



The Influence Of Anti-Fraud Awareness, Organizational Culture And Whistleblowing System On Prevention At PTPN LII (Persero) Medan City

Pengaruh Kesadaran Anti Fraud, Budaya Organisasi, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pada PTPN III (Persero) Kota Medan

Nia Azania Khairani ¹⁾; M.Irsan Nasution ²⁾; Wan Fachruddin ³⁾

^{1,2,3)} **Universitas Pembangunan Panca Budi**

Email: ¹⁾ niaazania2207@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 Maret 2026]

Revised [27 April 2026]

Accepted [30 April 2026]

KEYWORDS

Fraud, Anti-Fraud, Awareness, Organizational.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesadaran anti *fraud*, budaya organisasi, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. *Fraud* merupakan permasalahan serius yang dapat menimbulkan kerugian finansial maupun nonfinansial bagi organisasi, sehingga diperlukan upaya pencegahan yang komprehensif dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih menggunakan *teknik purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran anti *fraud*, budaya organisasi, dan *whistleblowing system* secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan pemahaman individu mengenai anti *fraud*, penguatan nilai dan norma organisasi, serta penerapan sistem pelaporan pelanggaran yang efektif dapat memperkuat upaya pencegahan *fraud*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengendalian internal dan strategi pencegahan *fraud* yang lebih efektif.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of anti-fraud awareness, organizational culture, and the whistleblowing system on fraud prevention. Fraud is a serious problem that can cause financial and non-financial losses to organizations, thus requiring comprehensive and sustainable prevention efforts. This study used a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents selected using a purposive sampling technique. Data analysis was conducted using multiple linear regression to test the influence of each independent variable on the dependent variable. The results show that anti-fraud awareness, organizational culture, and the whistleblowing system partially and simultaneously have a positive and significant effect on fraud prevention. These findings indicate that increasing individual understanding of anti-fraud, strengthening organizational values and norms, and implementing an effective whistleblowing system can strengthen fraud prevention efforts. This study provides a practical contribution to organizations in formulating more effective internal control policies and fraud prevention strategies.

PENDAHULUAN

Fraud atau kecurangan merupakan fenomena yang sering terjadi di seluruh negara. Di sebuah negara, *fraud* dapat terjadi di semua sektor ekonomi, dari sektor swasta hingga sektor publik. Pada dasarnya, Kecurangan atau *fraud* adalah bentuk dari suatu perbuatan atau tindakan dengan kesengajaan menggunakan sumber daya untuk mendapatkan keuntungan pribadi, kelompok/pihak lain sehingga dapat menimbulkan kerugian (Reskia & Sofie, 2022). *Fraud* yang terjadi di lingkungan perusahaan masih sering terjadi dan terkadang sulit untuk diatasi. *Fraud* biasanya tidak hanya dilakukan oleh pegawai tingkat bawah, tetapi juga dilakukan oleh pimpinan suatu instansi, baik secara individual ataupun secara bersama sama (Sigiro, 2019). Menurut survei yang dilakukan oleh *Association of Certified fraud Examiners (ACFE)* pada tahun 2019, *fraud* korupsi menjadi salah satu jenis *fraud* yang paling merugikan di Indonesia. Sebanyak 239 responden menunjukkan bahwa *fraud* paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4% dipilih dengan 154 responden. *Fraud* selanjutnya yaitu Penyalahgunaan Aset/Kekayaan Negara dan perusahaan dengan persentase 28,9% dipilih oleh 69 responden, sedangkan *fraud* Laporan Keuangan sebesar 6,7% dipilih oleh 16 (ACFE, 2019)

Beberapa waktu lalu, kasus dugaan kecurangan ditemui pada PTPN I Regional 1 pada Agustus 2025 kemarin. PTPN 1 Regional 1 adalah unit operasional atau *subholding* di bawah *holding* (PTPN III (Persero)), dimana dugaan korupsi terjadi dalam penjualan aset lahan milik PT Perkebunan Nusantara

(PTPN) I Regional 1 Medan yang dialihfungsikan menjadi kawasan perumahan Citraland di Kabupaten Deli Serdang (News et al., 2025), Situasi ini dinilai telah mencederai kesadaran Anti *Fraud*, budaya pada organisasi serta pelaporan *whistleblowing system*.

Meskipun berbagai upaya pencegahan telah diterapkan, *fraud* masih sulit dihilangkan sepenuhnya. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain kesadaran Anti *Fraud* di kalangan karyawan dan manajemen perlu ditingkatkan, budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung nilai integritas dan transparansi, serta *Whistleblowing System* yang belum sepenuhnya berjalan optimal. *Whistleblowing System* yang efektif sangat penting sebagai mekanisme pelanggaran yang dapat membantu organisasi dalam mendeteksi dan mencegah *fraud* secara dini. Namun, tanpa adanya perlindungan yang memadai bagi pelapor dan mekanisme pelaporan yang jelas, efektivitas sistem ini menjadi terbatas. Oleh karena itu, peningkatan kesadaran Anti *Fraud*, penguatan budaya organisasi yang mendukung perilaku etis, serta penerapan sistem *whistleblowing* yang efektif menjadi sangat penting untuk meminimalisir risiko *fraud* dalam organisasi (ACFE, 2022).

Urgensi penelitian ini semakin meningkat ketika melihat kondisi di PTPN III (Persero) Kota Medan, sebuah perusahaan perkebunan negara yang memiliki peran strategis dalam perekonomian regional dan nasional. Sebagai perusahaan besar dengan kompleksitas operasional yang tinggi, PTPN III (Persero) Kota Medan masih cukup rentan terhadap risiko *fraud* yang dapat mengancam keberlanjutan bisnis dan kepercayaan publik. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memberikan kontribusi praktis bagi organisasi khususnya PTPN III (Persero) Kota Medan dalam memperkuat mekanisme apakah Kesadaran Anti *Fraud*, Budaya Organisasi, dan *Whistleblowing System* dapat berkontribusi secara efektif dalam pencegahan *fraud* di PTPN III (Persero) Kota Medan.

Mengacu pada penjelasan sebelumnya, peneliti bermaksud mengadakan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Kesadaran anti *fraud*, Budaya Organisasi, dan *Whistleblowing system* terhadap Pencegahan *fraud* pada PTPN III (Persero) Kota Medan". Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan mekanisme pencegahan *fraud* secara menyeluruh dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission

Menurut (*The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, 2013), pengendalian internal adalah suatu proses dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh manajemen, karyawan, dan dewan pengawas (*board*).suatu organisasi akan terpenuhi.COSO menekankan lima komponen utama: *Control Environment* (Lingkungan Pengendalian), *Risk Assessment* (Penilaian Risiko), *Control Activities* (Kontrol Aktivitas Pengendalian), *Information & Communication* (Informasi dan Komunikasi), dan *Monitoring*. Kerangka ini menegaskan bahwa pencegahan *fraud* dapat dicapai melalui lingkungan pengendalian yang kuat serta Membangun atmosfer organisasi yang positif dan mendukung pengendalian internal serta manajemen yang sehat (Kartika & Fachruddin, 2024), aktivitas pengendalian yang efektif, komunikasi yang transparan, serta sistem pemantauan yang tepat waktu serta pengambilan tindakan korektif yang berkelanjutan (Kikin Pitalok, Rahima Br Purba, 2024)

Theory of Planned Behavior

Theory Planned Behavior menjelaskan bahwa sikap terhadap perilaku merupakan pokok penting yang sanggup memperkirakan suatu perbuatan, meskipun demikian perlu dipertimbangkan sikap seseorang dalam menguji norma subjektif serta mengukur kontrol perilaku persepsi orang tersebut. Teori ini memiliki fondasi terhadap perspektif kepercayaan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan tingkah laku yang spesifik. Perspektif kepercayaan dilaksanakan melalui penggabungan beraneka ragam karakteristik, kualitas dan atribut atas informasi tertentu yang kemudian membentuk kehendak dalam bertingkah laku (Istiaji et al., 2022). Teori ini menekankan pentingnya lingkungan pengendalian yang kuat, penilaian risiko yang berkelanjutan, serta aktivitas pengendalian yang efektif.

Pencegahan *Fraud*

Menurut (Wibowo, 2023) pencegahan *fraud* adalah upaya menekan peluang dan menghilangkan keinginan untuk melakukan *fraud*, sistem pencegahan *fraud* dapat membantu memastikan stabilitas serta kelangsungan bisnis dengan meningkatkan pengendalian internal, pelatihan kesadaran risiko *fraud*, dan mekanisme pelaporan yang efektif.



Kesadaran Anti *Fraud*

Menurut Dien Noviany Rahmatika (2020:42) dalam (Renawati, 2023) kesadaran *anti-fraud* adalah menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya pencegahan *fraud* melalui program penyusunan dan sosialisasi *anti-fraud statement*, program *employee awareness*, dan program *customer awareness*. Kesadaran ini mencerminkan tingkat pemahaman individu terhadap bentuk, dampak, dan risiko *fraud* serta komitmen untuk bertindak secara etis. Penelitian oleh (Arpani et al., 2022), (Fitriani et al., 2022) dan (Lubis, 2023) menunjukkan bahwa kesadaran anti *fraud* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Individu yang memiliki kesadaran anti *fraud* yang tinggi cenderung lebih patuh terhadap kebijakan dan menolak perilaku curang. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Wulandari & Nuryanto, 2018) yang menyatakan bahwa kesadaran anti *fraud* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya inkonsistensi empiris yang perlu dikaji lebih lanjut.

Budaya Organisasi

Menurut Hasuti & Wiratno (2020) dalam (Herdiyanto et al., 2022) Budaya organisasi adalah suatu sistem norma perilaku, sosial, dan moral yang dapat ditiru oleh setiap individu di dalamnya guna mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang menanamkan nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak mentoleransi *fraud*. (Herdiyanto et al., 2022) serta (Anandya & Werastuti, 2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Sebaliknya, (Atmoko & Fitrianingrum, 2025) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan yang beragam ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* masih bersifat kontekstual dan memerlukan pengujian empiris lebih lanjut.

Whistleblowing system

Whistleblowing system merupakan mekanisme pelaporan pelanggaran yang berfungsi sebagai alat deteksi dini dan pencegah *fraud*. Keberadaan sistem whistleblowing yang efektif dapat meningkatkan kemungkinan terungkapnya kecurangan serta menurunkan niat individu untuk melakukan *fraud*. Penelitian oleh (Herdiyanto et al., 2022), (Anandya & Werastuti, 2020), serta (Setiawan et al., 2025) membuktikan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Namun, (Sihombing Dwiegha Jessica Maria, 2023) menemukan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, yang mengindikasikan bahwa efektivitas sistem ini sangat bergantung pada perlindungan pelapor dan komitmen manajemen.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif kausal. Menurut (Erlina et al., 2023) menjelaskan penelitian asosiatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab akibat antara 2 variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif berbasis survei yang bertujuan menguji pengaruh kesadaran anti *fraud*, budaya organisasi, dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*. Objek penelitian adalah pencegahan *fraud*, dengan subjek penelitian pegawai PTPN III (Persero) Kota Medan. Populasi penelitian berjumlah 180 pegawai, dan sampel sebanyak 65 responden ditentukan menggunakan *teknik purposive sampling* berdasarkan kriteria masa kerja minimal satu tahun. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel secara parsial dan simultan. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Pengolahan data dilakukan dengan IBM SPSS Statistics versi 26, dengan asumsi responden memberikan jawaban secara objektif dan data memenuhi asumsi regresi. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kerangka COSO dan *Theory of Planned Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner yang valid dan tidak valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Setelah melakukan pengujian validitas, didapatkan nilai r_{tabel} 0,244. Hasil validitas untuk pernyataan Kesadaran anti *fraud* menunjukkan " $x^1p1, x^1p2, x^1p3, x^1p4, x^1p5, x^1p6, x^1p7, x^1p8$ " memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga pernyataan dinyatakan valid. Untuk pernyataan budaya organisasi menunjukkan " $x^2p1, x^2p2, x^2p3, x^2p4, x^2p5, x^2p6, x^2p7, x^2p8$ " memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$,

sehingga pernyataan dinyatakan valid. Untuk pernyataan *whistleblowing system* menunjukkan “ $x^3p1, x^3p2, x^3p3, x^3p4, x^3p5, x^3p6, x^3p7, x^3p8$ ” memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan dinyatakan valid. Kemudian hasil pengujian validitas untuk pernyataan pencegahan *fraud* menunjukkan seluruh item variabel Y memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan dianggap sah/valid.

Uji reabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesadaran anti fraud (X1), Budaya Organisasi (X2), Whistleblowing System (X3) dan Pencegahan Fraud (Y)

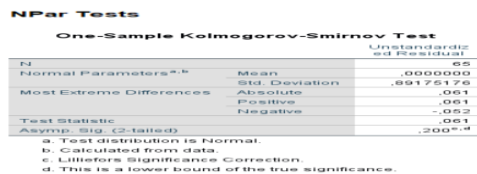
No	Variabel	Cronbach's Alpha	N for Items
1	Kesadaran anti <i>fraud</i>	0,215	8
2	Budaya Organisasi	0,392	8
3	<i>Whistleblowing System</i>	0,379	8
4	Pencegahan <i>fraud</i>	0,483	8

Sumber data : Data diolah dengan SPSS Ver25

Menurut table diatas dilihat dinilai Cronbach Alpha pada variable Kesadaran anti *fraud* yaitu 0,215> 0,06, Nilainya Cronbach Alpha pada variable Budaya Organisasi 0,392 > 0,06, Nilai Cronbach Alpha untuk variable Whistleblowing System 0,379> 0,06. Dan Nilai Cronbach Alpha untuk variable Pencegahan fraud 0,483> 0,06. Keseluruhan dari tiap-tiap variable memiliki nilai Cronbach Alpha>0,06. Maka dinyatakan masing- masing pernyataannya di variable reliabel.

Uji Normalitas

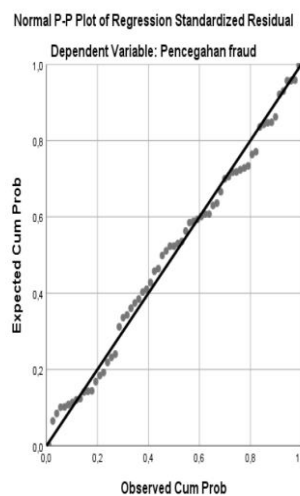
Gambar 1: Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov Test



Sumber data : Data diolah dengan SPSS Ver25

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

Gambar 2: Uji Normalitas P-Plot



Sumber data : Data diolah dengan SPSS Ver25

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



Uji Multikolinieritas
Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,354	1,333		3,266	,002		
	Kesadaran anti fraud	,284	,077	,316	3,684	,000	,259	3,857
	Budaya organisasi	,314	,090	,350	3,499	,001	,191	5,242
	Whistleblowing system	,303	,093	,324	3,241	,002	,191	5,241

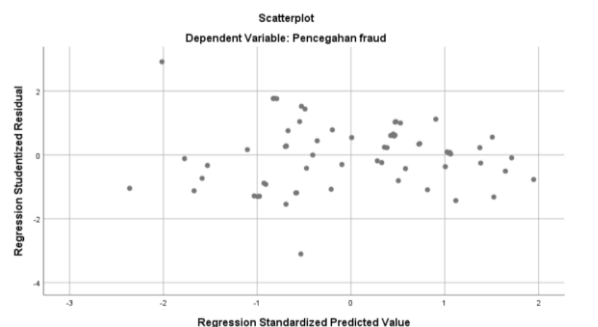
a. Dependent Variable: Pencegahan fraud

Berdasarkan hasil uji, disimpulkan jika nilainya VIF daripada variabel Kesadaran anti fraud yaitu $3,857 < 10$, variabel Budaya Organisasi yaitu $5,242 < 10$, serta Whistleblowing system $5,241 < 10$. Sehingga mampu diambil kesimpulan tidaklah ada multikolinieritas diantara *independent variable*. Nilai *tolerances* daripada Kesadaran anti *fraud* yaitu $0,259 > 0,10$, variabel Budaya Organisasi yaitu $0,191 > 0,10$, serta variabel Whistleblowing system yaitu $0,191 > 0,10$ maka mampu diambil kesimpulan jika nilainya *tolerance* dari tiga *independent variable* $> 0,10$. Maka dapat diambil Kesimpulan jika tidaklah terdapat multikolinieritas diantara independent variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan dalam melihat apa di model regresinya ada ketidaksamaan variabel daripada residual sebuah pengamatannya ke pengamatan yang lain tetap, jadi dikatakan heteroskedastisitas.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber data : Data diolah dengan SPSS Ver25

Analisa Regresi Linear Berganda
Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,354	1,333		3,266	,002		
	Kesadaran anti fraud	,284	,077	,316	3,684	,000	,259	3,857
	Budaya organisasi	,314	,090	,350	3,499	,001	,191	5,242
	Whistleblowing system	,303	,093	,324	3,241	,002	,191	5,241

a. Dependent Variable: Pencegahan fraud

Uji T (Parsial)
Tabel 4 : Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,354	1,333		3,266	,002		
	Kesadaran anti fraud	,284	,077	,316	3,684	,000	,259	3,857
	Budaya organisasi	,314	,090	,350	3,499	,001	,191	5,242
	Whistleblowing system	,303	,093	,324	3,241	,002	,191	5,241

a. Dependent Variable: Pencegahan fraud

Dapat dilihat pada gambar bahwa variabel X1 Kesadaran anti *fraud* memiliki Nilai t_{hitung} X1 sebesar 3,684, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,684 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Variabel X2 Budaya organisasi memiliki Nilai t_{hitung} X2 sebesar 3,499, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,499 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Variabel X3 *Whistleblowing system* memiliki Nilai t_{hitung} X3 sebesar 3,241, sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,241 > 1,999$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, X3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Berdasarkan hasil uji t dengan taraf signifikansi 0,05 dan t_{tabel} 1,999, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X1, X2, dan X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen Y.

Uji F (Simultan)

Tabel 5 : Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,076	3	128,692	154,246	,000 ^b
	Residual	50,894	61	,834		
	Total	436,970	64			

a. Dependent Variable: Pencegahan fraud
 b. Predictors: (Constant), Whistleblowing system, Kesadaran anti fraud, Budaya organisasi

Pembahasan

Pengaruh Kesadaran Anti *Fraud* terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa kesadaran anti fraud berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud di PTPN III (Persero) Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis H1 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan terhadap risiko dan dampak *fraud*, maka semakin kuat pula upaya pencegahan *fraud* yang dilakukan dalam organisasi. Kesadaran anti *fraud* mendorong karyawan untuk memahami bentuk bentuk *fraud* (kecurangan), mematuhi kebijakan anti *fraud*, serta memiliki sikap menolak segala bentuk tindakan curang. Kondisi tersebut menciptakan lingkungan kerja yang lebih waspada dan berorientasi pada integritas.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05, sehingga hipotesis H2 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menjunjung tinggi nilai integritas, transparansi, dan akuntabilitas mampu membentuk perilaku karyawan yang berorientasi pada etika dan kepatuhan. Budaya organisasi yang kuat menciptakan norma bersama yang menekan peluang dan niat terjadinya *fraud*.

Dalam kerangka COSO, budaya organisasi merupakan bagian dari *control environment* yang menjadi fondasi utama pengendalian internal. Dukungan manajemen terhadap etika kerja dan keteladanan pimpinan berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang tidak mentolerir kecurangan. Selain itu, menurut *Theory of Planned Behavior*, budaya organisasi memperkuat norma subjektif yang memengaruhi niat individu dalam bertindak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herdiyanto et al., 2022) dan (Anandya & Werastuti, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Atmoko & Fitrianingrum, 2025) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, yang kemungkinan disebabkan oleh lemahnya internalisasi nilai etika dalam organisasi yang diteliti. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat terbukti menjadi instrumen penting dalam pencegahan fraud di PTPN III (Persero) Kota Medan.

Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga H3 diterima. Temuan ini menunjukkan



bahwa keberadaan *whistleblowing system* yang mudah diakses, menjamin anonimitas, serta memberikan perlindungan kepada pelapor mampu meningkatkan keberanian karyawan untuk melaporkan indikasi kecurangan. Sistem ini berfungsi sebagai *early warning system* yang efektif dalam mendeteksi fraud sejak dini sebelum menimbulkan kerugian yang lebih besar. Dalam perspektif COSO, *whistleblowing system* mendukung komponen *information and communication* serta *monitoring*.

Sementara itu, menurut *Theory of Planned Behavior*, *whistleblowing system* meningkatkan *perceived behavioral control*, yaitu keyakinan individu bahwa mereka mampu melaporkan pelanggaran tanpa risiko yang merugikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Herdiyanto et al., 2022) dan (Anandya & Werastuti, 2020) dan (Setiawan et al., 2025) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian (Sihombing Dwiegha Jessica Maria, 2023) yang menemukan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh signifikan, yang diduga disebabkan oleh rendahnya kepercayaan karyawan terhadap perlindungan pelapor. Dengan demikian, *whistleblowing system* terbukti menjadi mekanisme penting dalam pencegahan fraud di PTPN III (Persero) Kota Medan.

Pengaruh Kesadaran Anti *Fraud*, Budaya Organisasi, dan *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud* Secara Simultan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kesadaran anti fraud, budaya organisasi, dan *whistleblowing system* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Nilai F_{hitung} sebesar 154,246 lebih besar dari F_{tabel} 2,76 dengan signifikansi $< 0,05$, sehingga hipotesis H4 diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pencegahan *fraud* dalam organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kesadaran anti *fraud*, budaya organisasi, dan *whistleblowing system*. Ketiga faktor tersebut bekerja secara saling melengkapi dalam membentuk perilaku etis, menciptakan lingkungan kerja yang menjunjung integritas, serta menyediakan mekanisme pelaporan yang efektif. Temuan ini menegaskan bahwa pencegahan fraud tidak dapat hanya mengandalkan sistem formal, tetapi juga memerlukan penguatan aspek perilaku dan nilai-nilai organisasi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang konsisten dan signifikan, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati secara kritis. Pertama, penggunaan metode survei berbasis kuesioner memungkinkan terjadinya bias persepsi dan kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang bersifat sosial-desirabel, yang dapat memengaruhi validitas internal. Kedua, jumlah sampel yang relatif terbatas dan terfokus pada satu objek penelitian membatasi generalisasi temuan ke konteks organisasi yang lebih luas. Keterbatasan ini lebih bersifat pada aspek metode dan eksternalitas data, bukan pada kesalahan model analisis, karena seluruh asumsi statistik telah terpenuhi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek dan jumlah sampel, serta mengombinasikan metode survei dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara atau studi kasus, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain, seperti komitmen manajemen atau sistem pengendalian internal, untuk memperkaya model pencegahan *fraud*. Bagi praktisi dan pembaca umum, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merancang kebijakan dan strategi pencegahan fraud yang lebih komprehensif dan berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, organisasi disarankan untuk terus meningkatkan kesadaran anti *fraud* melalui program sosialisasi, pelatihan etika, dan internalisasi nilai integritas secara berkelanjutan agar pegawai memiliki pemahaman yang lebih kuat mengenai risiko dan dampak *fraud*. Selain itu, penguatan budaya organisasi yang menjunjung transparansi, akuntabilitas, dan keteladanan pimpinan perlu menjadi prioritas guna menciptakan lingkungan kerja yang tidak mentoleransi kecurangan. Organisasi juga disarankan untuk mengoptimalkan penerapan *whistleblowing system* dengan memastikan kemudahan akses, kerahasiaan identitas pelapor, serta tindak lanjut yang jelas dan konsisten atas setiap laporan yang masuk. Kepercayaan pegawai terhadap sistem pelaporan perlu dibangun agar *whistleblowing* dapat berfungsi secara efektif sebagai alat deteksi dini dan pencegahan *fraud*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek dan jumlah sampel

penelitian serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (*mixed methods*) agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pencegahan *fraud*. Penambahan variabel lain, seperti komitmen manajemen, efektivitas pengendalian internal, atau tekanan organisasi, juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya model penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- ACFE. (2022). Organizations Worldwide Lose Trillions of Dollars to Occupational Fraud. *Press Release*. <http://www.prnewswire.com/>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- 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>
- Arpani, M. L., Silfi, A., & Anggraini, L. (2022). Pengaruh whistleblowing system, kompetensi aparatur dan kesadaran Anti kecurangan terhadap pencegahan kecurangan (Studi Empiris Pada OPD Kota Pekanbaru Provinsi Riau). *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 34–44. <https://doi.org/10.52364/synergy.v2i1.16>
- Atmoko, N. B., & Fitrianingrum, A. (2025). *The Influence of Organizational Culture , Internal Control , Employee Awareness in Fraud Prevention at PT Bank Negara Indonesia (Persero) , Tbk Region 05 . 2*(3), 1356–1368.
- Erlina, Atmanegara, A. W., & Nasution, M. I. (2023). Metodologi Penelitian. In *Al-Hayat*.
- Fitriani, S. D., Dewata, E., & Indriasari, D. (2022). Pencegahan Fraud Pengadaan Barang Dan Jasa Melalui Whistleblowing System Dan Kesadaran Anti-Fraud. *JAS (Jurnal Akuntansi Syariah)*, 6(2), 140–151. <https://doi.org/10.46367/jas.v6i2.738>
- Herdiyanto, K., Sayekti, F. N., Suharti, S., Damayanti, S., & Febriyani, M. (2022). Whistleblowing System Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. *Ekono Insentif*, 16(2), 118–129. <https://doi.org/10.36787/jei.v16i2.931>
- Istiaji, J., Leksono, M. E. G., & Widyaningsih, M. (2022). Aplikasi Theory of Planned Behavior Terhadap Minat Nasabah Dalam Memilih Tabungan Easy Wadiah Bank Syariah Indonesia. *Rizquna: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah*, 1(02), 39–52. <https://journal.citradharma.org/index.php/rizqunaDOI:https://doi.org/10.56480/rizquna>
- Kartika, M. D., & Fachruddin, W. (2024). *Analisis Sistem Pengendalian Internal Dalam Menilai Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Durian Medan)*. 4.
- Kikin Pitalok, Rahima Br Purba, R. M. (2024). *THE EFFECT OF INVESTIGATIVE AUDIT ON FRAUD PREVENTION THROUGH PROFESSIONAL COMPETENCE AND PRUDENCE AS AN INTERVENING VARIABLE*. June, 58–72. <https://doi.org/10.55751/jfm.v1i01.93>
- Lubis, D. K. M. G. S. B. (2023). Analisis Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Dan Pengetahuan Fraud Terhadap Pencegahan Fraud. *Jambura Economic Education Journal*, Vol.5(1), 1–10. <https://doi.org/10.37479/jeej.v5i1.14323>
- News, T. O. P., Sumut, B., & Bisnis, E. D. A. N. (2025). *45 saksi telah diperiksa terkait penjualan aset PTPN I ke Ciputra Land*. 1–7.
- Sigiro, L. H. (2019). *Pengaruh Persepsi Pegawai Mengenai Whistleblowing Sistem Terhadap Pencegahan Fraud Pada Inspektorat Kabupaten Dairi*. 1–74.
- Sihombing Dwiegha Jessica Maria. (2023). *PENGARUH PENERAPAN WHISTLEBLOWING SYSTEM, BUDAYA ORGANISASI, ANTI-FRAUD AWARENESS DAN PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP FRAUD PREVENTION DALAM PENGELOLAAN DANA PERUSAHAAN (Studi Kasus Di PT Pupuk Sriwidjaja)*. 2(4), 31–41.
- Wibowo, D. (2023). Pencegahan Fraud Melalui Audit Internal dan Pengendalian Internal pada Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 01(9), 1485–1491. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8486>
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>