

Mekanisme Pencegahan *Fraud* dalam Peningkatan Kinerja Organisasi

Mochamad Rizqi Gunawan¹, Rima Rachmawati²

^{1,2}Program Studi Magister Akuntansi, Universitas Widyatama, Indonesia

ARTICLE INFO

JEL Classification:
D20, D73, H11

Korespondensi:
Mochamad Rizqi Gunawan
(gunawan.waw@gmail.com)

Received: 02-11-2023
Revised: 25-11-2023
Accepted: 11-12-2023
Published: 15-12-2023

Keywords:
Fraud Prevention,
Organizational Commitment,
Organizational Performance,
Whistleblowing System

Sitasi:
Gunawan, M. R., & Rachmawati, R. (2023). Mekanisme Pencegahan *Fraud* dalam Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi & Perpajakan (JRAP)*, 10(2), 295-307. <https://doi.org/10.35838/jrap.2023.01.02.24>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT

This research was conducted as an effort to explore the determinants of company performance by considering the variables of the whistleblowing system, organizational commitment and fraud prevention. More specifically, researchers tested the direct influence of the whistleblowing system and organizational commitment on fraud prevention. Researchers also looked at the influence of fraud prevention on company performance. Then, researchers looked at the mediating role of fraud prevention. This research was conducted at health service providers in the city of Tasikmalaya, which includes hospitals and health centers, with a total sample of 70 institutions. This research data was distributed through a survey system, then processed using Structural Equation Modeling using Partial Least Square (SEM-PLS). The results of this research show that the whistleblowing system and organizational commitment have a positive effect on fraud prevention, while fraud prevention has a positive effect on company performance. Finally, researchers confirm the mediating role of fraud prevention in the influence of the whistleblowing system and organizational commitment on company performance.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan sebagai usaha untuk mengeksplorasi determinan dari kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan variabel sistem *whistleblowing*, komitmen organisasional, dan pencegahan *fraud*. Secara lebih spesifik, peneliti menguji pengaruh langsung dari sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap pencegahan *fraud*. Peneliti juga melihat pengaruh dari pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan. Kemudian, peneliti melihat peran mediasi dari pencegahan *fraud*. Penelitian ini dilakukan pada institusi penyedia layanan jasa kesehatan di Kota Tasikmalaya, yang mencakup rumah sakit dan puskesmas, dengan jumlah sampel sebesar 70 institusi. Data penelitian ini disebarkan melalui sistem survei, kemudian diolah dengan Structural Equation Modeling menggunakan Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*, sementara pencegahan *fraud* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. Terakhir, peneliti mengonfirmasi peran mediasi dari pencegahan *fraud* dalam pengaruh sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap kinerja perusahaan.

1. PENDAHULUAN

Organisasi menjalankan berbagai risiko dalam mencapai tujuannya termasuk risiko kecurangan dan penipuan (Amyulianthy et al., 2023). Menurut Bunga et al. (2020), kecurangan merupakan bahaya yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi serta keberlangsungannya. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Global pada tahun

2020 merilis bahwa setiap tahun rata-rata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban kecurangan. Triantoro et al. (2020) juga menyebutkan kasus kecurangan ini terjadi pada sektor semua sektor industri baik organisasi manufaktur ataupun layanan. Para pelaku tindak kecurangan ini tidak hanya terbatas pada golongan tertentu saja, namun pada tiap lapisan dalam organisasipun

dapat ditemukan. Hal ini mengindikasikan bahwa diperlukan kepedulian untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan (Anandya & Werastuti, 2020; Dhaliwal et al., 2022; Rusdianti et al., 2021; Shonhadji & Maulidi, 2021)

Kecurangan dalam suatu organisasi merupakan risiko yang dapat dicegah. Fenomena ini tidak bisa sepenuhnya dihilangkan, tetapi bisa diminimalkan. Risiko terjadinya kecurangan ini dapat diminimalisir dengan mengatur dan membangun sistem serta membangun komitmen pada organisasi (Utami, 2018; Wijayaa & Asfiroyanb, 2020). Kecurangan yang terjadi pada suatu perusahaan tidak mudah untuk dideteksi. Menurut Kang (2022), diperlukan banyak pihak untuk dapat mengungkapkan suatu tindakan kecurangan serta adanya komitmen dalam organisasi. Leatemia & Febryanti (2020) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika individu memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka pegawai cenderung akan melakukan hal-hal yang menghambat tercapainya tujuan organisasi dan bahkan dapat menurunkan kinerja (Sulistiyanti et al., 2020)

Deteksi dan pencegahan terhadap kecurangan merupakan bagian dari sistem pengendalian fraud yang memuat langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan menemukan fraud dalam perusahaan. Dalam hal ini, kebijakan *whistleblowing* tela banyak diterapkan sebagai upaya dalam pencegahan kecurangan (Shonhadji & Maulidi, 2021). Menurut Heese et al. (2021), apabila organisasi mampu mengurangi kecurangan maka kinerjapun dapat tercapai. Sistem *whistleblowing* yang efektif akan mendorong kepada karyawan untuk lebih berani dan bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan dengan melaporkannya kepada pihak yang dapat menanganinya. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Baten (2018)

menyatakan bahwa insiden penipuan yang paling sering dilakukan terjadi pada perusahaan dengan tata kelola yang rendah. Ketika pengelolaan perusahaan lemah, maka kemungkinan kecurangan akan terjadi.

Sistem *whistleblowing* menurut Chwolka & Oelrich (2020) dapat menjadi alat yang efektif untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya *fraud*, sehingga dapat dilakukan tindakan pencegahan. Selain itu, Rohimah & Anna (2019) juga mengajurkan perlunya untuk membangun komitmen organisasi sehingga tercipta individu yang berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi serta menghindari kecurangan yang terjadi. Menurut Hadi et al. (2021) semakin besar komitmen pegawai pada organisasi, maka dapat menekan tindakan kecurangan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al. (2021) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap pencegahan terjadinya kecurangan. Namun pada saat bersamaan ditemukan hasil dari penelitian Febriani dan Suryandari (2019) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Rumah sakit sebagai entitas pelayanan umum diuntut untuk tetap bertahan dan memperlihatkan kinerjanya dengan baik ketika persaingan bisnis dalam berbagai sektor semakin meningkat. Pengelolaan rumah sakit yang baik dapat dilakukan apabila dikelola secara transparan, mandiri, akuntabel dan bertanggung jawab sehingga kinerja dapat dicapai sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Agar kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dibutuhkan instrumen pengelolaan yang baik dan komitmen yang tinggi dari para anggota karyawan (Perawati & Badera, 2018). Saat ini, fenomena kecurangan telah banyak terjadi pada organisasi publik terutama pada industri layanan kesehatan, sehingga menuntut pada organisasi untuk sigap dalam menanganinya serta membangun komitmen secara bersama-sama untuk memperoleh kinerja yang baik. Indriani et al. (2019) mendefinisikan

komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Anandya & Werastuti (2020) menyatakan bahwa insiden penipuan paling sering terjadi pada perusahaan dengan tata kelola yang lemah dan tidak efektif. Triantoro et al. (2020) menunjukkan bahwa sistem pencegahan kecurangan dan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat mencegah terjadinya pelanggaran. Mengingat bahwa adanya inkonsistensi hasil dari temuan literature Nurlaela et al. (2021) dan Wijayaa & Asfiroyanb (2020), penelitian ini mencoba untuk mengembangkan model yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan melihat peran dari *whistleblowing* sistem dan komitmen organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan sehingga berdampak pada kinerja organisasi.

2. TELAAH TEORI

2.1. Konsep *Whistleblowing System*

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan kecurangan dalam organisasi adalah melalui *whistleblowing*. Relevansi dan makna yang meningkat dari *whistleblower* telah ditetapkan dalam dekade terakhir setelah majalah Time mencanangkan *whistleblower* sebagai person of the year 2002. Konsep *whistleblowing* telah berkembang dengan meningkatkannya perhatian terhadap pentingnya perilaku prososial secara teoritis dan praktis (Kang, 2022). Secara umum, definisi mengenai *whistleblowing* didefinisikan sebagai proses atau pengungkapan praktik ilegal oleh anggota organisasi sehingga dapat mencegah praktik kecurangan (Utami, 2018). Definisi lain menyatakan bahwa konsep dari *whistleblowing system* adalah pelaporan atas dugaan pelanggaran atau kecurangan yang berindikasi merugikan bagi perusahaan (Triantoro et al., 2020). Begitu juga dengan Wijayaa & Asfiroyanb (2020) yang berpendapat bahwa *whistleblowing* aktivitas pengungkapan terhadap tindakan pelanggaran atau perbuatan yang melawan

hukum, tidak etis atau perbuatan lainnya yang dapat merugikan organisasi atau pemangku kepentingan.

Menurut Bunga et al. (2020), tujuan dari penerapan *whistleblowing* itu sendiri adalah untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, mencegah terjadinya kecurangan yang dapat merugikan organisasi, dan membantu dalam meningkatkan kinerja organisasi. Islahuzzaman (2019) berpendapat bahwa *whistleblowing* terbagi menjadi dua jenis, yaitu internal *whistleblowing* dan eksternal *whistleblowing*. Internal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui adanya kecurangan kemudian melaporkan kecurangan tersebut kepada atasannya. Sedangkan eksternal *whistleblowing* terjadi ketika seorang karyawan mengetahui kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan kemudian menyampaikannya kepada masyarakat atau para pemangku kepentingan lainnya.

Adanyan sistem *whistleblowing* menurut Triantoro et al. (2020) bukan hanya bertujuan untuk menyalurkan tindakan kecurangan saja, namun secara tidak langsung *whistleblowing* juga dapat menjadi sistem pengawasan antar anggota dan para pemangku kepentingan lainnya. Keberadaan sistem ini dapat memberikan efek takut kepada setiap karyawan untuk tidak melakukan kecurangan. Hal inilah yang dapat menyebabkan tindakan terhadap kecurangan dapat dimitigasi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kang (2022) menghasilkan suatu kesimpulan bahwa peran dari *whistleblowing* memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam perusahaan. Dengan demikian, peran dari *whistleblowing* dapat dikategorikan sebagai pengendalian umpan balik yang efektif untuk mendorong karyawan agar berani bertindak dalam mencegah terjadinya kecurangan.

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi telah menjadi topik sejak tahun 1960-an. Meskipun terdapat beragam teori tentang komitmen organisasi,

namun pada dasarnya sebagian besar literature setuju dengan tiga komponen komitmen organisasi (afektif, normatif, berkelanjutan) yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (Indriani et al., 2019). Mereka menyatakan bahwa komitmen harus dianggap sebagai keadaan psikologis karena mengacu pada penerimaan karyawan terhadap hubungan kerja. Penerimaan ini sangat mendasar bagi kelanjutan mereka untuk menjadi anggota organisasi. Ada tiga bentuk komitmen organisasi: (a) komitmen afektif, mengacu pada keterikatan emosional seorang karyawan dengan organisasi, (b) komitmen normatif, menekankan pentingnya kewajiban, dan (c) komitmen berkelanjutan, mengacu pada kesadaran karyawan dari konsekuensi meninggalkan organisasi (Manurung et al., 2015; Suarniti & Sari, 2020)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari keberhasilan pegawai (sumber daya manusia) yang dimiliki. Komitmen organisasi merupakan kewajiban yang tercipta dari semua individu yang menjalankan operasional organisasi (Hayatunnupus & Mandasari, 2020). Pegawai yang berkomitmen pada organisasinya maka akan memahami bahwa tujuan bekerja adalah untuk kepentingan organisasi, dengan hal ini maka komitmen organisasi dapat mencegah terjadinya kecurangan (Helmayunita, 2018)

Menurut Mandolang et al. (2019), komitmen organisasi mencakup keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; kemauan untuk berusaha keras atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dengan organisasi (Dajani & Zaki, 2015). Komitmen organisasi dapat menjadi tingkat dimana seorang individu mengadopsi nilai-nilai organisasi untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Astuty, 2022).. Dengan nilai-nilai ini, karyawan akan loyal terhadap organisasi dan dapat menghindari dari tindakan kecurangan (Tahawa et al., 2020). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen

organisasi dengan pencegahan fraud sangat berkaitan. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya komitmen organisasi dalam sebuah organisasi dipercaya dapat membantu dalam mendeteksi risiko dan mencegah terjadinya *fraud* (Hayati & Wulanditya, 2018). Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan kunci utama dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan.

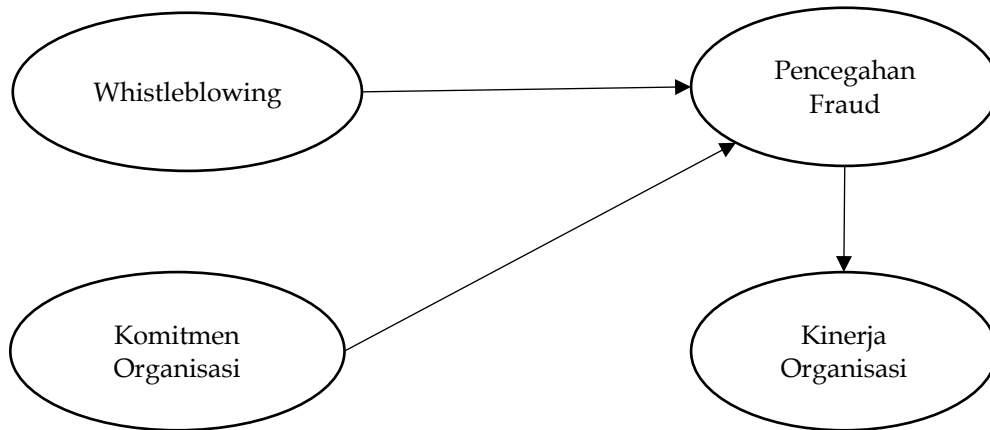
2.3. Pencegahan *Fraud*

Definisi *fraud* menurut Gomes et al. (2020) diartikan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum atau perbuatan tidak wajar yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu, misalnya menipu atau memberikan kerugian pada organisasi. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang secara tidak jujur, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain (Bunga et al., 2020). Penipuan mencakup semua cara yang beraneka ragam yang dapat dirancang oleh kecerdikan manusia, yang digunakan oleh satu individu, untuk mendapatkan keuntungan dari yang lain dengan representasi palsu (Fitriyah & Adrianto, 2020). Menurut Afiah et al. (2019) secara umum kecurangan memiliki tiga sifat yaitu *opportunity*, *pressure*, dan *rationalization*. Menurut Surbhi & Kumar (2019) diantara faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan adalah kelemahan dari audit internal. Nursiani & Fanggalda (2019) menemukan bahwa audit internal yang tidak kompeten dan lemah dapat menyebabkan adanya indikasi kecurangan.

Penelitian Okafor et al. (2020a) menyatakan bahwa banyak faktor yang dapat mencegah terjadinya kecurangan, yaitu membangun budaya organisasi, memperkuat kualitas audit internal, menerapkan sistem *whistleblowing*, dan membangun komitmen organisasi. Menurut Okafor et al. (2020b) pencegahan fraud dapat dianalogikan seperti penyakit, mencegah lebih baik daripada mengobati. Jika terjadi kecurangan, berarti telah terjadi kerugian dan telah dirasakan

oleh pihak-pihak tertentu serta mengalami kerugian bagi organisasi (Wahyudi et al., 2022; Wijayaa & Asfiroyanb, 2020). Ketika hal

ini terjadi, maka biaya yang dikeluarkan untuk melakukan pemulihan jauh lebih besar.



Gambar 1. Kerangka pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan tujuan untuk mengukur dan memahami hubungan sebab akibat antar variable. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, data dikumpulkan dari beberapa industri/institusi layanan kesehatan negeri maupun swasta yang berada di kabupaten dan kota Tasikmalaya sebanyak 70 institusi layanan kesehatan. Kuesioner dirancang sedemikian rupa sehingga informasi yang dikumpulkan tentang sistem *whistleblowing*, komitmen organisasi, pencegahan *fraud*, dan kinerja perusahaan dapat diperoleh. Kemudian pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, menggunakan googleform dan analisis data menggunakan structural equation modeling dengan bantuan software Smart PLS (SEM-PLS).

Dalam penelitian ini, setiap item kuesioner diukur menggunakan skala *likert* 5 poin, mulai dari 1-5, dengan poin 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju, sedangkan poin 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Penelitian ini menggunakan variabel sistem *whistleblowing*, komitmen organisasi, pencegahan *fraud*, dan

kinerja perusahaan. Instrumen penelitian dalam pengumpulan data dikembangkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang relevan sebagai berikut:

- a. Sistem *whistleblowing* merupakan salah satu upaya untuk mencegah terjadinya pelanggaran dan kejahatan di internal perusahaan. Sistem *whistleblowing* diukur oleh tiga item yang diadopsi dari Anggraeni et al. (2021) yaitu, aspek struktural, aspek operasional dan aspek perawatan.
- b. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja dan adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi diukur oleh tiga item yang diadopsi dari penelitian Septiawan (2018) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.
- c. Pencegahan *fraud* merupakan aktivitas yang dilaksanakan oleh manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem, dan prosedur agar tidak terjadinya kecurangan. Pencegahan *fraud* diukur oleh empat item yang diadopsi dari penelitian Babulu (2020) yaitu

menciptakan iklim yang jujur, pelatihan *fraud awarenes*, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan sanksi terhadap segala bentuk kecurangan.

- d. Firm performance diukur oleh dua item yang diadopsi dari penelitian Alzeban

(2020) yaitu kinerja *financial* dan *non financial*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah institusi penyedia jasa layanan kesehatan, yang terdiri dari 10 rumah sakit (14%) dan 60 puskesmas (86%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis organisasi	Jumlah	Persentase
Rumah sakit	10	14%
Puskesmas	60	86%

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

4.2. Outer Model Evaluation

Pengukuran indikator (*Outer Model*) dilakukan untuk melihat apakah indikator-indikator yang digunakan valid dan reliabel untuk mengukur suatu variabel laten. Pengukuran indikator dilihat pada parameter *outer loadings*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *outer loading* pada seluruh indikator memenuhi kriteria penerimaan dengan nilai > 0,700 dan nilai *Average Variance Extracted* lebih besar dari 0,50. Dengan tercapainya

nilai *outer loadings* dan *Average Variance Extracted* maka dapat dikatakan bahwa indikator pengukuran valid dalam mengukur variabel laten. Dari tabel 1 juga diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada seluruh indikator memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70, artinya seluruh indikator dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Paramter pengukuran dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Indikator Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Whistleblowing	WB1	0,864	0,695	0,774	0,871
	WB2	0,909			
	WB3	0,716			
Pencegahan Fraud	PF1	0,754	0,574	0,704	0,844
	PF2	0,755			
	PF3	0,750			
	PF4	0,773			
Komitmen Organisasi	KO1	0,760	0,643	0,722	0,844
	KO2	0,790			
	KO3	0,854			
Firm Performance	FP1	0,849	0,714	0,714	0,833
	FP2	0,841			

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

4.3. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Pada pengujian ini nilai koefisien determinasi pada kinerja organisasi adalah 0,440. Artinya Pencegahan *Fraud* dapat mempengaruhi Firm Performance sebesar 44,0%. Sedangkan nilai

koefisien determinasi untuk Pencegahan *Fraud* adalah sebesar 0,400, artinya Pencegahan *Fraud* dapat dipengaruhi oleh *Whistleblowing* dan Komitmen Organisasi

sebesar 40,0%. Nilai koefisien determinasi untuk hubungan kausal antara variabel eksogen dan variabel endogen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3: Koefisien Determinasi

Variabel	R-square	R Square Adj
Kinerja Organisasi	0,440	0,432
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,400	0,382

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

4.4. Model Causality Test

Hipotesis dari suatu hubungan kausalitas dapat diterima ketika memiliki nilai *t statistics* yang lebih besar dari *t* tabel. Dalam penelitian ini *Degree of Freedom* yang digunakan pada signifikansi 5% adalah 66, sehingga didapatkan nilai *t* tabel sebesar 1,9966. Dari hasil pengujian, diperoleh data bahwa seluruh hipotesis alternatif dapat diterima dengan signifikan. Berikut merupakan uraian penjelasan dari hasil pengujian.

a. *Whistleblowing* memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* sebesar 0,369 dan berpengaruh signifikan dengan

nilai *t statistics* sebesar 4,209 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,9966.

- b. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *fraud* sebesar 0,352 dan berpengaruh signifikan dengan nilai *t statistics* sebesar 3,650 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,9966.
- c. Pencegahan *fraud* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi sebesar 0,664 dan berpengaruh signifikan dengan nilai *t statistics* sebesar 10,284 lebih besar dari nilai *t* tabel sebesar 1,9966.

Tabel 4. Model Causality Test Result

Model Causality	Path Coefficients	t Statistics	p Values
<i>Whistleblowing</i> → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,369	4,209	0,000
Komitmen Organisasi → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,352	3,650	0,000
Pencegahan <i>Fraud</i> → Kinerja Organisasi	0,664	10,284	0,000

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Mediator Variable Test

Uji ini dilakukan untuk mengetahui peran variabel mediator dalam memberikan efek mediasi bagi hubungan kausal antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel *Specific Indirect Effects* sebagai berikut.

Variabel Pencegahan *Fraud* dapat menjadi mediator yang berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi, hal ini dapat terlihat dari nilai

sobel test sebesar 3,420 lebih besar dari *z* tabel 1,96 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk variabel pencegahan *fraud* dapat menjadi mediator yang berpengaruh signifikan terhadap hubungan antara *Whistleblowing* dengan kinerja organisasi, dengan nilai sobel test sebesar 3,879 lebih besar dari *z* tabel 1,96 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

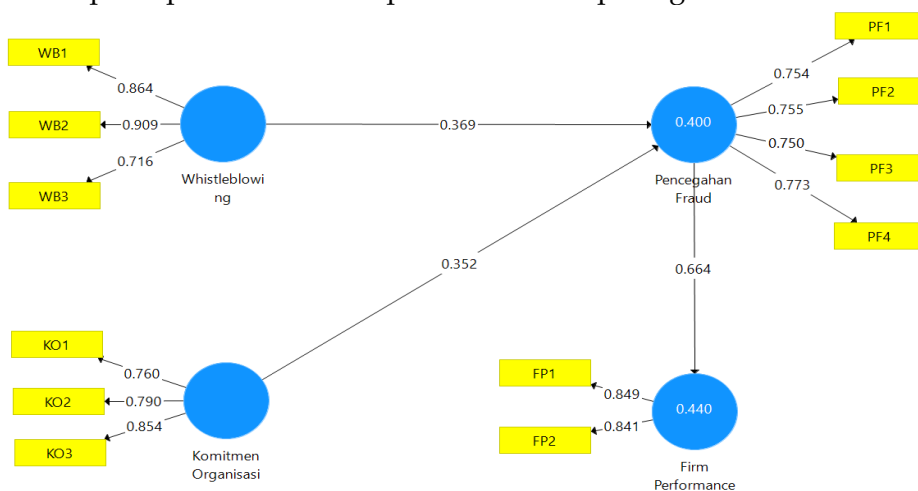
Tabel 5. *Specific Indirect Effects*

Variabel	Specific Indirect Effects	Sobel Test Statistics	<i>p</i>
Whistleblowing --> Pencegahan Fraud --> Firm Performance	0,245	3,879	0,000
Komitmen Organisasi --> Pencegahan Fraud --> Firm Performance	0,234	3,420	0,000

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa seluruh hipotesis alternatif pada penelitian ini dapat

diterima pada taraf signifikansi 5%. Model pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis
Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Pembahasan

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan menghasilkan temuan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan. Penelitian ini menguji pengaruh langsung dari sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap pencegahan fraud, serta pengaruh langsung dari pencegahan fraud terhadap *firm performance*. Kemudian, pengaruh tidak langsung dari *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap *firm performance* melalui pencegahan fraud juga diuji menggunakan analisis SEM-PLS.

Hasil pengujian hipotesis pertama, yaitu pengaruh *whistleblowing* terhadap pencegahan fraud, menunjukkan angka yang signifikan, seperti yang dapat dilihat di Tabel 4 (H1 diterima). Perusahaan yang menerapkan sistem *whistleblowing*, yaitu mendorong adanya pelaporan atas dugaan pelanggaran atau kecurangan yang

berindikasi merugikan perusahaan (Triantoro et al., 2020), terbukti mampu meningkatkan pencegahan fraud pada industri penyedia layanan kesehatan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan (Triantoro et al., 2020; Kang, 2022; Bunga et al., 2020). Adanya praktik *whistleblowing* dapat berguna untuk mencegah adanya kecurangan berkepanjangan yang dapat merugikan perusahaan, karena kesalahan atau *error* yang terjadi. Ketika pihak rumah sakit dan Puskesmas menjalankan praktik *whistleblowing*, mereka melakukan pengawasan secara lebih menyeluruh atas kesalahan, kecurangan, atau hal lain yang berpotensi merugikan instansinya, sehingga mampu mencegah terjadinya fraud.

Selanjutnya, peneliti juga membuktikan bahwa hipotesis kedua, yaitu pengaruh komitmen organisasional terhadap pencegahan fraud, juga diterima secara

signifikan. Komitmen yang dimiliki seorang karyawan pada institusi penyedia layanan kesehatan akan mendorong mereka untuk memiliki kesadaran bahwa pekerjaannya ditujukan untuk memajukan kepentingan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan, yaitu Manurung et al. (2015; Suarniti & Sari, 2020; Mandolang et al., 2019). Karyawan yang berkomitmen cenderung memiliki kemauan untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya, termasuk membantu perusahaan untuk mendeteksi risiko dan potensi kerugian, sehingga mampu mencegah terjadinya *fraud*.

Hipotesis ketiga berkaitan dengan pengaruh dari pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan, yang juga diterima secara signifikan (Tabel 4). Institusi penyedia jasa layanan kesehatan yang berhasil melakukan pencegahan *fraud* juga berhasil melakukan pencegahan pengeluaran biaya secara berlebih untuk memperbaiki *error* atau kesalahan yang terjadi. Penelitian ini mendukung temuan dari Gomes et al. (2020; Bunga et al., 2020; Afiah et al., 2019) yang juga membuktikan bahwa pencegahan *fraud* berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan. *Fraud* berhubungan erat dengan perbuatan yang melanggar hukum atau perbuatan yang dilakukan dengan tujuan untuk menipu atau merugikan organisasi (Gomes et al., 2020). Maka, ketika *fraud* dapat dicegah, kerugian ini tidak akan menimpa perusahaan, yang dalam penelitian ini difokuskan pada rumah sakit, dan Puskesmas, dan kinerjanya akan meningkat.

Selanjutnya, hipotesis keempat dan kelima melihat pengaruh tidak langsung dari *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap kinerja perusahaan, atau dalam penelitian ini institusi penyedia jasa layanan kesehatan, melalui pencegahan *fraud*. Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa kedua hipotesis ini diterima secara signifikan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okafor et al. (2020a; Wahyudi et al., 2022; Wijayaa & Asfiroyanb, 2020; Kang, 2022). Ketika rumah

sakit dan puskesmas menjalankan sistem *whistleblowing*, maka mereka akan mampu mendeteksi dan mencegah potensi perusahaan mengalami kerugian melalui pencegahan *fraud*, sehingga meningkatkan kinerja perusahaannya. Selain itu, ketika mereka memiliki karyawan dengan komitmen organisasional yang kuat, karyawan ini dapat menjadi partner strategis bagi perusahaan untuk mencegah *fraud*, dan meningkatkan kinerjanya.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, khususnya institusi layanan jasa kesehatan, dengan melihat beberapa faktor seperti sistem *whistleblowing*, komitmen organisasional, pencegahan *fraud*, serta kinerja perusahaan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan adanya pengaruh langsung dari sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional terhadap pencegahan *fraud*, serta dari pencegahan *fraud* terhadap kinerja perusahaan. Kemudian, peneliti juga menemukan bahwa sistem *whistleblowing* dan komitmen organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja perusahaan melalui pencegahan *fraud*.

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi terhadap literatur. Pertama, penelitian ini memperkaya riset yang dilakukan dalam konteks institusi layanan jasa kesehatan dengan melihat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Selanjutnya, penelitian ini juga memperluas literatur mengenai kinerja perusahaan, secara khusus yang berhubungan dengan topik *fraud*. Selanjutnya, penelitian ini juga memberikan kontribusi pada praktik institusi layanan jasa kesehatan seperti rumah sakit dan puskesmas, didorong untuk menjalankan sistem *whistleblowing*, baik secara internal maupun eksternal. Adanya sistem ini telah terbukti dapat meningkatkan pencegahan *fraud* karena pengawasan yang dilakukan tidak terbatas dari sisi perusahaan, tetapi juga

melibatkan konsumen dan pihak lainnya. Selain itu, peningkatan komitmen karyawan juga penting untuk dilakukan, sehingga karyawan dapat berperan sebagai partner strategis yang memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan pencapaian tujuan, salah satunya melalui pencegahan *fraud*.

REFERENCES

- Afiah, N. N., Syatyakti, Y., Alfian, A., & Sueb, M. (2019). Fraud prevention capability and organizational culture: A case study of government agencies. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (21), 996-1011.
- Alzeban, A. (2020). The relationship between the audit committee, internal audit and firm performance. *Journal of Applied Accounting Research*, 21(3), 437-454. <https://doi.org/10.1108/JAAR-03-2019-0054>.
- Anggraeni, N. M., Sailawati, S., & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 85-92.
- Amyulianthy, R., Astuti, T., Wahyudi, A., Harnovinsah, Sopanah, A., & Sulistyan, R. B. (2023). Diamond Fraud Determinants: An Implementation of Indonesia's Wisdom Value. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), e02938. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i8.2938>
- Astuty, K. (2022). The Effect of Organizational Commitment, Moral Leadership, Work Environment, Religiosity and Love of Money Towards Fraud Intention. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 243-256. <https://doi.org/10.53697/emak.v3i1.421>
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933>.
- Baten, A. M. (2018). Beyond the fraud triangle; why people engage in pecuniary crimes? Introduction. *International Journal of Advanced Research*, 6(1), 2320-5407.
- Bunga, R. A., Rafael, S., Dethan, M., & Arthana, K. (2020). Whistleblowing systems and competence of internal auditor for fraud prevention. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 3171-3175.
- Babulu, N. L. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi akuntabilitas dalam pengelolaan dana desa dan dampaknya terhadap pencegahan fraud. *Ekopem: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 2(2), 18-26.
- Chwolka, A., & Oelrich, S. (2020). Whistleblowing as a means for the prevention and detection of fraud in Germany-amidst heroes and informers. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis*, 72(4).
- Dajani, D., & Zaki, M. A. (2015). The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 3(5), 138-147. <https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-1>
- Dhaliwal, S., Farrar, J., & Hausserman, C. (2022). Rewards and Fear of Being Labelled as Racist: A Tax Fraud Whistleblowing Investigation. *Accounting Perspectives*. <https://doi.org/10.1111/1911-3838.12296>.
- Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pada Dinas

- Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi*, 9(1), 33-46.
- Fitriyah, F. K., & Adrianto, Z. (2018). The internal audit role in fraud detection and prevention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 11(8), 491-499.
- Gomes, F. O., Agostinho, B. M., & Martina, J. E. (2020, November). Fraud prevention within the Brazilian governmental public-key infrastructure. In *2020 IEEE International Conference on Intelligence and Security Informatics (ISI)* (pp. 1-6). IEEE.
<https://doi.org/10.1109/ISI49825.2020.9280480>.
- Hadi, M., Ariyanti, R., & Notoatmojo, M. I. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan Fraud Pengadaan Barang (Studi Kasus pada RSUD Benda Kota Pekalongan). *Jurnal Aktual Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan (AKUNBISNIS)*, 4(1), 21-28.
- Hayati, N., & Wulanditya, P. (2018). Attitudes towards Whistleblowers, Organizational Commitment, Ethical Climate Principles, and Self-Efficacy as Determinants of Fraud Disclosures. *The Indonesian Accounting Review*, 8(1), 25-35.
- Hayatunnopus, I. L., & Mandasari, J. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Penegakan Hukum dan Komitmen Organisasi Terhadap Fraud Pada Pemerintah Desa. *Jafa (Journal of Accounting, Finance, and Auditing)*, 2(2), 49-57.
- Helmayunita, N. (2018, July). The Influence of Personal Cost of Reporting, Organizational Commitment, Fraud Seriousness Level, and Gender on Whistle-blowing Intentions. In *First Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management (PICEEBA 2018)* (pp. 598-605). Atlantis Press.
<https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.77>.
- Heese, J., Krishnan, R., & Ramasubramanian, H. (2021). The Department of Justice as a gatekeeper in whistleblower-initiated corporate fraud enforcement: Drivers and consequences. *Journal of Accounting and Economics*, 71(1), 101357.
- Islahuzzaman. (2019). Effect of audit committee, internal control, organization commitment, whistleblowing system, on fraud actions: Good corporate governance and fraud triangle as intervening. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 11(3), 852-867.
- Indriani, M., Yulia, A., Nadirsyah, N., & Ariska, L. P. (2019). Whistleblowing Intention, Personal Cost, Organizational Commitment and Fraud Seriousness Level. *Journal of Accounting and Investment*, 20(2).
<https://doi.org/10.18196/jai.2002121>.
- Kang, M. M. (2022). Whistleblowing in the Public Sector: A Systematic Literature Review. *Review of Public Personnel Administration*, 0734371X221078784.
<https://doi.org/10.1177/0734371X221078784>.
- Leatemia, S. Y., & Febryanti, N. F. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang (Studi Empiris pada Rumah Sakit Pemerintah di Kota Ambon). *ARIKA*, 14(1), 15-22.
<https://doi.org/10.30598/arika.2020.14.1.15>.
- Mandolang, F., Ôci, C., & Ôci, S. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Provider Jaminan Kesehatan Nasional (Studi: Pemberi Pelayanan Kesehatan RSUD Mohammad Noer Pamekasan). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(04), 459-471.

- Manurung, D., Suhartadi, A. R., & Saefudin, N. (2015). The influence of organizational commitment on employee fraud with effectiveness of internal control and organizational justice as a moderating variable. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1064-1072. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.142>.
- Nurlaela, E., Mappanyukki, R., & Surjandari, D. A. (2021). The Effect of the Internal Audit Roles and Auditor Professionalism on Fraud Prevention. *Studies in Media and Communication*, 9(2), 24-35. <https://doi.org/10.11114/smc.v9i2.5324>.
- Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. (2019). Fraud Prevention: Relevance to spirituality workplace and religion. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (35), 28.
- Okafor, O. N., Adebisi, F. A., Opara, M., & Okafor, C. B. (2020a). Deployment of whistleblowing as an accountability mechanism to curb corruption and fraud in a developing democracy. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 33(6), 1335-1366. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-12-2018-3780>.
- Okafor, O. N., Opara, M., & Adebisi, F. (2020b). Whistleblowing and the fight against corruption and fraud in Nigeria: perceptions of anti-corruption agents (ACAs). *Crime, Law and Social Change*, 73(2), 115-132. <https://doi.org/10.1007/s10611-019-09855-4>.
- Perawati, K. M., & Badera, I. D. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Organisasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 25(3), 1856. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i03.p09>.
- Rohimah, I., & Anna, Y. D. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 13(1), 67-76.
- Rusdianti, I. S., Irmadariyani, R., & Kustono, A. S. (2022). E-Finance : Mitigation of Fraud Tendency in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(2), 574-582. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v5i3.1857>
- Septiawan, B. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal dan Komitmen Organisasi Terhadap Good Corporate Governance (Survey Pada 3 BUMN yang Berkantor Pusat di Kota Bandung). Seminar Nasional I Universitas Pamulang, 1-9.
- Shonhadji, N., & Maulidi, A. (2021). The roles of whistleblowing system and fraud awareness as financial statement fraud deterrent. *International Journal of Ethics and Systems*, 37(3), 370-389. <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2020-0140>.
- Suarniti, N. L. P. E., & Sari, M. M. R. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 319-333. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i02.p04>.
- Sulistiyanti, R., Rahmah, S., & Arizah, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud Pada PT Bank Rakyat Indonesia. *YUME: Journal of Management*, 4(3), 39-47.
- Surbhi, S., & Kumar, S. (2019, September). Fraud detection during money transaction and prevention. In *2019 International Conference on Issues and Challenges in Intelligent Computing Techniques (ICICT)* (Vol. 1, pp. 1-4). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICICT46931.2019.8977668>.
- Tahawa, T. H. B., Nurhidayah, N., Tanra, A. A. M., & Khaldun, R. I. (2020). Fraud

- trend in the regional government of Central Sulawesi province. *The Indonesian Accounting Review*, 10(1), 51-58.
<https://doi.org/10.14414/tiar.v10i1.1850>.
- Triantoro, H. D., Utami, I., & Joseph, C. (2020). Whistleblowing system, Machiavellian personality, fraud intention: An experimental study. *Journal of Financial Crime*, 27(1), 202-216. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2019-0003>.
- Utami, L. (2018). Pengaruh Audit Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pengungkapan Kasus Kecurangan Perusahaan Sektor Jasa Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 77-90.
- Wahyudi, S., Achmad, T., & Pamungkas, I. D. (2022). Prevention Village Fund Fraud in Indonesia: Moral Sensitivity as a Moderating Variable. *Economies*, 10(1), 26.
<https://doi.org/10.3390/economies10010026>.
- Wijayaa, S., & Asfiroyanb, M. (2020). Whistleblowing on Tax Fraud-The Role of Monetary Incentives and Social Discrimination. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 335-345.
<https://doi.org/10.31838/srp.2020.11.49>.