuan yang disengaja di lakukan yang menimbulkan kerugian tanpa di sadari oleh pihak yang di rugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan.

Wahid (2022: 162) mengemukakan *Fraud* (kecurangan) bisa terjadi dalam berbagai bentuk dalam perusahaan ataupun organisasi, bisa pencurian yang dilakukan karyawan, perilaku tidak produktif hingga penyalahgunaan aset dan pelaporan keuangan yang mengandung kecurangan. *Fraud* adalah tindakan melawan hukum, penipuan berencana, dan bermakna ketidakjujuran. *Fraud* adalah representasi palsu dari fakta material yang dibuat oleh satu pihak kepada pihak lain dengan maksud untuk menipu dan membujuk pihak lain untuk secara beralasan mengandalkan fakta tersebut sehingga merugikannya, yaitu cedera atau kerugiannya.

Betri (2020: 18) Menyatakan di Indonesia *fraud* begitu berkembang pesat dan menjalar luas pada segala bidang, baik di bidang pemerintahan, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun swasta. Praktek-praktek seperti penyalahgunaan wewenang, pemberian uang pelicin atau gratifikasi, penyuaipan, pungutan liar, dan penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi oleh masyarakat di anggap sebagai tindakan korupsi dan sudah lazim terjadi di negara ini. Adanya Indikasi *fraud* atau kecurangan penyimpangan pada suatu perusahaan atau instansi pemerintah bisa terjadi di berbagai lapisan kerja organisasi, baik di bagian manajemen puncak perusahaan maupun pejabat tinggi suatu instansi.

Betri (2021: 61) menyatakan Terdapat tiga indikasi yang mendorong seseorang untuk melakukan *Fraud* atau yang sering kita kenal dengan Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*) yang terdiri dari Tekanan (*Pressure*), Kesempatan (*Opportunity*), dan Rasionalisasi (*Rationalization*). (Kecurangan dapat diminimalisir dengan melakukan pencegahan kecurangan. Mark, *et.all.*, (2014: 397) mengemukakan Pencegahan kecurangan secara umum merupakan cara yang paling efektif untuk mengurangi kerugian akibat kecurangan.

Reskia dan Sofie (2022) mengemukakan bahwa pencegahan *fraud* ialah tindakan aktivitas untuk melenyapkan *fraud* berbiaya rendah. Jika fraud baru ditanggapi perusahaan telah mengalami kerugian dan telah dinikmati oleh beberapa pihak. Pencegahan *fraud* yaitu upaya untuk meminimalisir atau menghilangkan timbulnya kecurangan.

Mark, *et.all.*, (2014 : 398) mengemukakan bahwa pencegahan kecurangan yang efektif melibatkan dua aktivitas dasar yakni mengambil tahapan untuk menciptakan budaya jujur dan beretika dan menilai risiko kecurangan dan mengembangkan respons yang konkrit untuk mengurangi risiko dan mengeliminir kesempatan terjadinya kecurangan.

Timotius (2018: 272). Berpendapat bahwa Faktor pertama yang dapat mempengaruhi pencegahan kecurangan (*Fraud*) adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi seluruh individu yang berada di organisasi dan dalam melakukan kegiatannya, baik dalam bekerja, bersosialisasi, maupun kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaannya, sehingga seluruh aktivitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna.

Maerwan, *et all* (2020: 36) menyatakan budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang memengaruhi perilaku semua individu dan kelompok di dalam organisasi. Ditambahkan juga bahwa budaya memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuatnya, bagaimana imbalan dibagikan, bagaimana orang diperlakukan, dan bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya

Selanjutnya, Soemarso (2018: 567) mengemukakan faktor yang akan mempengaruhi pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah dengan menerapkan *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* merupakan sistem peniup peluit bagi perusahaan, secara umum *whistleblowing system* untuk

mengomunikasikan praktik-praktik pelanggaran hukum dan etika yang disediakan oleh perusahaan. Soemarso (2018: 303) menyatakan untuk memastikan bahwa perusahaan telah mematuhi semua peraturan yang mengikat dirinya, basis data tentang peraturan-peraturan tersebut perlu dibuat. Pejabat tertentu perlu ditunjuk untuk memonitor kepatuhan terhadap peraturan-peraturan ini secara menyeluruh. Dalam kaitan ini, perlu diciptakan sistem untuk pengaduan, baik dari dalam maupun luar perusahaan (*whistleblowing system*), tentang pelanggaran kode etik dan peraturan perundang-undangan. *Whistleblowing system* perlu diatur isu-isu penting yang harus dilaporkan segera kepada komite audit.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reskia dan Sofie (2022), Riri dan lili (2015) dan Christi, *et all* (2018), dimana hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Sehingga semakin baik budaya organisasi yang diterapkan maka tindakan kecurangan bisa diminimalkan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairul (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi, *et all* (2022), Mardani, *et all* (2022) dengan hasil penelitian bahwa *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan Chairul (2020) bahwa *whistleblowing* tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengagendakan pemeriksaan terhadap mantan Direktur Utama PT Hutama Karya (Persero) Bintang Perbowo. Penyidik bakal menggali keterangan dari Bintang terkait dugaan kasus korupsi pengadaan dan pelaksanaan pekerjaan pembangunan jembatan Waterfront City atau jembatan Bangkinang tahun anggaran 2015-2016 di Kabupaten Kampar, Riau. Ia dimintai keterangannya untuk melengkapi berkas penyelidikan Adnan (AN). Selain Bintang, penyidik selanjutnya memanggil tiga saksi lainnya, Direktur PT Gunung Steel Construction Agus Hermawan, Deputy Manager di Section 2 proyek HSRCC PT Wijaya Karya Muhammad Farid Maulidi, serta Sales PT Gunung Steel Construction Toni Simorangkir. Ketiganya akan diperiksa untuk melengkapi berkas penyelidikan Adnan. Dalam perkara ini, diduga telah terjadi kerugian keuangan Negara yang dilakukan oleh mantan dirut PT. Hutama Karya setidaknya sekitar Rp39,2 miliar dari total nilai proyek pembangunan jembatan waterfront city secara tahun jamak di Tahun Anggaran (TA) 2015 dan 2016 dengan total Rp117,68 miliar (<https://nasional.okezone.com>).

Selanjutnya kasus dugaan korupsi di PT Dok dan Perkapalan Kodja Bahari (DPKB) yang diduga merugikan keuangan negara sebesar Rp15 miliar sudah bergulir di Pengadilan Tindak Pidana Korupsi Jakarta. Terdakwa dalam kasus tersebut adalah dua oknum karyawan BUMN tersebut yaitu IS selaku Asisten Manager Pemasaran dan FIEF selaku Kepala Sub Bidang Pemasaran kepada Kantor Pusat. Asisten Pidana Khusus (Aspidsus) Kejaksaan Tinggi DKI Jakarta Siswanto mengatakan pihaknya belum tahu apakah akan ada

tersangka baru atau tidak dari kasus tersebut. Dia menambahkan kalau kasus di PT DP Kodja Bahari adalah merupakan kasus lama yang penanganannya dilakukan sebelum dirinya menjabat sebagai Aspidus Kejati DKI Jakarta. Adapun kasus dugaan korupsi yang menjerat kedua karyawan PT DP Kodja Bahari tersebut seperti pernah dirilis Puspenkum Kejaksaan Agung terjadi pada tahun 2012 hingga 2017. Hal itu terkait pelaporan atas “Working Order” dan atas biaya jasa pekerjaan, jasa pemeliharaan dan perbaikan untuk setiap kapal yang menggunakan jasa PT DP Kodja Bahari. Masalahnya terhadap kedua kegiatan untuk 11 unit armada kapal tidak dilaporkan tersangka IS selaku asisten manager pemasaran dan FIEF selaku Kasubid Pemasaran kepada Kantor Pusat PT DP Kodja Bahari. Akibat perbuatan kedua terdakwa tersebut diduga telah merugikan keuangan negara atau PT DP Kodja Bahari sebesar Rp15 miliar. Keduanya pun disangka melanggar pasal 2 ayat (1) dan pasal 3 jo pasal 18 UU Nomor 31 tahun 1999 jo UU Nomor 20 tahun 2001 tentang Pemberantasan Korupsi (<https://independensi.com>).

Fenomena-fenomena di atas termasuk kecurangan akuntansi yang disebabkan adanya peluang untuk melakukan kecurangan, adanya tekanan yang diberikan seorang atasan kepada bawahannya, dan adanya sikap atau rasionalisasi untuk membenarkan tindakan kecurangan yang dilakukan oleh seorang atasan. Hal ini juga dapat disebabkan karena lemahnya budaya ketidak jujurannya perusahaan dan penerapan *whistleblowing system* yang dapat membuka keleluasaan karyawan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

**Tabel I.1**  
**Survei Pendahuluan**

<b>Nama dan Alamat BUMN Kota Palembang</b>	<b>Hasil Survei Pendahuluan</b>
<p>PT. Pos Indonesia</p> <p>(Jalan Merdeka No.3 19 Iilir Kecamatan Bukit Kecil, 19 Iilir, Iilir Barat I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30132)</p>	<p>Berdasarkan survey yang dilakukan bahwa penerapan Budaya Organisasi dalam perusahaan masih lemah karena masih adanya karyawan yang terlambat datang dan tidak amanah terhadap kewajibannya untuk datang tepat waktu hal ini dapat menciptakan budaya yang tidak jujur dalam lingkungan kerja.</p>
<p>PT. KAI (Persero) Diver III</p> <p>(Jl. Jendral Ahmand Yani, 13 Ulu No.541 Palembang, 13 Ulu, Sebrang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30129)</p>	<p>Berdasarkan survei yang dilakukan bahwa <i>Whistleblowing System</i> belum sepenuhnya efektif dikarenakan pihak pelapor atau <i>whistleblower</i> memiliki rasa ketakutan akan terancamnya keselamatan baik dirinya sendiri ataupun keluarganya atas tindakannya. Akses yang dapat digunakan dalam <i>Whistleblowing System</i> hanya melalui link yang dikirimkan di aplikasi whatsapp tidak ada akses lain yang dapat digunakan. Sedangkan dari permasalahan yang ada maka dipastikan tidak adanya tindak lanjut atas <i>Whistleblowing System</i>.</p>
<p>PT. Dok dan Perkapalan Kodja Bahari</p> <p>(Jl. Ali Gatmir No. 7, 13 Iilir, Kecamatan Iilir Timur II, Kota Palembang)</p>	<p>Berdasarkan survei bahwa <i>Whistleblowing System</i> dalam perusahaan belum efektif karena kurangnya tingkat anonimitas atas identitas <i>whistleblower</i>. Dengan masalah tersebut menyebabkan pelapor atau <i>whistleblower</i> takut untuk melaporkan kecurangan karena dapat mengancam dirinya atau keluarganya sendiri. Selain itu tingkat kedisiplinan karyawan kurang baik karena perusahaan belum menerapkan budaya organisasi dengan baik.</p>

Sumber: Penulis, 2023

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)
2. Bagaimanakah pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

### **C. Tujuan penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) secara parsial.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

##### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan (*fraud*).

##### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan gambaran bagi BUMN di Kota Palembang dalam memaksimalkan budaya organisasi dan *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan (*fraud*) di masa yang akan datang.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang berkepentingan, baik sebagai referensi maupun sebagai bahan penelitian sebelumnya

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sulistiyo dan Harti Budi Yanti. (2022, Maret). Pengaruh Pengendalian Internal, Manajemen Risiko Dan Wistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol.23*.
- Betri. (2021). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi* . Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang .
- Charisti Novita Lorensa, dkk. (2018, November). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Komponen Struktur Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Inspektorat Provinsi, Kabupaten dan Kota Palembang. *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah, Vol.13*, 13-25.
- Detik.com*. (n.d.). Retrieved from [www.news.detik.com](http://www.news.detik.com)
- Djokosantoso. (2005). *Budaya organisasi dalam tantangan*. jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dewi Sartikah Putri Harahap, dkk. (2022, Juni ). Pengaruh Internal Audit Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderator (Studi Empiris Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Provinsi Riau). *Jurnal Akuntansi & Ekonomika, Vol.12*.
- Fister,G.G., Bulger, C.A., dan Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure Of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal:Of Occupational Health Psycho;ogy, 4*, 441-456.
- Frenky Samuel Takalamingan, dkk. (2022, September). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Budaya Organisasi, Tekanan, Kesempatan Dan Rasionalisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti , Vol.9*, 161-188.
- I Putu Ari Darmawan dan Anak Agung Gde Putu Widanaputra. (2022, April). Work-Life Balance Memoderasi Equity Sensitivity dan Internal Locus of Control Pada Perilaku Etis Auditor. *Jurnal Akuntansi, Vol.32*, 928-940.

*independensi.com*. (n.d.). Retrieved from <https://independen.com>

Karef, S. (2008). *Etika Bisnis*. Yogyakarta: Kansinus.

Lubis, A. I. (2017). *Akuntansi Keperilakuan Akuntansi Multiparadigma*. Jakarta: Salemba Empat.

Mardani Lista Arpani, dkk. (2022, April). Pengaruh whistleblowing system, kompetensi aparatur dan kesadaran Anti kecurangan terhadap pencegahan kecurangan (Studi Empiris Pada OPD Kota Pekanbaru Provinsi Riau). *Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol.2*, 34-44.

Muhammad Rosidi, M. (2022, Mei). Pengaruh E-Training, E-Leadership Dan Work Life Balance Terhadap Employee Performance Pada Masa Covid-19. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi, Vol.2*.

*okezone.com*. (n.d.). Retrieved from <https://nasional.okezone.com>

Reskia dan Sofie. (2022, Oktober ). Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Studi kasus pada PT. Inti Persada Nusantara). *Jurnal Ekonomi Trisakti, Vol.2*, 419-432.

Riri Zelmiyanti dan Lili Anita. (2015, November). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis, Vol.8*, 67-76 .

Robbins, Stephen P, dan Judge Timothy A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., dan Bougie, R. . (2019). *Metode Penelitian Untuk Bisnis. Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.

Selly Fatmawati dan Sulastri Irbayuni. (2021, Juni). Effect Of Work Life Balance And Compensation On Job Satisfaction At Koperasi Setia Bhakti Wanita Surabaya. *Jurnal Ekonomi, Vol.17*.

Uhar Suharsaputra. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. PT. Refika Aditama.

Uki Yonda Aseptia dan Sekar Harumi Putri Maruno. (2017, Agustus). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal JIBEK, Vol.11*.

- Wiratna Sujarweni . (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wiratna Sujarweni. (2019). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Wibowo. (2016). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksana. (2022). *Transformasi digital : pespektif organisasi, talenta dan budaya digital*. Dd publishing
- Wiratno, W. W. (2022). *Audit Sistem Informasi*. Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Yuhanis Ladewi dan Welly. (2022). *Metode Penelitian Akuntansi, Cetakan Perdana*. Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Zimbelman, M. F, dkk. (2014). *Akuntansi Forensik*. Jakarta: Salemba Empat.**