

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI *WHISTLEBLOWING*  
*SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU  
ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**FRISKA SELVIYANA H.R.**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

## ***ABSTRACT***

### ***THE EFFECT OF EMPLOYEES' PERCEPTION ABOUT WISTLEBLOWING SYSTEM TOWARD FRAUD PREVENTION WITH ETHICAL BEHAVIOR AS INTERVENING VARIABEL***

**By**

**Friska Selviyana H.R.**

This study aims to determine: (1) Effects of Whistleblowing System on Fraud Prevention, (2) Effect on Ethical Conduct Whistleblowing System, (3) Effect of Ethical Conduct on Fraud Prevention, (4) Effect of Whistleblowing System against Fraud Prevention through Ethical Behavior. This study using purposive sampling technique in data collection. The total sample in this study as many as 123 samples. Respondents in this study were employees and private sector employees and the public sector. Analytical methods to test the hypothesis of this research is path analysis and Sobel Test.

The analysis showed that: (1) the perception of whistleblowing systems positive effect on the prevention of fraud, the higher understanding of the whistleblowing system, the higher to take no action fraud, (2) Perception whistleblowing system positively affects ethical behavior, the higher the perception of whistleblowing system, the more obedient and submissive codes of conduct, (3) ethical behavior positive effect on the prevention of fraud, the more ethical behavior increasingly reluctant to commit acts of fraud, (4) The perception of whistleblowing system has no effect on the prevention of fraud through ethical conduct, it is in because of the whistleblowing system is intended to prevent acts of fraud.

**Keywords:** Perception Whistleblowing System, Ethical Behavior, Fraud Prevention

## ABSTRAK

### **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh

**Friska Selviyana H.R.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*, (2) Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis, (3) Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*, (4) Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengumpulan data. Total sampel pada penelitian ini sebanyak 123 sampel. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan dan pegawai sektor swasta dan sektor publik. Metode analisis untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah analisis jalur dan Uji Sobel.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) persepsi whistleblowing system berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud, semakin tinggi pemahaman mengenai whistleblowing system, maka semakin tinggi untuk tidak melakukan tindakan fraud, (2) Persepsi whistleblowing system berpengaruh positif terhadap perilaku etis, maka semakin tinggi persepsi whistleblowing system, maka semakin taat dan patuh kode perilaku, (3) Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, maka semakin etis perilaku semakin enggan untuk melakukan tindakan fraud, (4) Persepsi *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* melalui Perilaku Etis, hal ini di karenakan whistleblowing system lebih bertujuan untuk mencegah tindakan fraud.

Kata Kunci : Persepsi *Whistleblowing System*, Perilaku Etis, Pencegahan *Fraud*.

**PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI *WHISTLEBLOWING*  
*SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU  
ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Oleh

**FRISKA SELVIYANA H.R.**

**SKRIPSI**

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2017**

Judul Skripsi

: **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN  
MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM  
TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN  
PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

Nama Mahasiswa

: **Friska Selviyana H.R.**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1211031041

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



*fatri*  
**Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si.**  
NIP. 19740922 200303 2 002

*Yenni*  
**Yenni Agustina, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP. 19830830 200604 2 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi

**Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.**  
NIP. 19620612 199010 2 001

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

Ketua : **Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si.**

*fate*  
.....

Sekretaris : **Yenni Agustin, S.E., M.Si., Akt.**

*Yenni Agustin*  
.....

Penguji Utama : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt., CA.**

*Yuliansyah*  
.....

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**

NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **14 Februari 2017**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama : Friska Selviyana H.R.**

**NPM : 1211031041**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI *WHISTLEBLOWING SYSTEM* TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* DENGAN PERILAKU ETIS SEBGAI VARIABEL INTERVENING telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan merupakan hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan yang saya salin, atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Acuan dari skripsi ini secara tertulis disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 01 Maret 2017



Friska Selviyana H.R.  
NPM 1211031041

## RIWAYAT HIDUP



Friska Selviyana H.R. lahir di Desa Nunggal rejo, Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah tanggal 14 Maret 1995, anak pertama dari dua bersaudara pasangan Bapak Makmun Heriyanto dan Ibu Nurhayati.

Pendidikan formal yang telah ditempuh yaitu Pendidikan Taman Kanak-Kanak diselesaikan pada tahun 2000, Pendidikan Dasar di SD Negeri 1 Nunggal Rejo diselesaikan pada tahun 2006, Pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Muhammadiyah 3 Metro diselesaikan pada tahun 2009, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Kartikatama Metro diselesaikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012, diterima menjadi mahasiswa Universitas Lampung Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan S1 Akuntansi melalui jalur PMPAP.

Selama di Universitas Lampung penulis aktif di organisasi unit kegiatan mahasiswa (UKM) Bulutangkis periode 2015 sebagai ketua kesekretariatan.



## **MOTTO**

“Jadikanlah Sabar dan Shalat Sebagai Penolongmu”

(Q.S Al-Baqarah : 153)

Ketika Ujian Terasa Amat Berat, Ingatlah Janji Allah : “Allah Tidak Membebani  
Seseorang Melainkan Sesuai Dengan Kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah : 268)

## **PERSEMBAHAN**

Kupersembahkan karya kecilku ini kepada kedua orangtuaku tercinta yang tulus, ikhlas, dan penuh kesabaran membesarkanku, mendidikku dan senantiasa terus mendo'akanku.

Terima kasih atas kasih sayang dan do'a yang tulus yang selalu tercurah untuk kelulusan dan keberhasilanku.

Almamater Tercinta "Universitas Lampung"

## SANWACANA

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “ **PENGARUH PERSEPSI KARYAWAN MENGENAI WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD DENGAN PERILAKU ETIS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** ” merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta staf.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Ratna Septiyanti, S.E., M.Si. selaku pembimbing utama atas kesediaannya memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, kritik, semangat, dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Yenni Agustin, S.E., M.Si., Akt. selaku pembimbing pendamping atas kesediaannya memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, kritik, semangat, dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt., CA. selaku pembimbing akademik dan pembahas yang telah memberikan dukungan, nasihat dan bantuannya selama ini.

7. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ilmu pengetahuan, wawasan baik teori maupun praktik, bantuan, dan motivasi yang telah diberikan.
8. Kepada staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini khususnya terkait dengan perihal akademik.
9. Kepada Bapak Rifa'i dan Ibu Citra, Bapak Urip Walidi, Ibu Dorotea, dan Bapak Asra yang telah memberikan izin penelitian.
10. Kedua Orang Tuaku (Makmun Heriyanto dan Nurhayati) untuk segala doa setiap sujud, motivasi, kasih sayang, perhatian, pengorbanan, tenaga, nasihat, dan waktu yang sangat berharga selalu menemaniku didalam kondisi apapun. Terima kasih atas semua hal yang telah berikan kepadaku.
11. Teman – teman akuntansi 2012 yang selalu berjuang dan sedang berjuang meraih gelar sarjananya.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan, sehingga memerlukan kritik dan saran yang membangun agar menjadi lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi dan literatur bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya.

Bandar Lampung, 01 Maret 2017

Penulis

Friska Selviyana H.R.

## DAFTAR ISI

Halaman

### DAFTAR ISI

### DAFTAR TABEL

### DAFTAR GAMBAR

### DAFTAR LAMPIRAN

<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Pencegahan <i>Fraud</i> .....	9
2.1.2 Perilaku Etis .....	11
2.1.3 Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> .....	15
2.2 Penelitian Terdahulu .....	21
2.3 Kerangka Pemikiran.....	22
2.4 Pengembangan Hipotesis .....	23
<b>III.METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Populasi dan Sampel .....	27
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	28

3.4 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.5 Metode Analisis Data.....	32
3.5.1 Uji Validitas .....	32
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	32
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	33
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	35
4.1.1 Karakteristik Responden .....	36
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
4.2 Analisis Data Penelitian .....	42
4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
4.2.2 Hasil Analisis Uji Hipotesis .....	44
4.3 Pembahasan.....	50
4.3.1 Hasil Uji Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing</i> <i>System (X)</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud (Y)</i> .....	50
4.3.2 Hasil Uji Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing</i> <i>System (X)</i> terhadap Perilaku Etis (M).....	52
4.3.3 Hasil Uji Perilaku Etis (M) terhadap Pencegahan <i>Fraud (Y)</i> .....	53
4.3.4 Hasil Uji Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing</i> <i>System (X)</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud (Y)</i> melalui Perilaku Etis (M).....	54
4.3.5 Analisis Sensitivitas Konsistensi Aplikasi <i>Whistleblowing</i> <i>System</i> di Sektor Publik .....	55
<b>V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....</b>	<b>67</b>
5.1 Kesimpulan .....	67
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	68
5.3 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Penelitian terdahulu .....	21
2. Definisi operasional variabel .....	30
3. Skor/Bobot Nilai Pertanyaan Positif.....	31
4. Skor/Bobot Nilai Pertanyaan Negatif .....	31
5. Penyebaran Kuesioner .....	35
6. Usia Responden .....	36
7. Pendidikan Responden.....	36
8. Lama Kerja Responden.....	37
9. Jenis Kelamin Responden.....	37
10. Uji Statistik Deskriptif.....	38
11. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> (X) .....	39
12. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Perilaku Etis (M).....	40
13. Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pencegahan <i>Fraud</i> (Y).....	41
14. Uji Validitas Sektor Swasta .....	42
15. Uji Reliabilitas Sektor Swasta .....	43
16. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2 Sektor Swasta.....	44
17. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1 Sektor Swasta.....	45
18. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 3 Sektor Swasta.....	46
19. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Sektor Swasta .....	50

20. Uji Validitas Sektor Publik .....	55
21. Uji Reliabilitas Sektor Publik .....	56
22. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 2 Sektor Publik .....	57
23. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 1 Sektor Publik .....	58
24. Rangkuman Hasil Analisis Hipotesis 3 Sektor Publik .....	59
25. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Sektor Publik .....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran .....	22
2. Diagram Model Jalur II .....	48
3. Diagram Model Jalur III .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
Lampiran 3	Data Hasil Penelitian
Lampiran 4	Deskripsi Data Penelitian
Lampiran 5	Uji Hipotesis
Lampiran 6	Surat Keterangan Penelitian

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan berdasarkan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dapat mencapai visi, misi, dan tujuannya menjadi semakin baik. Menurut Amri (2008), meningkatnya kejahatan kerah putih di berbagai belahan dunia telah mendorong berbagai negara dan asosiasi usaha untuk melakukan berbagai upaya pencegahan dan semakin meningkatkan tuntutan penerapan *good governance*. Salah satu bentuk penerapan GCG ialah *whistleblowing system*. Selain untuk tata kelola perusahaan yang lebih baik, *whistleblowing system* muncul karena semakin banyaknya kasus *fraud*, penyimpangan keuangan, dan merupakan bagian dari suatu pengendalian internal. Untuk mengurangi kasus *fraud* tersebut, maka dibentuklah *whistleblowing system* yang diharapkan dapat menjadi alat efektif dalam meminimalisir *fraud* dalam perusahaan maupun pemerintahan.

*Fraud* merupakan perbuatan tidak jujur yang menimbulkan potensi kerugian nyata terhadap perusahaan atau karyawan perusahaan atau orang lain, tetapi tidak sebatas korupsi, pencurian uang, pencurian barang, penipuan, dan pemalsuan. Juga termasuk dalam perbuatan ini adalah pemalsuan, menyembunyikan atau penghancuran dokumen/laporan, atau menggunakan dokumen palsu untuk keperluan bisnis, atau membocorkan informasi perusahaan kepada pihak eksternal

perusahaan. Kecurangan seperti ini biasanya dilakukan oleh karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

*Whistleblowing* telah menarik perhatian dunia saat ini. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan besar yang melakukan kecurangan dan akhirnya terungkap. Kasus pertama yang terungkap adalah kasus perusahaan Enron. Pada kasus Enron, saat itu Enron memanipulasi laporan keuangannya agar terlihat kinerja yang baik. Enron memanipulasi pendapatan dengan *me-mark up* pendapatan sebesar \$ 600 juta dan pada saat itu beberapa internal auditor yang ada di perusahaan Enron tersebut gagal untuk melaporkan ketidak etisan yang terjadi pada perusahaan tersebut karena mereka takut membahayakan karir mereka dan mereka takut keselamatan mereka terancam. Meskipun tindakan tersebut sangat membahayakan perusahaan, investor dan nilai perusahaan.

Tidak hanya Enron, perusahaan Worldcom juga mengalami hal yang sama. Kecurangan yang terjadi pada perusahaan ini akhirnya terungkap oleh seseorang yang berasal dari dalam perusahaan tersebut. Kasus ini bermula ketika harga saham Worldcom dari \$ 150 milyar pada tahun 2000 jatuh menjadi \$ 150 juta pada tahun 2002. Dalam laporannya Worldcom mengakui bahwa perusahaan mengklasifikasikan beban jaringan sebagai pengeluaran modal mereka. Pada bulan Mei 2002 Auditor Cynthia Cooper melaporkan masalah tersebut kepada kepala komite audit Max Bobbitt. Kemudian Max Bobbitt meminta KPMG selaku eksternal audit untuk melakukan investigasi.

Kasus-kasus yang telah terjadi di berbagai negara perlu di selesaikan agar perekonomian lebih stabil dan kesejahteraan masyarakat dapat tercapai.

*Transparency International* (TI) membuat *Corruption Perception Index* (CPI) yang di perbaharui setiap tahun sebagai pembanding pengukuran tingkat korupsi di suatu negara dengan negara lain. CPI adalah indeks gabungan yang berasal dari kumpulan tiga belas data-data korupsi dan berlaku secara global. Data-data ini di peroleh dari beberapa lembaga independen yang telah di percaya kredibilitasnya. Rentang indeks CPI 2014 di persepsikan bentuk bobot skor dari 0-100, apabila skor nol di persepsikan bahawa negara tersebut sangat korup, sedangkan 100 sangat bersih. Pada tahun 2014, Indonesia menduduki skor 34 dan menepati urutan peringkat 107 dari total 175 negara. Meskipun Indonesia mengalami kenaikan skor 2 point dari 4 peringkat dari CPI tahun 2013, namun kenaikan skor masih di bawah rata-rata CPI Asia Pasifik, kawasan ASEAN, dan Komunitas G20 (*Transparency International Indonesia*, 2014).

Menurut T Wells (1997), ada tiga penyebab terjadinya *occupational fraud* yang di gambarkan dalam *fraud triangle*. Pertama, *Opportunity* yaitu seorang individu atau kelompok melakukan *fraud* karena adanya kesempatan. Kesempatan ini biasanya terjadi karena adanya kelonggaran mengenai aturan yang ada sehingga seseorang dapat menggunakan kelonggaran tersebut untuk melakukan *fraud*. kedua, *Pressure* yaitu *fraud* yang dilakukan oleh seorang individu akibat adanya tekanan dari pihak-pihak tertentu. Tekanan ini biasanya datang dari lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja pelaku. ketiga, *Rationalization* yaitu *fraud* yang terjadi karena adanya pola pikir atau rasionalisasi dari pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* tersebut benar dengan alasan tertentu.

Menurut Arens (2008), ada tiga unsur untuk mencegah *fraud* yang salah satunya dengan menerapkan budaya jujur dan etika yang tinggi. Cara yang paling efektif untuk mencegah dan menghalangi kecurangan adalah dengan mengimplementasikan program serta pengendalian anti kecurangan, yang di dasarkan pada nilai-nilai inti yang di anut perusahaan. Nilai-nilai ini membantu menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi dasar bagi tanggung jawab pekerjaan karyawan dan mendorong karyawan dalam berperilaku etis. Budaya jujur dan etika yang tinggi harus menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat di wujudkan dengan mengimplementasikan program *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran atas kode perilaku.

Hasil survey yang dilakukan oleh *Institute of Business Ethics* (2007), menyimpulkan bahwa satu di antara empat karyawan mengetahui kejadian pelanggaran, tetapi lebih dari separuh (52%) dari yang mengetahui terjadinya pelanggaran tersebut tetap diam dan tidak berbuat sesuatu. Keengganan untuk melaporkan pelanggaran yang di ketahui dapat diatasi melalui penerapan *Whistleblowing System* yang efektif, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008) dalam Tuanakotta (2010), mendefinisikan *whistleblowing* sebagai pengungkapan tindakan pelanggaran atau pengungkapan perbuatan yang melawan hukum, perbuatan tidak etis/tidak bermoral atau perbuatan lain yang dapat merugikan organisasi maupun pemangku kepentingan, yang di lakukan oleh karyawan atau

pimpinan organisasi kepada pimpinan organisasi atau lembaga lain yang dapat mengambil tindakan atas pelanggaran tersebut.

Pihak yang mengungkapkan tindakan pelanggaran tersebut disebut dengan *whistleblower*. Terdapat dua tipe *whistleblower*, yaitu *whistleblower* dari pihak internal yang merupakan seorang dari suatu organisasi tertentu yang mengetahui dan melaporkan adanya tindakan pelanggaran di organisasi tersebut, dan *whistleblower* dari pihak eksternal yang merupakan pihak luar dari suatu organisasi yang mengetahui dan melaporkan adanya tindakan pelanggaran di organisasi tersebut.

Dengan di terapkannya *whistleblowing system* ini, maka di harapkan masyarakat Indonesia dapat lebih memiliki keinginan dan niat untuk melaporkan pelanggaran yang di ketahuinya. Sehingga, hal ini akan dapat memberantas praktik-praktik pelanggaran, yang nantinya akan dapat mewujudkan tata kelola perusahaan di Indonesia menjadi lebih baik lagi. Oleh karena itu, di butuhkan partisipasi aktif dan kerjasama yang baik dari seluruh pemangku kepentingan perusahaan, sehingga melalui penerapan *whistleblowing system*, dapat mendukung terciptanya tata kelola perusahaan yang baik. Adapun salah satu cara mengontrol dan menjaga agar tidak terjadi *fraud*, yaitu menghilangkan kesempatan untuk melakukan *fraud* dengan cara sistem pengawasan internal yang ketat.

Efektivitasnya terlihat dari jumlah kecurangan yang berhasil di deteksi dan juga waktu penindakannya yang relatif lebih singkat di bandingkan dengan cara lainnya. Selain itu, pimpinan organisasi memiliki kesempatan untuk mengatasi permasalahan secara internal dulu, sebelum permasalahan tersebut merebak ke

ruang publik yang dapat mempengaruhi reputasi organisasi (Amri, 2008).

Tuanakotta (2010), menjelaskan bahwa salah satu pengukuran yang efektif untuk mengetahui adanya *fraud*, khususnya kasus korupsi, yakni melalui data dari *Associaton of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, *Corruption Perception Index (CPI)*, dan *Global Corruption Barometer (GCB)*.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang di lakukan oleh Vredy (2015), yang meneliti tentang pengaruh persepsi karyawan terhadap *whistleblowing system* terhadap *fraud* dengan perilaku etis sebagai variabel intervening pada PT Pagilaran Daerah Istimewa Yogyakarta. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terkait lokasi penelitian. Perbedaan selanjutnya terkait partisipan penelitian, peneliti Vredy (2015), memilih seluruh karyawan sebagai partisipan. Sedangkan penelitian ini adalah beberapa karyawan dan unit-unit bagian yang ada pada Sektor Swasta dan Sektor Publik yang mengetahui tentang persepsi *Whistleblowing System*. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada Sektor Swasta dan Sektor Publik di Lampung.”**



## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini akan di rumuskan dalam bentuk pernyataan, sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *Fraud*?
2. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*?
4. Bagaimana pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*.
2. Untuk mengetahui Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis.
3. Untuk mengetahui pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud*.
4. Untuk mengetahui pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan bukti empiris tentang persepsi mengenai *whistleblowing sytem* dan perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* pada Perusahaan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Universitas Lampung, penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi mengenai persepsi *whistleblowing system* dan perilaku etis terhadap *fraud*.  
Selain itu dapat di gunakan sebagai dasar untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan kajian penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pencegahan *fraud*.
- b. Bagi Tempat Penelitian, penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pertimbangan Sektor Swasta dan Sektor Publik untuk mengaplikasikan *whistleblowing sytem* untuk lebih mendorong perilaku etis karyawan sehingga dapat mencegah terjadinya *fraud* pada perusahaan.
- c. Bagi Peneliti, menambah pemahaman tentang Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis dan Pencegahan *Fraud* pada Sektor Swasta dan Sektor Publik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Landasan Teori

#### 2.1.1 Pencegahan *Fraud*

##### 1. Pengertian Pencegahan *Fraud*

Ikatan Akuntansi Indonesia (2007), menjelaskan kecurangan akuntansi (*fraud*) sebagai: 1) salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan untuk mengelabui pemakai laporan keuangan, 2) salah saji yang timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aktiva (sering kali disebut dengan penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aktiva entitas yang berkaitan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum di Indonesia.

Menurut Mark Zimbelman (2006), mengemukakan dalam bukunya "*Fraud Examination* " menyatakan bahwa:

*"Fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representation. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it includes surprise, trickery, cunning and unfair ways by which another is cheated. The only boundaries defining it are those which limit human knavery."*

Pengertian kecurangan (*fraud*) di jabarkan pula oleh Theodorus (2010), yaitu merupakan bagian tindakan yang melawan hukum. Kecurangan akuntansi (*fraud*)

juga di pandang oleh Shuterland (1939) Theodorus (2010), sebagai kejahatan kerah putih (*white-collar crime*) yaitu suatu tindakan pelanggaran hukum meliputi pemanfaatan kedudukan oleh pelaku yang memiliki wewenang, pengaruh, dan kepercayaan dalam lembaga-lembaga tertentu, namun telah di salahgunakan untuk keuntungan yang bersifat ilegal atau melakukan kegiatan ilegal demi kepentingan organisasi maupun pribadi. IAI tidak secara eksplisit menyatakan bahwa Kecurangan Akuntansi merupakan kejahatan, namun sebaliknya Sutherland (1939) dalam Theodorus (2010), berpendapat bahwa Kecurangan Akuntansi sebagai kejahatan. Oleh sebab itu, dapat di simpulkan bahwa Kecurangan Akuntansi (*fraud*) merupakan suatu tindakan pelanggaran terhadap aturan akuntansi yang berlaku dan di lakukan seseorang yang mempunyai jabatan atau kewenangan dalam suatu entitas untuk keuntungan pribadi maupun organisasi.

## **2. Indikator Pencegahan Kecurangan**

*Association of Certified Fraud Examiner* (ACFE) (2014), menggolongkan kecurangan menjadi tiga atau yang dikenal dengan istilah “*fraud tree*” yaitu:

### *1. Financial Statement Fraud*

Kecurangan Laporan Keuangan dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang di lakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat *financial* atau kecurangan *non financial*.

### *2. Asset Misappropriation*

Penyalahgunaan aset dapat di golongankan ke dalam kecurangan kas, kecurangan atas persediaan dan aset lainnya serta pengeluaran-pengeluaran biaya secara curang (*fraudulent disbursement*).

### 3. *Corruption*

Korupsi adalah bagian dari *fraud* yang dilakukan karyawan perusahaan karena melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan standar operasional organisasi dengan tujuan mendatangkan keuntungan bagi kepentingan pribadi. Korupsi dalam konteks pembahasan ini adalah *conflict of interest, bribery, illegal gratuity*, dan *economic extrortion*.

## 2.1.2 Perilaku Etis

### 1. Pengertian Perilaku Etis

Menurut W.Griffin dan J.Ebert (2006), perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. Perilaku etis ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang di pengaruhi oleh faktor-faktor yang di peroleh dari luar yang kemudian menjadi prinsip yang di jalani dalam bentuk perilaku.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etis sebagai berikut:

#### 1) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Dengan demikian budaya organisasi adalah nilai yang di rasakan bersama oleh anggota organisasi yang di wujudkan dalam bentuk sikap perilaku pada organisasi.

#### 2) Kondisi Politik

Kondisi politik merupakan rangkaian asas atau prinsip, keadaan, jalan, cara atau alat yang di gunakan untuk mencapai tujuan. Pencapaian itu di pengaruhi oleh perilaku-perilaku individu atau kelompok guna memenuhi hak dan kewajibannya.

### 3) Perekonomian Global

Perekonomian global merupakan kajian tentang pengurusan sumber daya materi individu, masyarakat, dan negara untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia. Perekonomian global merupakan suatu ilmu tentang perilaku dan tindakan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang bervariasi dan berkembang dengan sumber daya yang ada melalui pilihan-pilihan kegiatan produksi, konsumsi, dan distribusi.

Menurut Arnes (2008), prinsip-prinsip etis di bagi menjadi 6 prinsip, yaitu:

#### 1. Tanggung Jawab

Dalam mengemban tanggung jawab sebagai profesional, para anggota harus melaksanakan pertimbangan profesional dan moral yang sensitif dalam semua aktivitas mereka.

#### 2. Kepentingan Publik

Para anggota (karyawan) harus menerima kewajiban untuk bertindak sedemikian rupa agar dapat melayani kepentingan publik, serta menunjukkan komitmennya dan profesionalisme.

#### 3. Integritas

Untuk mempertahankan dan memperluas kepercayaan publik, para anggota harus melaksanakan seluruh tanggung jawab profesionalnya dengan tingkat integritas yang tinggi.

#### 4. Objektivitas dan Independensi

Anggota harus mempertahankan objektivitas dan bebas dari konflik kepentingan dalam melaksanakan tanggung jawab profesionalnya

## 5. Keseksamaan

Anggota harus mempertahankan standar teknis dan etika profesi, terus bekerja keras meningkatkan kompetensi dan mutu jasa yang di berikanya, serta melaksanakan tanggung jawab profesional dan sesuai dengan kemampuan terbaiknya.

## 6. Ruang Lingkup dan Sifat Jasa

Anggota yang berpraktik bagi publik harus memperhatikan prinsip-prinsip Kode Perilaku Profesional dalam menentukan ruang lingkup dan sifat jasa yang akan di sediakan.

## **2. Indikator Perilaku Etis**

Menurut Arens (2008), menyebutkan unsur-unsur kode perilaku yang menjadi indikator dalam penelitian ini, yaitu:

### 1) Kode Perilaku Organisasi

Organisasi/perusahaan dan karyawan harus senantiasa mematuhi semua hukum dan peraturan yang berlaku, dengan semua perilaku bisnis jauh melebihi standar minimum yang di syaratkan oleh Undang-undang. Hal ini di lakukan agar perusahaan tidak menyimpang atau melakukan kecurangan karena segala aktivitas harus di dasari dengan aturan hukum dan Undang-undang yang berlaku.

### 2) Perilaku Umum Pegawai

Organisasi mengharapkan para karyawannya berperilaku lugas dan melarang aktivitas yang tidak profesional, seperti minum-minum, berjudi, berkelahi, dan menyumpah, jika sedang bekerja. Karyawan yang berperilaku tidak profesional dapat mengganggu aktivitas bisnis perusahaan.

3) Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar

Semua karyawan berbagi tanggung jawab menjaga hubungan dengan masyarakat yang baik. Karyawan harus menghindari aktivitas di luar perusahaan yang akan terlalu menyita waktu mereka. Hal ini dilakukan agar karyawan terhindar dari perilaku curang yaitu konflik kepentingan.

4) Hubungan dengan Klien dan Pemasok

Karyawan harus menghindari investasi dalam atau membeli kepentingan keuangan dalam setiap organisasi bisnis yang memiliki hubungan kontraktual dengan perusahaan.

5) Berurusan dengan Orang dan Organisasi Luar

Karyawan harus berhati-hati dalam memisahkan peran pribadi mereka dengan jabatannya pada organisasi ketika berkomunikasi mengenai masalah-masalah yang tidak melibatkan bisnis organisasi.

6) Komunikasi yang Sigap

Semua karyawan harus melakukan segala upaya untuk mencapai komunikasi yang lengkap, akurat dan tepat waktu menyangkut semua masalah yang berhubungan dengan pelanggan, pemasok, otoritas pemerintah, masyarakat dan pihak lain dalam organisasi.

7) Privasi dan Kerahasiaan

Karyawan harus mengumpulkan, menggunakan, dan menyimpan informasi yang hanya diperlukan bagi bisnis organisasi ketika menangani keuangan dan informasi pribadi tentang pelanggan serta pihak lain yang berhubungan dengan organisasi, sementara akses internal ke informasi harus dibatasi pada mereka yang memiliki alasan bisnis yang sah untuk mencari informasi itu.



### **2.1.3 Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System***

#### **1. Persepsi Karyawan**

Persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang melihat atau memandang suatu kejadian atau objek, yang kemudian mengartikan dan menginterpretasikan. Menurut Rivai (2012), persepsi dapat di artikan sebagai suatu proses di mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapatkan kompensasi (upah) atas jasa yang di berikan. Seseorang karyawan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah di tetapkan terlebih dahulu atau sesuai dengan perjanjian kontrak dengan suatu lembaga. Persepsi bersifat individual karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam individu, maka persepsi dapat di kemukakan karena perasaan dan kemampuan berpikir. Persepsi tersebut muncul akibat sebuah peristiwa atau sesuatu yang baru di mana karyawan memahami hal tersebut kemudian mengungkapkannya melalui sebuah persepsi.

#### **2. *Whistleblowing System***

##### **a. Pengertian *Whistleblowing***

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008), menyatakan bahwa *whistleblowing* pada umumnya dilakukan *confidential*. Pengungkapan harus di lakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun di dasari kehendak buruk/fitnah.

Staley dan Lan akmal (2012), mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah cara yang tepat untuk mencegah dan menghalangi kecurangan, kerugian, dan penyalahgunaan. Menurut Elias (2008), mengatakan bahwa *whistleblowing* adalah pelaporan oleh anggota dari suatu organisasi (sekarang atau terdahulu) terhadap praktek ilegal, imoral, dan haram yang berada di bawah kontrol karyawan terhadap orang atau organisasi yang mungkin dapat mengakibatkan suatu tindakan.

Dari beberapa pengertian *whistleblowing* di atas, maka dapat di simpulkan bahwa *whistleblowing* merupakan suatu usaha yang di lakukan oleh seseorang untuk mengungkapkan atau melaporkan tindak pelanggaran dan kecurangan atau tindakan yang melawan hukum yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

#### **b. Pengertian *Whistleblower***

Menurut Tuanakotta (2006), *whistleblower* dalam bahasa Inggris merupakan *slang*. Namun, secara sederhana *whistleblower* adalah orang yang memberitahu kepada pihak berwenang tentang pelanggaran yang di lakukan atasannya dan dapat merugikan negara. Menurut Tuanakotta (2010), pada dasarnya *whistleblower* adalah karyawan dari organisasi itu sendiri (pihak internal), akan tetapi tidak tertutup adanya pelapor berasal dari pihak eksternal (pelanggan, pemasok, masyarakat). Pelapor setidaknya di haruskan untuk memberikan bukti, informasi, atau indikasi yang jelas atas terjadinya pelanggaran yang dilaporkan, sehingga dapat di telusuri atau ditindaklanjuti.

Menurut *Sarbanes Oxley Act* (2002), mengatakan bahwa definisi *whistleblower* ialah setiap karyawan yang menyatakan pengungkapan kepada *supervisor*, atau orang lain yang memiliki kewenangan untuk menginvestigasi, menemukan, atau menyelesaikan kecurangan, perlu mendapatkan sebuah perlindungan.

Tidak mudah untuk menjadi *whistleblower*. *Whistleblower* harus memiliki data yang lengkap dan dapat dipercaya, dimana data tersebut akan di gunakan sebagai bukti tentang kasus kecurangan di perusahaan. Banyak orang tidak berani menjadi *whistleblower* karena resiko yang sangat tinggi, seperti penurunan jabatan atau bahkan sampai ke pemutusan hubungan kerja (PHK).

Menurut Nixon (2013), berdasarkan survey terhadap 233 *whistleblowers*, 90 persen dari mereka harus kehilangan pekerjaan setelah mengungkap fakta kepada publik dan hanya 16 persen yang menyatakan berhenti untuk menjadi *whistleblower*, sementara sisanya mengungkapkan akan tetap menjadi *whistleblower*, tetapi mereka adalah para pegawai yang berprestasi, dan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja.

Menurut Qusqas dan Kleiner (2011), *whistleblower* akan kesulitan mencari pekerjaan karena perilaku yang di lakukannya di anggap tidak beretika. *Whistleblower* akan mendapatkan rekomendasi buruk dari perusahaan sebelumnya oleh karena perilaku yang telah di lakukannya terhadap perusahaannya.

### **c. Whistleblowing System**

*Whistleblowing system* merupakan aplikasi yang berguna untuk melaporkan pelanggaran. *Whistleblowing system* dalam pemerintah maupun dalam perusahaan pada umumnya berbeda. *Whistleblowing system* yang di miliki oleh

pemerintah memiliki website tersendiri yaitu *WiSe*, sedangkan di dalam perusahaan pada umumnya setiap perusahaan memiliki aplikasi *whistleblowing system* nya sendiri.

*Whistleblowing sytem* di sektor pemerintahan adalah aplikasi yang di sediakan oleh Kementrian Keuangan bagi seorang yang memiliki informasi dan ingin melaporkan suatu perbuatan berindikasi pelanggaran yang terjadi di lingkungan Kementrian Keuangan Republik Indonesia. *Whistleblowing system* di sektor swasta di jelaskan dalam Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) tahun 2008 (Amri, 2008). Berbeda dengan sektor pemerintah, laporan *whistleblower* di sektor swasta tidak di tujukan kepada lembaga khusus yang menangani laporan seorang *whistleblower*. Perusahaan swasta harus memiliki sistem pelaporan tersendiri yang di kelolah oleh perusahaan tersebut dan dibuat dengan berpedoman pada Sistem Pelaporan Pelanggaran Komite Nasional Kebijakan *Governance*.

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran KNKG (2008), menyatakan bahwa *whistleblowing sytem* adalah bagian dari pengendalian perusahaan dalam mencegah bentuk-bentuk kecurangan, maka hal ini menjadi masalah kepengurusan perusahaan. Dengan demikian kepemimpinan dalam penyelenggaraan *whistleblowing sytem* di sarankan berada pada Direksi, khususnya Direktur Utama.

### **3. Indikator Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System***

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) (2008) Pedoman *Whistleblowing System* terdiri dari 3 aspek, yaitu:

a) Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisikan elemen-elemen infrastruktur *whistleblowing system*. Aspek ini berisikan 4 elemen, yaitu:

- (1) Pertanyaan Komitmen,
- (2) Kebijakan Perlindungan Pelapor,
- (3) Struktur Pengelolaan *Whistleblowing System*,
- (4) Sumber Daya.

b) Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme dan prosedur kerja *whistleblowing system*. Dalam prosedur penyampaian laporan pelanggaran harus di cantumkan dalam hal pelapor melihat bahwa pelanggaran di lakukan petugas Sistem Pelaporan Pelanggaran, maka laporan pelanggaran harus di kirimkan langsung kepada Direktur Utama perusahaan.

Selain itu, kerahasiaan dan kebijakan perlindungan pelapor juga harus di perhatikan. Perusahaan juga hendaknya mengembangkan budaya yang mendorong karyawan untuk berani melaporkan tindakan kecurangan yang di ketahuinya dengan memberikan kekebalan atas sanksi administratif kepada para pelapor yang beritikad baik. Pelapor harus mendapatkan informasi mengenai penanganan kasus yang di laporkannya beserta perkembangannya apakah dapat di tinjalkanjuti atau tidak. Petugas pelaksana unit *whistleblowing system* segera mungkin melakukan investigasi dengan mengumpulkan bukti terkait kasus yang di laporkan. Hal ini untuk menentukan apakah laporan kecurangan dapat di tindaklanjuti atau tidak.

c) Aspek Perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa *whistleblowing system* ini dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Perusahaan harus melakukan pelatihan dan pendidikan kepada seluruh karyawan, termasuk para petugas unit *whistleblowing system*. Selain itu, perusahaan juga harus melakukan komunikasi secara berkala dengan karyawan mengenai hasil dari penerapan *whistleblowing system*. Pemberian insentif atau penghargaan oleh perusahaan kepada para pelapor pelanggaran dapat mendorong karyawan lainnya yang menyaksikan tetapi tidak melaporkan menjadi tertarik untuk melaporkan adanya pelanggaran.

Penerapan *whistleblowing system* perlu dilakukan pemantauan secara berkala efektivitasnya. Hal ini untuk memastikan sistem tersebut memenuhi sasaran yang telah ditetapkan pada awal pencanangan program dan juga memastikan bahwa pencapaian tersebut sesuai dengan tuntutan bisnis perusahaan. Dengan demikian, persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai *whistleblowing system*. Dalam hal ini, karyawan menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuannya mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *Whistleblowing System*.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

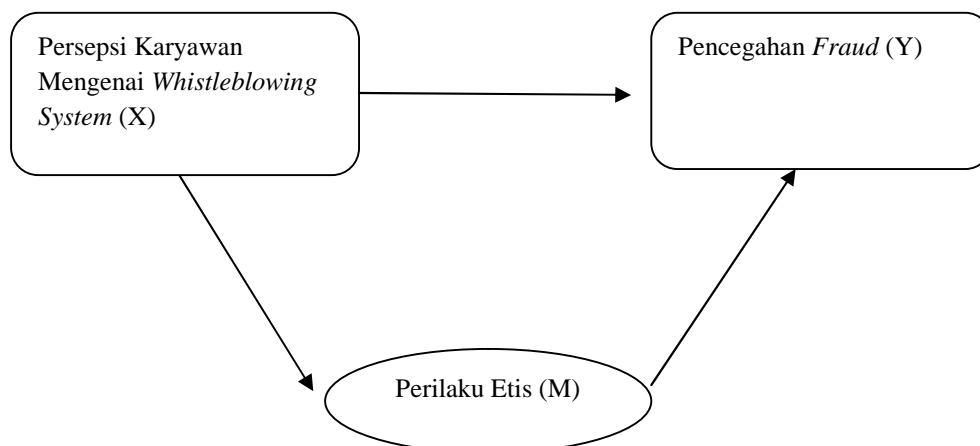
**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

<b>Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Vredy Okta (2015)	Variabel dependen: pencegahan <i>fraud</i> Variabel independen: persepsi karyawan mengenai <i>Whistleblowing System</i>	Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i> berpengaruh signifikan positif terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> ,
Irvandly (2014)	Variabel dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> Variabel Independen: penerapan <i>Whistleblowing System</i>	Menjukkan bahwa penerapan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan
Muhammad Fikar (2013)	Variabel Dependen: Efektivitas Pengendalian Internal Variabel Independen: Dampak Penerapan <i>Whistleblowing System</i>	Penerapan <i>whistleblowing system</i> di Pertamina sudah memadai dan berdampak positif pada efektivitas pengendalian internal Pertamina. Hal ini diketahui dari dampak <i>whistleblowing system</i> pada efektivitas pengendalian tujuan operasi, tujuan pengendalian pelaporan, dan pengendalian tujuan kepatuhan
Risti Merdikawati (2012)	Variabel Independen: Komitmen Profesi, dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi Variabel Dependen: Niat <i>Whistleblowing</i>	Mahasiswa dengan tingkat komitmen profesi dan sosialisasi antisipatif yang tinggi memandang <i>whistleblowing</i> sebagai hal yang penting dan memiliki kecenderungan untuk melakukan <i>whistleblowing</i>
Nur Ratri Kusumasti (2012)	Variabel dependen: kecenderungan kecurangan akuntansi Variabel intervening: perilaku etis Variabel independen: keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri akuntansi, moralitas	Menunjukkan bahwa faktor keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, asimetri akuntansi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap

	manajemen	kecenderungan kecurangan akuntansi.
Akmal Sulistomo (2012)	Variabel dependen: niat untuk melakukan whistleblowing Variabel independen: persepsi norma subyektif, sikap terhadap perilaku, dan persepsi kontrol perilaku	Bahwa persepsi tentang norma subyektif, sikap, dan persepsi tentang kontrol perilaku berpengaruh signifikan positif tentang niat mahasiswa akuntansi melakukan pengungkapan kecurangan.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan antara variabel independen yaitu pengaruh karyawan mengenai *Whistleblowing System*, dan variabel *intervening*/mediator yaitu perilaku etis serta variabel dependen yaitu pencegahan fraud. Yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **2.4.1 Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud***

Menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2008), salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing system* yang baik adalah timbulnya keenganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif.

Keberadaan *whistleblowing system* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan. Karyawan menjadi takut untuk melakukan kecurangan karena sistem ini bisa di gunakan oleh seluruh karyawan, sehingga sesama karyawan menjadi saling mengawasi satu sama lain dan takut untuk di laporkan karyawan lain karena melakukan kecurangan.

Dengan demikian, pemahaman karyawan tentang mekanisme *whistleblowing* membuat karyawan menjadi antusias dalam melaporkan segala tindak kecurangan kepada otoritas yang berwenang menangani laporan tersebut karena *whistleblowing system* sudah mencakup *whistleblower protection*. Hal ini dapat mencegah *fraud* yang akan terjad di perusahaan.

**H1: Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* pada Perusahaan**

#### **2.4.2 Pengaruh Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* terhadap Perilaku Etis**

Menurut Arens (2008), banyak perusahaan atau organisasi telah menerapkan mekanisme *whistleblowing* bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran aktual atau yang di curigai atau pelanggaran yang potensial atas kode perilaku atau kebijakan etika. Mekanisme ini merupakan salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang positif dapat mendukung perilaku karyawan agar mematuhi dan menaati nilai-nilai etis perusahaan.

*Whistleblowing system* dapat mendorong perilaku etis karyawan (Rivai dan Mulyadi, 2012). Hal ini di karenakan karyawan merasa di awasi oleh rekan kerjanya sendiri, sehingga karyawan tersebut menjadi lebih menaati dan mematuhi kode perilaku yang berlaku di perusahaan, serta tidak ingin untuk melanggarnya.

Berdasarkan uraian tersebut, *whistleblowing system* dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang kemudian dapat mendorong perilaku etis karyawan. Dengan demikian, pemahaman mengenai *whistleblowing system* dapat berpengaruh terhadap perilaku etis karyawan.

**H2 : Persepsi mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap Perilaku Etis karyawan pada Perusahaan**

### **2.4.3 Pengaruh Perilaku Etis terhadap Pencegahan *Fraud***

Menurut Anik (2013), bahwa budaya yang etis dalam suatu perusahaan mempengaruhi tingkat kecenderungan kecurangan, yang artinya karyawan yang memiliki perilaku etis cenderung tidak akan melakukan kecurangan. Hal ini sama dengan pernyataan Nur Ratri (2012), yang mengemukakan bahwa semakin rendah karyawan berperilaku tidak etis, maka akan semakin rendah kecenderungan kecurangan, atau dengan kata lain semakin tinggi karyawan berperilaku etis, maka semakin tinggi pula karyawan untuk tidak melakukan kecurangan, yang artinya berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.

Karyawan atau pegawai yang menaati aturan atau pedoman etika yang di terapkan perusahaan, enggan untuk melakukan tindak kecurangan. Hal ini di karenakan karyawan tersebut tidak akan melanggar kode perilaku dan tidak menginginkan terjadinya kecurangan, sehingga segala bentuk pelanggaran maupun kecurangan tidak akan terjadi di dalam perusahaan tempat ia bekerja.

**H3 : Perilaku Etis berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud pada  
Perusahaan**

#### **2.4.4 Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis**

Pemahaman karyawan mengenai *whistleblowing system* dapat membuat karyawan menjadi berperilaku etis, sehingga karyawan tersebut menjadi enggan untuk berbuat curang, serta akan melaporkan suatu kecurangan yang terjadi di perusahaan tempat ia bekerja. Kemudian kecurangan yang terjadi dapat di deteksi atau dapat juga di cegah dengan adanya perilaku etis yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi persepsi mereka tentang *whistleblowing system*.

Dengan demikian persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* akan mendorong perilaku etis karyawan. Perilaku etis inilah yang nantinya akan mencegah tindakan *fraud* yang dilakukan karyawan itu sendiri.

**H4: Persepsi Karyawan mengenai *Whistleblowing System* berpengaruh negatif terhadap Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis pada Perusahaan**

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan maupun pegawai pada sektor swasta maupun sektor publik di Lampung. Pada Sektor Swasta adalah Perusahaan *Consumer Goods* meliputi: PT Tigaraksa Satria Tbk., PT Sinar Niaga Sejahtera, PT Cipta Niaga Semesta. Sedangkan pada Sektor Publik adalah Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Lampung (BPKP).

Menurut Arikunto (2010), untuk menentukan besarnya sampel, apabila subyek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2012), sampel di lakukan jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 123 responden yang bekerja pada sektor swasta maupun sektor publik di Lampung. Teknik pengambilan sampel adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (sugiono, 2012).

### 3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang di peroleh secara langsung dari responden untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data ini diperoleh dari survey responden berupa kuesioner atau angket (Indriantoro, 2013).

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yakni dengan melakukan Survey Lapangan. Survey ini dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam metode survey penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data penelitian pada kondisi tertentu kemungkinan tidak memerlukan kehadiran peneliti. pernyataan peneliti dan jawaban responden dapat di kemukakan secara tertulis melalui suatu kuesioner. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan (Indriantoro, 2013).

### 3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisisi operasional variabel menjelaskan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian dan pengukurannya. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen, dan variabel intervening, dan dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Independen: Persepsi Karyawan Mengenai *whistleblowing system* (X)

Persepsi karyawan mengenai *whistleblowing system* adalah pemahaman atau interpretasi karyawan mengenai saluran bagi seseorang untuk melaporkan kepada

atasan tindakan pelanggaran atau kecurangan yang dilakukan oleh pihak internal perusahaan. Ada tiga hal yang menjadi variabel indikator penelitian, yaitu: aspek struktural *whistleblowing system*, aspek operasional *whistleblowing system*, dan aspek perawatan *whistleblowing system*.

## 2. Variabel intervening: Perilaku Etis (M)

Perilaku etis ini merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang di terima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik, serta dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang.

Penelitian ini menggunakan indikator perilaku etis seperti yang di kemukakan oleh Arnes (2008), yaitu: kode perilaku perusahaan; perilaku umum karyawan; aktivitas; pekerjaan, dan jabatan direktur di luar; hubungan klien dan pemasok; berurusan dengan orang dan organisasi luar; komunikasi yang sigap; dan privasi kerahasiaan.

## 3. Variabel Dependen: Pencegahan Fraud (Y)

Pencegahan *fraud* adalah suatu usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk perbuatan tidak jujur yang dapat mengakibatkan peluang kerugian yang nyata bagi perusahaan, karyawan, dan orang lain. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga membuat reputasi perusahaan menjadi baik.

Indikator yang mendasari peneliti mengenai variabel Pencegahan *Fraud* adalah indikator tentang *fraud tree*. Indikator ini terdiri dari 3 cabang utama, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset dan kecurangan laporan keuangan.

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	No. Butir
1	Persepsi Karyawan Mengenai <i>Whistleblowing System</i>	- Aspek Struktural - Aspek Operasional - Aspek Perawatan	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: Sangat Tidak Setuju 2: Tidak Setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	1,2,3 4,5,6,7,8,9 10,11,12
2	Perilaku Etis	- Kode Perilaku Perusahaan - Perilaku Umum Karyawan - Aktivitas, Pekerjaan, dan Jabatan Direktur di Luar - Hubungan dengan klien dan pemasok - Berurusan dengan Orang dan Organisasi Luar - Komunikasi yang Sigap - Privasi dan Kerahasiaan	Interval dengan skala likert 1 sampai 5. 1: Sangat Tidak Setuju 2: Tidak Setuju 3: Netral 4: Setuju 5: Sangat Setuju	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12,13 14,15,16
3	Pencegahan <i>Fraud</i>	- Korupsi - Penyalahgunaan Aset - Kecurangan Laporan Keuangan	Interval dengan skala likert 5 sampai 1. 5: Sangat Tidak Setuju 4: Tidak Setuju 3: Netral 2: Setuju 1: Sangat Setuju	1*, 2*, 3* 4*, 5* 6*, 7*, 8*, 9*, 10*, 11*, 12*, 13*

(\*) Pernyataan Negatif

Berdasarkan tabel operasional tersebut, maka pengukuran dan ukuran skala yang digunakan untuk pembuatan item kuesioner adalah menggunakan *likert scale* di mana berisi pertanyaan yang sistematis untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap



pertanyaan itu. Adapun yang di pakai sebagai kuesioner data angket dengan menggunakan 5 (lima) pilihan yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Setiap pilihan akan di berikan skor/bobot nilai yang berbeda seperti tampak pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Skor/Bobot Penilaian Menggunakan Skala Likert untuk Pertanyaan Positif**

No	Keterangan	Skor/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Ghozali, 2013

**Tabel 4. Skor/Bobot Penilaian Menggunakan Skala Likert untuk Pertanyaan Negatif**

No	Keterangan	Skor/Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	1
2	Setuju (S)	2
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Ghozali, 2013

### 3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan program SPSS. Metode ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Sebelum pengujian hipotesis di lakukan, terlebih dahulu di lakukan pengujian kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas.

### 3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013). Uji validitas dapat di lakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Apabila dari tampilan output SPSS menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan, dapat di simpulkan bahwa masing-masing indikator adalah valid.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontruks (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner di katakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang teradap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas penelitian ini di lakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran *one shot* hanya sekali di lakukan dan kemudian hasilnya di bandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( ). Suatu konstruk atau variabel di katakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2013).

### 3.5.4 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi di gunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka uji hipotesis dibagi dua yaitu:

### 1. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

### 2 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Penelitian ini terdapat variabel intervening yaitu perilaku etis. Menurut Ghozali (2013), suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982), yang dikenal dengan Uji Sobel (*Sobel Test*).

Uji Sobel ini dilakukan dengan menguji Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (**a**) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (**b**) atau **ab**. Jadi koefisien **ab** = (**c-c'**), dimana **c** adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M, sedangkan **c'** adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien **a** dan **b** ditulis dengan **S<sub>a</sub>** dan **S<sub>b</sub>**, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) **S<sub>ab</sub>** dihitung dengan rumus berikut ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + S_{a^2} S_{b^2}}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat di simpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

## V. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian penelitian dapat di tarik kesimpulan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Persepsi *whistleblowing system* berpengaruh pada pencegahan *fraud*, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemahaman karyawan maupun pegawai mengenai *whistleblowing system*, maka semakin tinggi karyawan maupun pegawai untuk tidak melakukan tindakan *fraud*.
2. Persepsi *whistleblowing system* berpengaruh pada perilaku etis, semakin tinggi persepsi karyawan maupun pegawai mengenai *whistleblowing system*, maka mereka akan semakin taat dan patuh dengan kode perilaku sektor swasta maupun sektor publik, sehingga mereka berperilaku etis.
3. Perilaku etis berpengaruh pada pencegahan *fraud*, maka semakin etis perilaku karyawan maupun pegawai, maka semakin enggan mereka untuk melakukan tindakan *fraud*.
4. Persepsi *whistleblowing system* tidak terbukti mempengaruhi pencegahan *fraud* melalui perilaku etis, hal ini di karenakan *whistleblowing system* lebih bertujuan untuk mencegah tindakan *fraud*.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat di jadikan acuan penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan-keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner di distribusikan pada sektor swasta dan sektor publik dengan lingkup yang kecil. Cakupan penelitian yang sempit menyebabkan hasil penelitian kurang dapat di generalisasi.
2. Jumlah penelitian pada sampel ini hanya 123 responden dari total populasi 158 responden pada sektor swasta maupun sektor publik.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat di berikan adalah sebagai berikut:

1. Sampel dalam penelitian ini hanya berasal dari sektor swasta dan sektor publik di Lampung, sehingga penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan memperbanyak sampel dengan memperluas jumlah sektor yang di jadikan objek penelitian.
2. Untuk peneliti selanjutnya di harapkan dapat menambah variabel yang berhubungan dengan Persepsi *Whistleblowing System* atau Pencegahan *Fraud* seperti Budaya Organisasi, Keefektifan Pengendalian Internal, *Whistleblowing Intention*, atau *Fraud Early Warning System*. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan hasil yang lebih banyak dan lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi Mengenai *Whistleblowing System* atau Pencegahan *Fraud*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Sulistomo.(2012).”Persepsi Mahasiswa Akuntansi terhadap Pengungkapan Kecurangan”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Amri, Gusti.(2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran-SPP (*Whistleblower System-Whistleblowing*), Komite Nasional Kebijakan *Governance*.
- Arens, A.A., Elder, R.J., & Beasley,M.S. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance: Pendekatan Terintegrasi*. (Alih bahasa: Herman Wibowo). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Arikunto,Suharsimi.(2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan praktek*. Edisi Keempat. Jakarta: Rineka Cipta.
- Associations of Certified Fraud Examination (ACFE).(2014). *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse – 2014 Global Study Fraud*. USA : Association of Certified Fraud Examiners, Inc.
- Fikar, M.(2013).”Analisis Dampak Whistleblowing pada Efektivitas Pengendalian Internal (Studi Kasus pada PT Pertamina [Persero])”. *Skripsi*. Universitas Gajah Mada.
- Ghazali, Imam.(2013). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21.*” Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, Ricky W And Ronald J. Ebert.(2006). *Business* 8th Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI).(2007). *Standar Profesional Akuntansi Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama. BPFY-Yogyakarta: Anggota IKAPI
- Irvandy Pratana Libramawan. (2014). “Pengaruh Penerapan *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan Kecurangan”. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Kohlberg, Lawrence,. (1969). *Esay on Moral Development, The Philosophy of Moral Development*, (Volume 1) Harper & Row Publisher, San Fransisco.
- KNKG. (2008). *Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System – WBS)*. Jakarta: KNKG.

- Nixson.(2013). Perlindungan Hukum terhadap *Whistleblower dan Justice Collaborator* dalam Upaya Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi. *USU Law Journal*: Vol. II, No. 2.
- Nur Ratri Kusumastuti. (2012). “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi dengan Perilaku Tidak Etis sebagai Variabel Intervening”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Qusqas, Firas and Brian H Kleiner.(2001). *The Difficulties of Whistleblowers Finding Employment. Management Research News*: Volume 24, Number ¾.
- Risti Merdikawati. (2012). “Hubungan Komitmen Profesi dan Sosialisasi Antisipatif Mahasiswa Akuntansi dengan Niat *Whistleblowing*”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.( 2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Theodorus M. Tuanakotta.(2006). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Jakarta: FEUI.
- Theodorus M. Tuanakotta. (2010). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Transparency International. (2013). *Corruption Perception Index 2013*.  
<https://www.transparency.org/cpi2013/results>. Diakses pada tanggal 10 Mei 2016.
- Transparency International Indonesia*. (2014). “Corruption Perception Index 2014”. Diakses melalui [http://ti.or.id/cpi/materi\\_tii.pdf](http://ti.or.id/cpi/materi_tii.pdf) pada tanggal 10 Oktober 2015.
- Veithzal, Rivai. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Vredy Octaviari N.(2015).”Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* dengan Perilaku Etis sebagai Variabel Intervening pada PT Pagilaran”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Zimbelman, Mark et al. (2006). *Fraud Examination, 3<sup>rd</sup> Edition*. Mason: SouthWestern Cengage Learning.