

PENGARUH PERILAKU ETIKA, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN SISTEM WHISTLEBLOWING TERHADAP DETECTION FRAUD

Rafly Insan Perdana
rafly.insanperdana@gmail.com

Wahidahwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research examines the effect of ethical behavior, internal control systems, and whistleblowing systems on fraud detection at PT. KAI (Persero) Operation Area 1 Jakarta. The research applies quantitatively. The instrument in the data collection technique used was a questionnaire. The questionnaires were distributed to employees of PT. KAI (Persero) Operation Area 1 Jakarta, especially in the office which was located at Jl. Pegangsaan Timur no. 6, Pegangsaan Menteng Central of Jakarta 10330. Furthermore, the data were primary. The data collection technique used was purposive sampling with 50 respondents as the sample. The data analysis technique used was multiple linear regression. The result shows that ethical behavior and internal control systems have a negative effect on fraud detection. It means that the higher the individual ethics level and the stronger the implementation of internal control systems is, the less fraud will be found, since the potency of fraud has been minimized at the beginning. Moreover, the existence of stronger moral values and effective control systems can prevent fraud from being detected. Similarly, whistleblowing systems have a positive and significant effect on fraud detection, which indicates that the existence of a good mechanism for reporting can increase employees' participation in identifying and reporting fraud within organizations.

Keywords: ethical behavior, internal control, whistleblowing systems, and detection fraud

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perilaku etika, sistem pengendalian internal, dan sistem whistleblowing terhadap detection fraud pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai PT KAI Daerah Operasi 1 Kota Jakarta, khususnya yang berada pada kantor PT KAI Daerah Operasi 1 Kota Jakarta yang berada di Jl. Pegangsaan Timur No 6, Pegangsaan Menteng Jakarta Pusat 10330. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data primer. Berdasarkan pengumpulan sampel menggunakan purposive sampling, didapatkan jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 50 responden dengan Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku etika dan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap detection fraud. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat etika individu maupun semakin kuat penerapan sistem pengendalian internal dalam organisasi, maka semakin sedikit kecurangan yang ditemukan, karena potensi terjadinya fraud berhasil ditekan sejak dini. Artinya, keberadaan nilai-nilai moral yang kuat dan sistem kontrol yang efektif mampu mencegah tindakan kecurangan sebelum berkembang menjadi kasus yang terdeteksi. Sementara itu, sistem whistleblowing juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap detection fraud, yang menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme pelaporan yang baik mampu meningkatkan partisipasi pegawai dalam mengidentifikasi dan melaporkan kecurangan di lingkungan organisasi.

Kata Kunci: perilaku etika, pengendalian internal, sistem whistleblowing, detection fraud

PENDAHULUAN

Praktik kecurangan (fraud) menjadi masalah yang tidak pernah hilang sepanjang masa dan selalu terjadi dalam berbagai sektor apapun, baik itu pada sektor bisnis swasta, sektor bisnis pemerintahan, perbankan, kantor pelayanan pemerintah, hingga pada organisasi non-laba seperti perguruan tinggi (Umar et al., 2021). Setiap praktik fraud tersebut pastilah memberikan dampak kerugian yang tidak sedikit terhadap keuangan organisasi, kelompok,

maupun keuangan negara demi memberikan keuntungan pribadi untuk para pelakunya. Fraud memiliki beberapa bentuk, yaitu korupsi (corruption), penyalahgunaan aset (asset misappropriation), dan manipulasi laporan keuangan (financial statement fraud).

Fraud atau kecurangan adalah salah satu masalah serius yang dapat merugikan organisasi baik secara finansial maupun reputasional. Kecurangan dalam suatu organisasi dapat mencakup berbagai bentuk, mulai dari penggelapan aset, manipulasi laporan keuangan, hingga penyalahgunaan wewenang (Lesi & Lilis). Sebagai contoh, PT Kereta Api Indonesia (KAI) pernah mengalami kasus fraud pada tahun 2005 dalam bentuk penipuan yang menyesatkan investor dan stakeholder lainnya. Kasus ini tidak hanya mengakibatkan kerugian finansial bagi perusahaan, tetapi juga mencoreng citra PT KAI sebagai salah satu BUMN yang diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu, untuk meminimalisir risiko fraud di masa mendatang, PT KAI berupaya memperkuat tata kelola perusahaan yang baik dengan mengimplementasikan sistem whistleblowing yang lebih efektif.

Upaya untuk mendeteksi dan mencegah fraud memerlukan sistem pengawasan yang efektif, salah satunya melalui sistem whistleblowing. Whistleblowing adalah tindakan yang dilakukan oleh individu yang melaporkan adanya tindakan tidak etis, ilegal, atau tidak pantas yang terjadi di dalam organisasi kepada pihak yang berwenang atau pihak yang dapat menindaklanjuti laporan tersebut. Sistem whistleblowing yang efektif dapat menjadi alat penting dalam mendeteksi dan mencegah fraud, dengan memberikan jalur aman bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan pembalasan dari yang bersangkutan atau terlapor (Priyono & Suhendar, 2020).

Perilaku etika dari karyawan yang berperan sebagai whistleblower sangat berpengaruh terhadap efektivitas sistem ini. Ada beberapa faktor determinan yang mempengaruhi perilaku etika dalam whistleblowing, antara lain budaya organisasi, perlindungan dan keamanan, kesadaran etika dan integritas individu, dukungan dari manajemen, serta insentif dan penghargaan. Budaya organisasi yang mendukung keterbukaan, kejujuran, dan akuntabilitas cenderung mendorong karyawan untuk melaporkan tindakan tidak etis. Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung atau bahkan menghukum pelapor dapat menghambat sistem whistleblowing. Selain itu, karyawan akan lebih berani melaporkan pelanggaran jika mereka merasa aman dan terlindungi dari kemungkinan pembalasan. Kebijakan internal yang menjamin kerahasiaan dan memberikan perlindungan kepada pelapor sangat penting dalam hal ini (Sari & Hartono, 2021).

Tingkat kesadaran etika dan integritas individu juga mempengaruhi keputusan untuk melakukan whistleblowing. Karyawan yang memiliki nilai-nilai etika yang kuat dan komitmen terhadap profesionalisme lebih cenderung melaporkan pelanggaran. Dukungan yang jelas dan tegas dari manajemen puncak terhadap whistleblowing dapat meningkatkan kepercayaan karyawan untuk melaporkan pelanggaran. Manajemen yang proaktif dalam mendukung dan menindaklanjuti laporan whistleblowing menunjukkan komitmen terhadap etika dan kepatuhan. Selain itu, adanya insentif atau penghargaan bagi karyawan yang melaporkan pelanggaran dapat menjadi motivasi tambahan. Insentif ini bisa berupa penghargaan finansial maupun pengakuan dari organisasi (Wijayanti & Nugroho, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh perilaku etika, pengendalian internal dan sistem whistleblowing terhadap detection fraud. Dengan memahami ini, diharapkan organisasi dapat merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mendukung whistleblowing dan mengurangi risiko fraud. Kasus fraud di PT KAI menunjukkan bahwa pentingnya penguatan sistem whistleblowing untuk melindungi organisasi dari potensi kerugian akibat kecurangan. Efektivitas sistem whistleblowing yang didukung oleh perilaku etika yang kuat dari karyawan akan meningkatkan kemampuan organisasi dalam mendeteksi dan mencegah fraud, serta menjaga integritas dan reputasi organisasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif

dalam upaya pengelolaan risiko fraud dan penguatan tata kelola yang baik dalam organisasi (Putri & Setiawan, 2023).

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah perilaku etika berpengaruh terhadap detection fraud?, (2) Apakah Whistleblowing System berpengaruh terhadap detection fraud?, (3) Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap detection fraud?. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menguji pengaruh perilaku etika terhadap detection fraud, (2) Untuk menguji pengaruh whistleblowing system terhadap detection fraud, (3) Untuk menguji pengaruh Pengendalian Internal terhadap detection fraud

TINJAUAN TEORITIS

Teori Keagenan

Teori keagenan (agency theory) menjelaskan hubungan antara agen dan principal, di mana principal (pemegang saham) memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada agen (manajemen perusahaan) untuk mengelola perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan yang ditetapkan sesuai kontrak yang disepakati. Jensen & Meckling (1976) menggambarkan hubungan keagenan sebagai kontrak antara principal yang memberikan wewenang kepada agent dalam mengambil suatu keputusan mewakili kepentingan principal. Karyawan (*agent*) yang mengelola perusahaan secara langsung akan memiliki lebih banyak informasi dan mengetahui peluang yang dimiliki perusahaan kedepannya, sementara Manajer (*principal*) hanya menerima informasi melalui laporan keuangan atau laporan tahunan perusahaan. Asimetri informasi (*asymmetrical information*) adalah kondisi Karyawan (*agent*) yang mempunyai lebih banyak informasi daripada Manajemen (*principal*). Ketika terjadi asimetri informasi antara manajemen dan karyawan, maka dapat menjadi kesempatan manajemen untuk melakukan manajemen laba (Richardson, 2017 serta Setiawati & Na'im, 2019). Menurut penelitian Jensen & Meckling (1976) untuk mengurangi konflik kepentingan dan asimetri informasi disarankan untuk menerapkan fungsi pengawasan sesuai mekanisme *good corporate governance*. Fungsi pengawasan dapat dilakukan dengan menerapkan *whistleblowing system* yang diharapkan dapat memperkecil kesempatan manajemen untuk melakukan tindakan oportunistik karena konflik kepentingan. Perusahaan juga dapat melakukan audit eksternal yang diharapkan dapat mengurangi asimetri informasi principal. Untuk memahami bagaimana berbagai faktor mempengaruhi perilaku etis individu dalam melaporkan penyimpangan atau kecurangan di dalam organisasi. Prinsipal dalam konteks ini bisa berupa pemegang saham, dewan direksi, atau manajemen tingkat atas yang menginginkan operasi yang transparan dan etis dalam organisasi. Agen adalah karyawan dalam organisasi yang memiliki informasi tentang adanya penyimpangan atau kecurangan dan memiliki potensi untuk melaporkannya melalui sistem whistleblowing. Teori agensi menjelaskan hubungan kontraktual antara prinsipal sebagai pemilik maupun pemegang kepentingan dengan agen sebagai karyawan dalam mengelola organisasi, di mana hubungan tersebut sering menimbulkan asimetri informasi yang berpotensi memunculkan konflik kepentingan dalam bentuk fraud. Dalam konteks ini, perilaku etika berfungsi sebagai mekanisme pengendalian diri yang dapat menekan kecenderungan agen untuk melakukan kecurangan, karena semakin tinggi kesadaran etis karyawan maka semakin kecil peluang terjadinya detection fraud, khususnya pada PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta yang memiliki tanggung jawab pelayanan publik dalam skala besar. Pengendalian internal berperan sebagai *mekanisme monitoring* yang memastikan aktivitas operasional berjalan sesuai aturan, seperti penerapan prosedur tiket, audit, maupun sistem administrasi yang ketat untuk menutup peluang penyimpangan. Di sisi lain, *whistleblowing system* menyediakan saluran pelaporan yang transparan dan aman sehingga membantu mengurangi asimetri informasi serta mempercepat deteksi fraud apabila penyimpangan tetap terjadi. Dengan demikian, penerapan perilaku etika yang kuat, pengendalian internal yang efektif, dan *whistleblowing system* yang terstruktur akan saling

melengkapi dalam memperkuat posisi prinsipal terhadap agen, sehingga efektivitas detection fraud di PT KAI Daop 1 Jakarta semakin meningkat dan kepercayaan publik terhadap layanan transportasi dapat terjaga.

Perilaku Etika

Etika dalam arti sempit sering dipahami masyarakat sebagai sopan santun. Sedangkan etika secara umum/luas adalah suatu norma atau aturan yang dipakai sebagai pedoman dalam berperilaku di masyarakat bagi seseorang terkait dengan sifat baik dan buruk. Etika merupakan suatu ilmu tentang kesesuaian dan perilaku manusia di dalam pergaulannya dengan sesama yang menyangkut prinsip dan aturan tentang tingkah laku yang benar. Dengan kata lain, etika adalah kewajiban dan tanggung jawab moral setiap orang dalam berperilaku di masyarakat (Arief, 2019)

Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses dan prosedur yang dirancang dan diterapkan untuk meminimalisir risiko terjadinya kecurangan (fraud) dalam suatu organisasi. Semakin kuat sistem pengendalian internal yang diterapkan, semakin kecil pula peluang terjadinya kecurangan. Sebaliknya, sistem pengendalian internal yang lemah dapat meningkatkan risiko kecurangan (Akhyar et al., 2022).

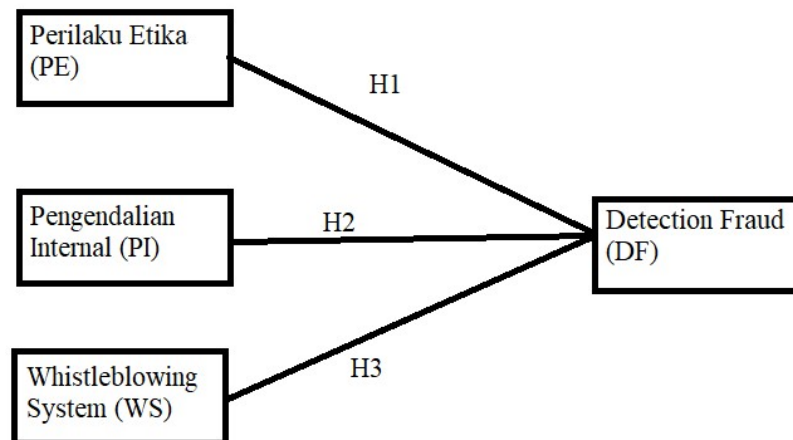
Sistem Whistleblowing

Whistleblowing system adalah suatu sistem pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan yang dilakukan oleh karyawan atau pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut. Dalam melakukan pengawasan pelanggaran pada internal perusahaan, dibuatlah suatu sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Sistem ini dibuat sebagai salah satu upaya agar siapapun dapat melaporkan kejahatan yang terjadi di internal perusahaan. *Whistleblowing system* ini dapat mencegah kerugian yang akan diderita perusahaan, serta untuk menyelamatkan perusahaan. Sistem ini selanjutnya disesuaikan dengan aturan perusahaan masing-masing dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peningkatan pelaksanaan *good corporate governance* (Semendawai, 2019).

Detection Fraud

Kecurangan (fraud) merupakan perbuatan tidak jujur yang dapat menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas hanya pada korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, pemalsuan (Hasibuan, et, all, 2023). Yang juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, penyembunyian atau penghancuran dokumen maupun laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal perusahaan. Kecurangan tersebut biasanya dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi (Hertati, 2023). Dalam konteks organisasi, nilai etika dan moral perorangan harus muncul sebagai aturan etika

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Perilaku Etika Terhadap Detection Fraud

Whistleblowing system menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008) terdiri dari tiga aspek, yaitu struktural, operasional, dan perawatan, yang berfungsi mencegah karyawan melakukan atau menutupi tindakan fraud. Organisasi sebagai badan hukum dituntut berperilaku etis, meskipun sering menghadapi dilema antara keuntungan dan etika. Individu dengan perilaku etika yang kuat cenderung menghindari kecurangan, sehingga semakin baik penerapan whistleblowing system maka semakin tinggi pencegahan fraud. Sejalan dengan itu, berbagai penelitian sebelumnya (Hertati, 2023; Gaurina et al., 2017; Hasan, 2019; Fahmi, 2024; Dewi, 2020) konsisten menunjukkan bahwa perilaku etika berpengaruh positif terhadap detection fraud.

H₁: Perilaku etika berpengaruh positif terhadap *detection fraud*

Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Detection Fraud

Studi menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang baik dapat membatasi peluang terjadinya kecurangan melalui pengawasan yang ketat dan evaluasi risiko yang berkesinambungan. Pengendalian internal berperan dalam mengidentifikasi titik lemah dalam prosedur dan proses, yang kemudian dapat dimanfaatkan untuk mencegah kecurangan. Dengan adanya pengawasan ketat dan mekanisme evaluasi risiko, organisasi dapat mendeteksi potensi kecurangan lebih dini sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya penyalahgunaan atau manipulasi data keuangan. (Lowers & Associates, 2018; Nyaga et al., 2018). Penelitian oleh Puspa (2022) mengatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif terhadap detection fraud.

H₂: Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap *detection fraud*

Pengaruh Sistem Whistleblowing Terhadap Detection Fraud

Whistleblowing system dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga dapat mendukung perilaku karyawan untuk mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan. Pemahaman karyawan mengenai aspek-aspek whistleblowing system terbukti dapat mempengaruhi perilaku etis mereka. Hal ini dikarenakan karyawan merasa diawasi oleh rekan kerjanya sendiri sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang diterapkan perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarnya. Berdasarkan pernyataan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan mengenai whistleblowing system, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode

perilaku perusahaan, sehingga mereka menjadi berperilaku etis. Penelitian oleh Priyadi et al., (2022) menemukan bahwa whistleblowing system secara parsial memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pendeteksian fraud

H₃: *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap *detection fraud*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penyelidikan terstruktur terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat dihitung dan dianalisis dengan menggunakan Teknik statistik dan matematika (Rustamana, 2024). Metode ini digunakan untuk menguji perilaku etika, pengendalian internal, dan sistem *whistleblowing* terhadap *detection fraud*

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan sampel. Purposive sampling adalah metode pemilihan sampel yang didasarkan pada pertimbangan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan Low Manajemen kantor PT KAI (PERSERO) Daerah Operasi 1 Jakarta

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan ke responden secara langsung ke lapangan. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini akan diberikan kepada karyawan PT Kereta Api Indonesia (KAI) Gubeng yang menjadi sampel dalam penelitian ini agar mendapatkan data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian. Skala yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2019:146) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari seorang atau sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Tabel 1
Daftar Skala Likert

No	Uraian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2019:147)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Variabel dependen bisa disebut variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diamati dan diukur oleh peneliti dalam sebuah penelitian, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *detection fraud*. Dalam konteks keuangan dan akuntansi, fraud atau kecurangan merupakan tindakan yang disengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok dengan cara yang tidak sah dan merugikan pihak lain. Fraud dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan dilakukan melalui berbagai metode manipulatif.

Variable Independen

Perilaku Etika

Perilaku etika adalah tindakan atau sikap yang sesuai dengan prinsip-prinsip moral, nilai-nilai, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu masyarakat atau organisasi. Perilaku ini mencerminkan rasa tanggung jawab, kejujuran, keadilan, dan penghormatan terhadap hak serta kepentingan orang lain. Dalam konteks tertentu, perilaku etika juga melibatkan kepatuhan terhadap standar profesional atau aturan hukum yang telah ditetapkan untuk menjaga integritas dan kepercayaan. Variabel ini diukur melalui berbagai indikator, seperti kepatuhan terhadap aturan, menghindari tindakan tidak jujur atau merugikan, dan membuat keputusan berdasarkan nilai-nilai moral. Pengukuran variabel ini menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 dan menggunakan 5 indikator untuk mengukur perilaku etika secara praktis. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah Kejujuran, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepatuhan Terhadap Aturan, Transparansi (Eileen Rachman, 2006)

Pengendalian Internal

Pengendalian internal adalah serangkaian proses dan prosedur yang dirancang oleh manajemen dan dewan direksi suatu organisasi untuk memberikan jaminan yang memadai terkait pencapaian tujuan operasional, pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan. Menurut standar ISA 315, pengendalian internal bertujuan untuk menjaga keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Pengendalian internal mencakup pengawasan, verifikasi, dan evaluasi berkelanjutan atas aktivitas perusahaan untuk meminimalkan risiko serta memastikan bahwa aset perusahaan terlindungi dari potensi penyalahgunaan atau kerugian yang mungkin terjadi akibat kecurangan (Lukman & Harun, 2018). Indikator untuk mengukur variabel ini adalah Struktur Organisasi, Sistem wewenang dan Prosedur Pencatatan, Praktik yang Sehat, Karyawan yang bertanggung jawab (Mulyadi, 2014:164). Pengukuran variabel ini menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 dan menggunakan 5 indikator untuk mengukur perilaku etika secara praktis. Indikator untuk mengukur variabel ini adalah Kejujuran, Tanggung Jawab, Keadilan, Kepatuhan Terhadap Aturan, Transparansi (Eileen Rachman, 2006)

Sistem Whistleblowing

Whistleblowing adalah tindakan penting di mana seseorang secara sadar dan sukarela mengungkapkan informasi yang memperlihatkan kegiatan ilegal, tidak etis, atau melanggar kebijakan organisasi kepada pihak yang berwenang atau kepada publik. Ini dapat terjadi baik di sektor publik maupun swasta, ketika individu merasa tanggung jawab untuk mengungkapkan kebenaran yang tersembunyi atau perilaku yang merugikan. Whistleblowing tidak hanya bertujuan untuk menghentikan atau mencegah tindakan yang salah atau berbahaya, tetapi juga untuk mempromosikan transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam berbagai konteks organisasional dan sosial. Pengukuran variabel ini menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 dan menggunakan 3 indikator untuk mengukur perilaku etika secara praktis. Menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (2008:4) yang menyatakan bahwa indikator whistleblowing terdiri dari 3 aspek antara lain Aspek Struktural, Aspek Operasional, Aspek Pemeliharaan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan metode analisis statistik yang perhitungannya menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis linear berganda adalah analisis mengenai satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode analisis data statistik yang digunakan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisis deskriptif terdiri dari pernyataan kuesioner dan demografi responden yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu perilaku etika, pengendalian internal, dan sistem whistleblowing sebagai variabel independen dan detection fraud sebagai variabel dependen.

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Ghazali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghazali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Digunakan untuk menguji apakah data-data yang terkumpul telah terdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada uji statistik one sample Kolmogorov Smirnov (K-S) dapat dilihat suatu variabel dikatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansinya $> 5\%$ atau 0,05 (Ghozali, 2016). Cara mengetahui uji normalitas adalah dengan menggunakan cara normal probability plot dan kolmogorov-smirnov.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Multikolinieritas adalah keadaan di mana terdapat hubungan antara variabel bebas (independen) yang satu dengan yang lainnya. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari ($>$) 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari ($<$) 10 maka dikatakan tidak terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2016) atau dapat dinyatakan tidak ada hubungan yang linear antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137) heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan homoskedastisitas. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam hal ini, jika persamaan regresi yang baik maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Suatu heteroskedastisitas terjadi apabila pada scatterplot

titik-titik hasil dari pengolahan data pada sumbu Y serta tidak memiliki pola yang teratur. Selanjutnya jika titik-titik pada scatterplot memiliki pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang maka heteroskedastisitas terjadi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk menjabarkan akibat-akibat serta besarnya akibat yang dihasilkan oleh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perilaku etika, pengendalian internal, dan sistem whistleblowing terhadap deteccion fraud. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$DF = \alpha + \beta_1PE + \beta_2WS + \beta_3PI + e$$

Keterangan:

DF	= Direction Fraud
α	= Konstanta
PE	= Perilaku Etika
WS	= Whistleblowing System
PI	= Pengendalian Internal
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Koefisien Regresi
e	= Error term atau faktor pengganggu

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji (R^2) atau uji koefisien determinan bertujuan untuk mengukur dan menilai seberapa kuat tingkat kemampuan dari persamaan regresi dalam mempengaruhi antara variabel independen dan variabel dependen. Uji ini menjelaskan seberapa besar pengaruh yang disebabkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai uji koefisien determinan semakin besar, maka variabel independen memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap variabel dependen. Penggunaan koefisien regresi Adjusted R Square dikarenakan apabila nilai R^2 mendekati satu, maka hubungan antara kemampuan persamaan regresi dalam menjelaskan variabel dependennya semakin baik. Sedangkan jika nilai R^2 mendekati nol, maka hubungan antara kemampuan persamaan regresi dalam menjelaskan variabel dependennya semakin buruk.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama - sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkatan yang digunakan adalah sebesar 0.5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0.05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya (Ghozali, 2016).

Uji t

Uji statistik t pada dasarnya dapat digunakan untuk menginterpretasikan seberapa jauh dalam kemampuan model untuk menerangkan pada variasi variabel dependen. Terdapat ketentuan hipotesis dengan menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 0,05$ yaitu: (a) jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. H_0 diterima, H_a ditolak. (b) jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. H_0 ditolak, H_a diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran dan Subjek Penelitian

Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dapat menjadi mengenai karakteristik responden. Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui gambaran umum tentang pegawai yang bekerja di Kantor PT KAI Daerah Operasi 1 Kota Jakarta. yang meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja di Kantor PT KAI Daerah Operasi 1 Kota Jakarta.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Jumlah	50	100%

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat menjelaskan bahwa dari 50 responden sebagian besar yang mengisi responden adalah perempuan sebanyak 25, dengan tingkat persentase 50%. Sedangkan jumlah responden laki-laki berjumlah 25, dengan tingkat persentase 50%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Usia Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
<24 Tahun	16	32%
24-35 Tahun	21	42%
>35 Tahun	13	26%
Jumlah	50	100%

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 50 responden sebagian besar berada pada usia 24-35 tahun yang berjumlah 21 responden, dengan tingkat persentase sebesar 42%. Sebagian responden berada pada usia < 24 Tahun yang berjumlah 16 responden, dengan tingkat persentase sebesar 32%. Dan responden dengan umur >35 Tahun yang berjumlah 13 responden dengan tingkat persentase sebesar 26%

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	11	22%
D3	8	16%
S1	30	60%
S2	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari total 50 responden dalam penelitian ini, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan terakhir S1, yaitu sebanyak 30 orang atau 60% dari keseluruhan responden. Selain itu, terdapat 11 responden (22%) dengan pendidikan terakhir SMA, diikuti oleh 8 responden (16%) yang berpendidikan D3. Sementara itu, hanya 1 responden (2%) yang memiliki pendidikan terakhir S2.

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5
Lama Bekerja Responden

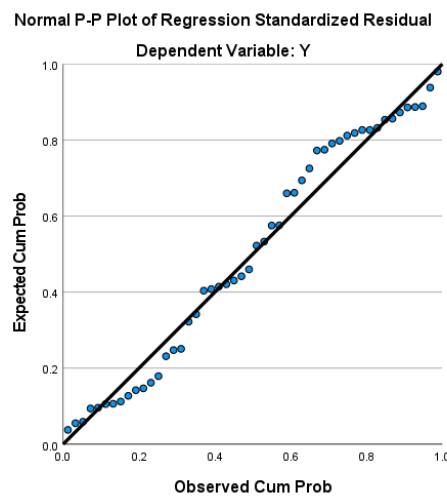
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 Tahun	18	36%
2-5 Tahun	21	42%
>5 Tahun	11	22%
Jumlah	50	100%

Sumber: Pengelolaan Data Responden

Berdasarkan data dalam tabel 5 di atas, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja lebih dari 2-5 tahun (42%), diikuti oleh responden dengan pengalaman kerja 1 tahun (36%) dan >5 tahun (22%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman yang memadai dalam organisasi, sehingga diharapkan mereka memiliki pemahaman yang baik mengenai perilaku etika, sistem pengendalian internal, dan mekanisme whistleblowing yang diterapkan di Kantor Daerah Operasi 1 Jakarta.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas menggunakan pendekatan grafik probability plot dan pendekatan kolmogorov-smirnov dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, yang mengindikasikan bahwa residual memiliki distribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		50
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	7.40739352
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.120
	<i>Positive</i>	.089
	<i>Negative</i>	-.120

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Test Statistic</i>		.120
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.071
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d</i>	<i>Sig.</i>	.067
	99% <i>Confidence Interval</i>	<i>Lower Bound</i> .061
		<i>Upper Bound</i> .074

Sumber: Data Sekunder, diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,067, yang menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan menyebar secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel independen satu dengan yang lainnya. Perhitungan statistik berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas:

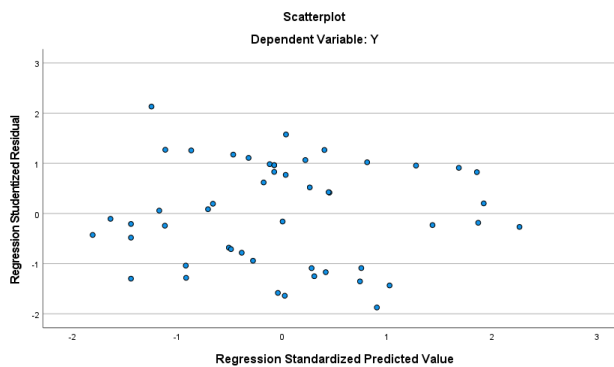
Tabel 7
Uji Asumsi Multikolinieritas Data

<i>Model</i>		<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistics VIF</i>
1	(Constant)		
	PE	.353	2.834
	PI	.319	3.131
	SW	.780	1.281

Sumber: Output SPSS

Tabel 7 memperlihatkan bahwa seluruh variabel dapat dikenali, karena nilai toleransi yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi, sehingga asumsi terkait uji multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Output SPSS

Gambar 2 scatterplot memperlihatkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi uji heteroskedastisitas telah terpenuhi. Tidak terlihat pola tertentu, dan titik-titik data tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu residual standar.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode ini digunakan untuk mengukur pengaruh yang ditimbulkan Pendapatan Asli Daerah, Dana Alokasi Umum, dan Belanja Daerah terhadap Kemandirian Daerah.

Tabel 8
Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.195	13.053		2.466	.017
	PE	-.166	.352	-.104	-.473	.639
	PI	-.556	.439	-.292	-1.265	.212
	SW	.756	.227	.492	3.325	.002

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 8, menunjukkan bahwa model persamaan regresi sebagai berikut:

$$DF = 32.195 - 0,166 PE - 0,556 PI + 0,756 SW + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (α) merupakan interpretasi variable independen. Apabila nilai variabel independen nol (0) hal itu menunjukkan bahwa variabel dependen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Nilai konstanta sebesar $\alpha = 32.195$ yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Perilaku Etika, Pengendalian Internal, dan Sistem *Whistleblowing* konstan atau tetap, maka besarnya *Detection Fraud* adalah 32.195.(2) Koefisien regresi Perilaku Etika sebesar -0.166. Nilai koefisien pada variabel Perilaku Etika menunjukkan arah hubungan negatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin rendah nilainya, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. (3) Koefisien regresi Pengendalian Internal sebesar -0.556. Nilai koefisien pada variabel Pengendalian Internal menunjukkan arah hubungan negatif. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya nilai variabel tersebut maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan (4) Koefisien regresi Sistem *Whistleblowing* sebesar 0,756. Nilai koefisien pada variabel Sistem *Whistleblowing* menunjukkan arah hubungan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel tersebut berkorelasi dengan meningkatnya jumlah fraud yang teridentifikasi. Sebaliknya, semakin rendah nilai variabel tersebut maka menurunnya jumlah fraud yang teridentifikasi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F yang sering disebut sebagai uji kelayakan model atau uji signifikansi keseluruhan, bertujuan untuk menilai pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dalam regresi sampel. Uji F dilakukan untuk mengukur efektifitas model dengan kriteria pengujian tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model, apakah model persamaan yang terbentuk termasuk dalam kriteria cocok atau tidak.

Tabel 9
Hasil Uji Signifikansi F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	733.896	3	244.632	4.185	.011 ^b
	Residual	2688.604	46	58.448		
	Total	3422.500	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Output SPSS

Pada tabel 9 di atas menunjukkan nilai F_{hitung} adalah sebesar 4.185 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.011 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji F telah signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini telah layak untuk digunakan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penggunaan nilai Adjusted R Square dikarenakan apabila nilai R^2 mendekati satu, maka hubungan antara kemampuan persamaan regresi dalam menjelaskan variabel dependennya semakin baik. Sebaliknya, jika nilai R^2 mendekati nol, kemampuan model untuk menjelaskan variabel dependen dinilai sangat rendah.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.463 ^a	.214	.163	7.645	1.217

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data sekunder, diolah 2025

Berdasarkan tabel 10 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.214. Nilai tersebut artinya terdapat 21,4% kontribusi yang diberikan oleh variabel independen yaitu Perilaku Etika, Pengendalian Internal, dan Sistem Whistleblowing terhadap Detection Fraud. Sementara sisanya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji t

Uji t dalam penelitian bertujuan untuk menguji dan menunjukkan seberapa jauh dan maksimal pengaruh pada variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t ini dilakukan dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka hipotesis dapat diterima dalam arti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika tingkat signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak atau tidak diterima karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 11
Hasil Uji t

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	<i>Coefficients Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1(Constant)	32.195	13.053		2.466	.017
PE	-.166	.352	-.104	-.473	.639
PI	-.556	.439	-.292	-1.265	.212
SW	.756	.227	.492	3.325	.002

Sumber: Data sekunder, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji statistik t pada tabel 11 di atas menunjukkan bahwa: (1) Berdasarkan hasil uji statistik T pada tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai variabel Perilaku Etika memiliki t_{hitung} sebesar -0.473 dengan nilai signifikansi sebesar 0.639 lebih besar dari 0,05. Artinya variabel Perilaku Etika tidak berpengaruh terhadap variabel Detection Fraud sehingga hipotesis ditolak. (2) Berdasarkan hasil uji statistik T menunjukkan bahwa nilai variabel Pengendalian Internal memiliki t_{hitung} sebesar -1.265 dengan nilai signifikansi sebesar 0.212 lebih besar dari 0.05. Artinya variabel Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap variabel Detection Fraud sehingga hipotesis ditolak. (3) Berdasarkan hasil uji statistik T

menunjukkan bahwa nilai variabel Sistem Whistleblowing memiliki t_{hitung} sebesar 3.325 dengan nilai signifikansi sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sistem Whistleblowing berpengaruh positif terhadap variabel Detection Fraud sehingga hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Etika terhadap Detection Fraud

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel Perilaku Etika memiliki nilai koefisien sebesar -0,166 dengan nilai signifikan sebesar 0,639 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa H1 ditolak, artinya variabel perilaku etika tidak berpengaruh terhadap *detection fraud*. Secara umum, perilaku etika sering dianggap sebagai fondasi dalam membangun integritas dan kejujuran, yang seharusnya berperan besar dalam mengidentifikasi dan melaporkan kecurangan. Namun, ketika hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan, hal ini menandakan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kemampuan atau efektivitas dalam mendeteksi fraud. Tidak berpengaruhnya perilaku etika juga bisa diartikan bahwa etika belum terinternalisasi dalam tindakan nyata, atau hanya bersifat normatif di permukaan. Artinya, meskipun seseorang mungkin menyatakan atau percaya bahwa mereka memiliki standar etika tinggi, hal tersebut tidak serta-merta tercermin dalam tindakan konkret dalam mendeteksi fraud. Ini bisa disebabkan oleh tekanan lingkungan, konflik kepentingan, atau kurangnya insentif untuk bertindak sesuai etika dalam konteks tertentu. Faktor kompetensi lebih penting dalam deteksi fraud dibandingkan perilaku etika. Seorang pegawai internal mungkin memiliki perilaku etis, tetapi tanpa pengetahuan yang memadai, mereka tidak mampu mengidentifikasi tanda-tanda fraud secara efektif. Oleh karena itu, kompetensi teknis dan pengalaman lapangan bisa menjadi variabel yang lebih relevan dalam mendukung kemampuan deteksi. Penelitian Terdahulu yang mendukung temuan ini adalah penelitian oleh Okpiati (2016), yang menyatakan bahwa etika tidak berpengaruh signifikan dalam mendeteksi kecurangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai mematuhi kode etik, hal tersebut tidak secara langsung meningkatkan efektivitas mereka dalam mengidentifikasi fraud. Faktor lain, seperti skeptisisme profesional dan pengalaman kerja, mungkin lebih berperan dalam mendeteksi kecurangan.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Detection Fraud

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal memiliki nilai koefisien sebesar -0,556 dengan nilai signifikan sebesar 0,212 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa H2 ditolak, artinya variabel perilaku etika tidak berpengaruh terhadap *detection fraud*. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap deteksi kecurangan memberikan wawasan penting mengenai kompleksitas dalam mencegah dan mendeteksi fraud di lingkungan organisasi. Meskipun pengendalian internal sering dianggap sebagai alat utama dalam mencegah kecurangan, kenyataannya efektivitasnya sangat bergantung pada berbagai faktor lain. Pengendalian internal yang dirancang dengan baik tidak selalu menjamin efektivitasnya dalam praktik. Hal ini bisa terjadi jika implementasinya tidak konsisten atau tidak didukung oleh budaya organisasi yang mendukung integritas dan transparansi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem pengendalian internal ada, faktor lain seperti budaya etis organisasi lebih berperan dalam mencegah kecurangan. Efektivitas pengendalian internal juga dipengaruhi oleh kesadaran dan pemahaman karyawan terhadap pentingnya sistem tersebut. Jika karyawan tidak memahami atau tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan, maka pengendalian internal tidak akan efektif. Faktor eksternal seperti tekanan dari pihak luar atau perubahan lingkungan bisnis juga dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal. Dalam situasi krisis atau perubahan yang cepat, sistem pengendalian internal yang

ada mungkin tidak mampu beradaptasi dengan cepat, sehingga membuka celah bagi terjadinya kecurangan.

Pengaruh Sistem Whistleblowing terhadap Detection Fraud

Sistem whistleblowing terbukti memiliki pengaruh positif terhadap deteksi kecurangan (fraud detection). Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan mekanisme pelaporan yang efektif dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi dan menangani tindakan kecurangan. Sistem whistleblowing memberikan saluran bagi karyawan dan pemangku kepentingan lainnya untuk melaporkan aktivitas mencurigakan secara anonim dan aman. Dengan adanya saluran ini, informasi yang sebelumnya mungkin tersembunyi atau tidak terdeteksi oleh sistem pengendalian internal dapat terungkap. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mendeteksi kecurangan lebih awal dan mengambil tindakan yang tepat. Implementasi sistem whistleblowing mencerminkan komitmen organisasi terhadap transparansi dan akuntabilitas. Ketika karyawan merasa bahwa laporan mereka akan ditanggapi dengan serius dan tanpa risiko pembalasan, mereka lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran. Budaya ini memperkuat integritas organisasi dan meningkatkan efektivitas deteksi kecurangan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh perilaku etika, pengendalian internal, dan sistem whistleblowing terhadap detection fraud. Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Perilaku etika merupakan landasan moral yang mendasari setiap tindakan karyawan dalam lingkungan organisasi. Dalam konteks deteksi kecurangan, perilaku etika mencerminkan integritas individu dalam mengambil keputusan yang berorientasi pada kejujuran dan keadilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PT KAI Daop 1 Jakarta memiliki tingkat kesadaran etika yang tinggi, terlihat dari tingginya nilai rata-rata pada indikator kejujuran, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan. Tingginya kesadaran etika ini menciptakan budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai moral dan prinsip profesional. Sikap karyawan yang tidak mentoleransi fraud, meskipun dilakukan oleh atasan, mencerminkan adanya komitmen terhadap integritas. Hal ini juga menunjukkan bahwa etika kerja diinternalisasi bukan hanya sebagai formalitas, tetapi sebagai norma yang dihidupi dalam aktivitas sehari-hari. (2) Pengendalian internal adalah mekanisme penting yang digunakan organisasi untuk memastikan operasional berjalan sesuai dengan aturan, serta untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan. Di PT KAI Daerah Operasional 1 Jakarta, sistem ini telah diterapkan melalui struktur organisasi yang jelas dan prosedur kerja yang ketat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berjalan dengan baik dan mendapat tanggapan positif dari karyawan. Keberhasilan pengendalian internal ditunjukkan melalui tindakan tegas terhadap pelanggaran, evaluasi berkelanjutan terhadap kualitas sistem, serta analisis risiko yang mendalam. Aspek-aspek ini memperlihatkan bahwa organisasi tidak hanya menjalankan pengendalian secara administratif, tetapi juga secara strategis dan berkelanjutan. Ini penting agar sistem pengendalian tidak menjadi sekadar formalitas. Dalam mendukung deteksi fraud, pengendalian internal bertindak sebagai sistem proteksi yang sistematis. Karyawan menjadi lebih sadar terhadap peran dan tanggung jawabnya, serta merasa bahwa lingkungan kerja mereka diawasi secara adil dan profesional. Hal ini menurunkan peluang dan niat untuk melakukan kecurangan. (3) Whistleblowing system adalah mekanisme penting dalam upaya pencegahan dan pendeteksian kecurangan. Sistem ini memberikan ruang bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran secara aman, baik secara terbuka maupun anonim. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT KAI Daop 1 Jakarta memahami pentingnya whistleblowing dan menunjukkan kesediaan untuk mendukung

penerapannya. Namun demikian, tingkat penerimaan terhadap whistleblowing system belum sepenuhnya merata. Beberapa karyawan masih menunjukkan keraguan, khususnya terkait anonimitas dan rasa terbebani saat diminta melaporkan kecurangan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan edukasi dan jaminan perlindungan terhadap pelapor agar sistem ini dapat berjalan secara maksimal. Manfaat whistleblowing sangat besar dalam mendeteksi fraud, terutama ketika sistem pengawasan formal tidak mampu menjangkau semua perilaku di dalam organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa laporan mereka diproses dengan adil dan rahasia dijaga, mereka akan lebih berani melaporkan tindakan curang tanpa rasa takut terhadap pembalasan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan peneliti sebagai berikut: (1) Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan etika secara berkala melalui workshop, studi kasus, dan simulasi agar karyawan memiliki pemahaman yang kuat mengenai kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan kepatuhan aturan. Selain itu, budaya etika perlu ditanamkan melalui keteladanan pimpinan yang konsisten menegakkan nilai integritas. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem pengendalian internal melalui audit rutin, memperkuat pemisahan tugas, pembatasan akses, serta dokumentasi prosedur kerja yang jelas agar risiko kecurangan dapat diminimalkan dan akuntabilitas karyawan semakin terjaga. (2) Di sisi lain, sistem whistleblowing perlu dikembangkan menjadi sarana pelaporan yang aman, efektif, dan terpercaya dengan memberikan perlindungan penuh kepada pelapor serta tindak lanjut laporan yang profesional dan transparan. Untuk penelitian berikutnya, disarankan agar cakupan objek diperluas ke perusahaan lain, menambahkan variabel baru seperti budaya organisasi atau kepemimpinan etis, serta menggunakan metode mixed methods agar hasil penelitian lebih komprehensif dan mampu menggali pengalaman karyawan secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, M., & Kartini. (2022). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pendeteksian Kecurangan (Fraud). *Akrual: Jurnal Bisnis dan Akuntansi Kontemporer*.
- Audia, F. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Orientasi Etika Retalivisme terhadap Minat Melakukan Whistleblowing (Studi Empiris pada PT. Telkomsel Provinsi Riau). *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas (Jastaka)*, 2.
- Ayu, I. D., & Adi, G. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Se-Kecamatan Susut. *JIMAT*.
- Ayu, N. M., & Sujana, E. (2019). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Dan Whistleblowing Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Pada Lembaga Perkreditan Desadi Kecamatan Buleleng. *Jurnal Akuntansi Profesi*.
- Deanisa, & Isma. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Niat Mahasiswa Melakukan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6.
- Destria, & Sekar. (2022). Relevansi Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi Terhadap Pencegahan Fraud. *Ekonomi Digital*, 1.
- Firdaus, R. F., & Yusnita, N. (2024). Pencegahan Perilaku Fraud Melalui Penguatan Whistleblowing System, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja. *JIMFE*.
- Hamdani, U. (2022). Efektivitas Pendidikan Etika Dan Kode Etik Bagi Aparatur Sipil Negara Untuk Mencegah Kecurangan. *Jurnal Kediklatan Balai Diklat Keagamaan Jakarta*, 3.
- Jihan. (2024). Pengaruh Whistleblowing System dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *JREA: JURNAL RISET EKONOMI DAN AKUNTANSI*, 99-110.

- Lathifa, & Salza. (2024). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Pemerintah, Whistleblowing System, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Pada Inspektorat Daerah Kota Bandung). *eCo-Buss*, 6.
- Lesi, & Lilis. (2023). Determinan Perilaku Etika Pada Sistem Whistleblowing. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1.
- Mega, S. A., Yosep, Rita, & Khairul. (2024). Peran Independensi Auditor Internal Dan Whistleblowing System Dalam Mendeteksi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5.
- Prasilia, E. P., & Gunawan, N. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Finansial Terhadap Kecenderungan Kecurangan. *Jurnal Pajak & Bisnis*.
- Salsabila, & Zainal. (2024). Analisis Kepatuhan dan Kinerja Pengendalian Internal dalam Mengurangi Tingkat Fraud pada Perusahaan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6.
- Syiddah, R., & Jaelani, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta. *Abdi Jurnal*.
- Vina, & Yulida. (2022). Peran Whistleblowing System dan Teknik-teknik Audit pada Audit Investigatif dalam Pengungkapan Fraud. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2.
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran anti-Fraud, Integritas, Independensi, Dan Profesionalisme terhadap Pencegahan Kecurangan. *JRAMB*.