

### PENGARUH *WHISTLEBLOWING SYSTEM*, PERAN PENGENDALIAN INTERNAL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PADA RUMAH SAKIT RUJUKAN PASIEN COVID-19 KOTA MADIUN

Irinda Fazera Tama<sup>1)</sup>, Anggita Langgeng Wijaya<sup>2)</sup>, Puji Nurhayati

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun

[fazerafara@gmail.com](mailto:fazerafara@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun

[langgeng@unipma.ac.id](mailto:langgeng@unipma.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun

[pujinurhayati@unipma.ac.id](mailto:pujinurhayati@unipma.ac.id)

#### *Abstract*

*This study aims to determine the influence of the whistleblowing system, the role of internal control, organizational culture on fraud prevention at the covid-19 referral hospital in Madiun City. The object of this research is the Regional General Hospital Dr. Soedono Madiun. The population of this study was the Covid-19 team at Dr. Soedono Hospital Madiun. Sampling in this study using purposive sampling method which produces a sample of 69 samples. The data used is the primary data of the questionnaire. The hypothesis in this study was tested using multiple linear regression method. The results of this study indicate that the whistleblowing system has no effect on fraud prevention at RSUD Soedono Madiun. Internal control has a negative and significant effect on fraud prevention at RSUD Soedono Madiun, this means that the higher the internal control, the higher the level of complexity, thereby reducing efforts to prevent fraud. Organizational culture has a positive and significant effect on fraud prevention at RSUD Soedono Madiun*

**Keywords:** *Whistleblowing system, Internal Control, Organizational Culture, Fraud Prevention*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system*, peran pengendalian internal, budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada rumah sakit rujukan covid-19 di Kota Madiun. Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedono Madiun. Populasi penelitian ini adalah tim covid-19 RSUD Dr. Soedono Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yang menghasilkan sampel sebanyak 69 sampel. Data yang digunakan adalah data primer kuisioner. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* di RSUD Soedono Madiun. Pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di RSUD Soedono Madiun, hal ini berarti apabila semakin tinggi pengendalian internal maka akan semakin tinggi pula tingkat kompleksitasnya sehingga menurunkan upaya dalam pencegahan *fraud*. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* di RSUD Soedono Madiun

**Kata Kunci:** *Whistleblowing system, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Pencegahan Fraud*

## PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, tepatnya pada 2 Maret 2020 Indonesia mengumumkan masuknya kasus pertama infeksi virus corona kasus ini berawal

dari terinveksinya 2 orang WNI. Pada tahun tersebut sedang marak-maraknya virus covid-19 hingga di Indonesia menembus angka 20.000 kasus pasien covid-19 setiap harinya. Lonjakan besar yang pertama terjadi pada 9 Mei 2020 sebanyak 533 kasus. Lonjakan besar kedua terjadi pada 09 Juli 2020 mencapai 1.043 kasus. Dan lonjakan terbesar terjadi pada 22 Juli 2021 terdapat 49.509 kasus baru dalam sehari. Hingga saat ini Maret 2022, kasus *Covid-19* di Indonesia mencapai 5,94 juta kasus, dengan total pasien covid-19 meninggal dunia sebesar 153.000 orang.(covid19.go.id:2022)

Kota Madiun juga terdampak kasus virus covid-19, hal ini dimulai dari pemerintah Kota Madiun mengumumkan awal mula masuknya covid-19 di Kota Madiun pada rabu sore 6 Mei 2020 dengan satu kasus pasien dalam pengawasan (PDP). Hingga saat ini Maret 2022, total kasus positif covid-19 di Kota Madiun mencapai 9.959 kasus, dengan presentase kasus sembuh sebesar 92,36% dan kasus meninggal sebanyak 543 orang. (covid19.madiunkota.go.id:2022)

Dengan tingginya kasus covid-19 yang ada di Indonesia membuat pemerintah melakukan segala bentuk upaya untuk menurunkan angka kasus covid-19. Pemerintah membangun pusat penanganan covid-19 dan merujuk beberapa rumah sakit besar yang kompeten di setiap daerah di Indonesia untuk dijadikan tempat penanganan pasien Covid-19. Untuk daerah Kota Madiun, juga terdapat rumah sakit yang ditunjuk sebagai rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun. Pemerintah juga memberikan bantuan dalam bentuk dana untuk pembelian peralatan kesehatan sebesar Rp 18.8 miliar kepada beberapa rumah sakit rujukan pasien Covid-19 di beberapa daerah. Kementerian Kesehatan mengalokasikan anggaran Covid-19 senilai Rp23,94 triliun untuk rumah sakit pada 2021. Sedangkan pembayaran bulanan layanan 2020 senilai Rp5,6 triliun, merupakan klaim tahun 2020 dari rumah sakit yang di *upload* pihak RS pada periode Januari 2021-Mei 2021 (Ekonomibisnis.com:2021). Dalam upaya penanganan kasus covid-19 di Kota Madiun, pemerintah kota madiun juga memeberikan bantuan dana anggaran RS Rujukan covid sebesar 488 miliar dan terealisasi sebesar 429 miliar. Selain itu para tenaga kesehatan yang menangani

kasus covid di Kota Madiun juga mendapat insentif dari dana APBD Kota Madiun dengan total 5 miliar. (Regionalkompas.com:2021).

Namun ditengah upaya pemerintah untuk menekan perumbuhan angka kasus covid-19 di Indonesia, terdapat isu-isu di masyarakat mengenai pihak rumah sakit yang sengaja melakukan tindakan kecurangan(*fraud*), yakni terbangunnya opini "rumah sakit meng-covid-kan pasien" hingga menimbulkan stigma dan pengaruh luar biasa di tengah era pandemi ini. Ditengah merebaknya isu tersebut muncul kabar bahwa beberapa rumah sakit di Indonesia terindikasi melakukan kecurangan (*fraud*) dengan sengaja membuat data pasien palsu covid-19 (meng-covid-kan) demi mendapatkan bantuan dana dari pemerintah senilai Rp. 90 juta. Hal tersebut terjadi pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Pasuruan, Jambi, dan Ciamis. Di Kota Madiun opini-opini mengenai tindak kecurangan (*fraud*) "rumah sakit meng-covid-kan pasien" juga sudah mulai menyebar dikalangan masyarakat. Masyarakat beranggapan bahwa rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun juga melakukan tindakan *fraud* tersebut. Tindak kecurangan (*fraud*) terkait dana covid-19 pada rumah sakit rujukan di Indonesia tidak berhenti sampai disitu, pada awal November muncul kasus dugaan penyimpangan penggunaan dana BPJS pasien covid-19 Rumah Sakit Dr.Ishak Umarella dengan total Rp12 miliar. (Siwalimanews.com:2021..

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, penulis melihat adanya masalah yang perlu dikaji yaitu peranan dari pengendalian internal, budaya organisasi, serta tindakan *whistleblowing* yang mungkin bisa memebrikan impact terhadap pencegahan tindakan *fraud*. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Whistleblowing System, Peran Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rumah Sakit Rujukan Pasien Covid-19 Kota Madiun.**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun.

2. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun.
3. Untuk menganalisis dan memberikan bukti empiris apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun

## KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### A. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA) yang berkembang pada tahun 1967. Ajzen dan Fishben (1988) menyempurnakan *Theory of Reasoned Action* (TRA) dan memberikan nama TPB. TPB menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat individu disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal dari individu tersebut. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subyektif, kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh (Sulistomo dan Prastiwi 2011).

Dari beberapa definisi *Theory of Planned Behaviour* menurut beberapa peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Theory of Planned Behaviour* adalah niat yang timbul dari individu tersebut untuk berperilaku dan niat tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari internal maupun eksternal dari individu tersebut. Niat untuk melakukan suatu perilaku tersebut dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu attitude toward the behavior, norma subyektif dan persepsi kontrol perilaku. *Theory of Planned Behavior* (TPB) tampaknya sangat cocok untuk menjelaskan niat pengungkapan kecurangan (*whistleblowing*), dalam hal ini adalah tindakan yang dilakukan didasarkan pada proses psikologis yang sangat kompleks (Gundlach, Douglas, dan Martinko 2003).

Dalam penelitian ini implikasi dari *Theory of Planned Behavior* (TPB) yaitu bagaimana niat dan tindakan individu dalam suatu perusahaan, sebagai hasil dari

keyakinan bahwa dalam melakukan suatu perilaku akan mengarah pada hasil tertentu, yang dilihat dari *whistleblowing system*, peran pengendalian internalnya, hingga budaya organisasinya sehingga kita dapat mengetahui adanya kesediaan dan niat untuk berpartisipasi aktif dalam melaporkan adanya pelanggaran dan perilaku yang akan mengarah pada *fraud*, serta ada / tidaknya niat individu untuk melakukan *fraud*.

## **B. Pencegahan *Fraud***

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

Menurut Karyono (2013; 4-5) *fraud*/kecurangan merupakan sebuah aktivitas penyimpangan dimana hal tersebut termasuk melakukan pelanggaran hukum (illegal act) yang dilakukan dengan unsur kesengajaan dengan maksud tujuan tertentu. Sebagai contoh melakukan penipuan atau memberikan gambaran yang salah/keliru (mislead) kepada pihak lain yang dilakukan orang-orang baik didalam maupun diluar organisasi. Suatu kecurangan tersebut dirancang untuk memanfaatkan peluang secara tidak jujur yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan orang lain.

Definisi dari pencegahan kecurangan menurut Amrizal (2004) yakni sebagai berikut: “Pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah suatu upaya untuk menghilangkan atau mengeleminir sebab-sebab timbulnya kecurangan tersebut”. Sedangkan Muhammad Iqbal (2010), pencegahan kecurangan diartikan sebagai berikut: “Pencegahan kecurangan adalah suatu sistem dan prosedur yang bertujuan khusus dirancang dan dilaksanakan untuk tujuan utama, kalau bukan satusatunya tujuan untuk mencegah dan menghalangi (dapat membuat jera) terjadinya *fraud*”.

### **2. Jenis-Jenis *Fraud***

#### **a) Penyimpangan Aset.**

Salah satu *fraud* dimana segala bentuk tindakan yang berkaitan erat dengan pencurian atau adanya penyalahgunaan atas suatu aset dan harta. Jenis ini termasuk salah satu jenis *fraud* yang paling banyak terjadi di perusahaan.

#### **b) Pernyataan Palsu**

Meliputi semua tindakan yang dimaksudkan untuk menutupi kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya. Jenis *fraud* ini biasanya dilakukan oleh petinggi atau eksekutif perusahaan. Dalam kasus ini biasanya laporan keuangan berisi tipuan demi keuntungan pribadi.

### c) **Korupsi**

Merupakan salah satu bentuk *fraud* dimana bertujuan untuk memperkaya diri dan mengutamakan kepentingan pribadi. Jenis *fraud* ini sudah banyak terjadi. Salah satu faktor pemicu terjadinya *fraud* ini adalah lemahnya penegak hukum.

### d) **Pencurian data**

Suatu tindakan illegal dengan cara mencuri data orang lain untuk kepentingan diri sendiri atau data tersebut dijual pada orang lain.

### e) **Penggelapan uang**

Suatu tindakan yang tidak jujur yang ditandai dengan menyembunyikan uang yang bukan haknya oleh satu orang atau lebih tanpa sepengetahuan dan persetujuan pemilik uang tersebut untuk mengambil alih hak milik (pencurian), menguasai, atau digunakan untuk kepentingan lain.

## C. **Whistleblowing**

### 1. **Pengertian Whistleblowing**

*Whistleblowing* merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk melaporkan kecurangan yang terjadi dalam organisasi baik yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain (Elias, 2008). *Whistleblowing* dapat terjadi melalui jalur internal maupun eksternal organisasi (Saud, 2016). Oleh sebab itu suatu praktik atau tindakan kecurangan dapat dilakukan oleh manajemen ataupun karyawan suatu instansi / perusahaan. Sedangkan pelapor kecurangan, biasanya sering dilakukan oleh bawahan / karyawan atau dapat dikatakan dengan istilah *whistleblower*. Tingkat tanggung jawab untuk melaporkan pelanggaran dinilai dengan mempertimbangkan apakah pelaporan tindakan

yang diragukan tersebut merupakan suatu tugas karyawan sebagai bagian dari perusahaan atau instansi justru kewajiban pribadi (Rahardian, 2010).

Apabila karyawan menyadari adanya praktek ilegal dalam organisasi dan memiliki keberanian untuk mengungkapkan hal tersebut kepada pihak berwenang, maka *whistleblowing* dianggap sebagai tindakan penyimpangan positif karena dilakukan dengan sengaja, dan berani keluar dari norma organisasi (Spritzer dan Sonenshein, 2004). Terdapat perdebatan kontroversi mengenai faktor-faktor yang memotivasi individu untuk melakukan *whistleblowing*. Menurut Gundlach et al(2003), *Whistleblower* dianggap sebagai pemeberani atau terhormat bagi Sebagian orang, namun tidak dipungkiri terdapat Sebagian orang pula yang menganggap bahwa *whistleblower* melakukan tindakan yang tidak beretika terhadap suatu organisasi

## 2. Jenis-Jenis *Whistleblowing*

### a) *Whistleblowing System Eksternal*

Sebuah pelaporan pelanggaran/kecurangan dimana hanya terjadi secara internal atau hanya orang dalam saja. Contoh: Pelaporan pelanggaran yang dilakukan atasan dilaporkan oleh bawahannya.

### b) *Whistleblowing System Internal*

Sebuah pelaporan pelanggaran/kecurangan yang terjadi secara eksternal/lingkup luas. Pelanggaran ini biasa lebih serius dan mempertaruhkan nama baik organisasi / perusahaan. Contoh : penipuan yang terjadi antara perusahaan dengan klien / masyarakat umum.

## D. Pengendalian Internal

### 1. Pengertian Pengendalian Internal

Pengendalian Internal menurut Horngren (2009:390), Pengendalian internal adalah sebuah rencana dan tindakan dalam organisasional yang dirancang untuk mengamankan aktiva, mendorong karyawan agar

mengikuti kebijakan perusahaan, memastikan catatan akuntansi yang tepat, dan meningkatkan efisiensi oprasional.

Sedangkan menurut IAPI (2011:319.2) dalam Thorman Lumbanraja, pengendalian internal adalah proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, serta personel lainnya untuk meyakinkan beberapa pencapaian meliputi keandalan laporan keuangan, efektivitas dan efisiensi oprasional, serta kepatuhan terhadap eraturan yang berlaku.

## 2. Tujuan Pengendalian Internal

Menurut Arens (2008:316) tujuan pokok dari suatu sistem pengendalian internal adalah sebagai berikut :

### 1.) Keandalan laporan keuangan.

Suatu tanggung jawab hukum ataupun professional dipegang oleh manajemen dengan tujuan untuk memberikan keyakinan bahwa segala informasi disajikan dengan wajar sesuai dengan ketentuan pelaporan seperti *General Accepted Accounting Principle* (GAAP).

### 2.) Efisiensi dan efektivitas kegiatan oprasi.

Adanya suatu pengendalian dalam sebuah perusahaan akan mendorong sumber daya perusahaan untuk digunakan secara efisien dan efektif sehingga dapat mencapai sasaran yang dituju oleh perusahaan secara optimal.

### 3.) Kepatuhan terhadap hukum dan pelaporan.

Segala bentuk hokum dan peraturan perusahaan wajib dipatuhi oleh perusahaan public, perusahaan non public, maupun organisasi nirlaba.

## E. Budaya Organisasi

### 1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi itu, budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi dari apa yang mereka lihat atau mereka dengar dari dalam organisasi. Anggota organisasi cenderung memiliki persepsi yang sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama seluruh anggota mengenai seluruh nilai, keyakinan, tradisi, dan keunikan cara pikir yang dianut dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian suatu tujuan tertentu.

## **2. Karakteristik Budaya Organisasi**

Terdapat 7 (tujuh) karakteristik utama yang merupakan esensi dari budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2012: 512), diantaranya :

### *1) Innovation and risk taking*

Tingkat dimana anggota dituntut untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

### *2) Attention to detail*

Para anggota diharapkan mampu menganalisis dan memberikan perhatian secara detail terhadap suatu tugas dan menjadi tanggung jawabnya serta dengan ketelitian.

### *3) Outcome orientation*

Berfokus pada hasil atau outcome bukan pada teknik atau proses yang digunakan untuk mendapatkan outcome tersebut.

### *4) People orientation*

Suatu tingkatan dimana keputusan yang diambil dibuat berdasarkan keputusan atas pengaruh yang akan ditimbulkan terhadap orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut.

5) *Team orientation*

Tingkat dalam suatu aktivitas kerja dalam organisasi dalam sebuah tim bukan individu.

6) *Aggressiveness*

Dorongan untuk bersikap agresif dan mampu bersaing serta meninggalkan sikap santai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

7) *Stability*

Kegiatan organisasi ditekankan dalam rangka mempertahankan *status quo* untuk membandingkan suatu pertumbuhan dalam organisasi tersebut..

### F. Hipotesis Penelitian

Menurut Amir et al., (2009), Hipotesis merupakan dugaan-dugaan sementara sebagai jawaban sementara yang menjadi dasar penelitian. Karena sifatnya yang masih dugaan menjadikan kebenarannya masih lemah sehingga perlu diadakan pengkajian ulang. Penelitian ini menggunakan hipotesis sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*.

Salah satu cara untuk mencegah dan mengungkap tindak kecurangan adalah dengan diberlakukannya sistem *whistleblowing* dengan baik. Salah satu manfaat dari penyelenggaraan *whistleblowing* yang baik adalah timbulnya keengganan untuk melakukan pelanggaran, karena kepercayaan terhadap sistem pelaporan yang efektif. Keberadaan *whistleblowing* tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan yang terjadi, namun juga sebagai bentuk pengawasan (Komite Nasional Kebijakan Governance 2016). Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kivaayatul et al., (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *whistleblowing* yang

signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada pengelolaan dana desa. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang tertera diatas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H1 : *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

## **2. Pengaruh peran pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.**

Salah satu cara untuk mencegah terjadinya tindakan *fraud* adalah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik dan efektif. Hal ini dukung oleh Herawaty & Hernando (2020) yang menyatakan bahwa tujuan pengendalian internal adalah untuk efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan, keandalan laporan keuangan dan kepatuhan terhadap perundang-undangan yang berlaku.

Pengendalian internal merupakan bagian dari suatu sistem yang dipakai oleh manajemen untuk mengatur dan mengarahkan setiap kegiatannya. Untuk itu, dengan diterapkannya pengendalian internal yang baik perusahaan dapat mengarahkan setiap kegiatan oprasional perusahaan sehingga minim terjadi kecurangan. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Dwi Z. (2018) bahwa terdapat pengaruh aktivitas pengendalian internal yang signifikan terhadap pencegahan *fraud* di rumah sakit. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang tertera diatas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H2 : pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.**

## **3. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*.**

Menurut Arens (441:2008) salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Hal tersebut diperkuat oleh Tunggal (2010:231) yang menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*.

Eko Y, Suharto, M. Ihsan (2021) dalam hasil penelitiannya membuktikan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* (Kecurangan). Hal ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, dan terbentuknya kondusifitas iklim lingkungan kerja yang semakin baik akan menimbulkan pencegahan *fraud* (kecurangan) yang semakin tinggi dan baik pula. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang tertera diatas dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**H3 : budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *p***

### METODE PENELITIAN

#### A. Tempat Penelitian

Tempat yang diambil peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah pada rumah sakit rujukan pasien Covid-19 Madiun tepatnya di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soedono Madiun.

#### B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

#### C. Metode Penelitian

Data dalam penelitian ini peneliti memanfaatkan kuisioner sebagai alat untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian tentang Pengaruh *Whistleblowing System*, Peran Pengendalian Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud* pada Rumah Sakit Rujukan Pasien Covid-19 di Kota Madiun

#### D. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sampel yaitu seluruh karyawan yang termasuk dalam tim penanganan pasien Covid-19 dari pegawai medis hingga non medis termasuk SPI dengan total 69 karyawan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian terdapat berbagai macam teknik pengumpulan data. Data utama pada penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner (angket) berupa pertanyaan maupun pernyataan yang menjadi instrumen variabel yang disebar pada sakit rujukan pasien covid-19 di Kota Madiun. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner Zelmiyati dan Anita (2015) untuk melihat pengaruh budaya organisasi. Dan kuisisioner Agusyani *et al* (2016) untuk melihat pengaruh *wishtleblowing system*. Sedangkan untuk melihat pengaruh pengendalian internal menggunakan kuisisioner dari Dian Permana (2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas dengan metode *pearson correlation* yaitu sebuah uji validitas dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila Pearson Correlation yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 maka data yang diperoleh adalah valid. (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $r$  hitung positif dan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai tabel  $r$  maka butir pernyataan tersebut adalah *valid*.
- 2) Jika  $r$  hitung negatif dan nilai  $r$  hitung  $>$  nilai tabel  $r$  maka butir pernyataan tersebut adalah tidak *valid*.

Uji validitas pada penelitian ini terdapat 69 sampel responden yang telah sesuai dengan kriteria penelitian, dengan nilai signifikan 5% sehingga  $r_{tabel}$  sebesar 0,236. Berikut merupakan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, peran audit internal, *whistleblowing system* dan pencegahan *fraud*.

Selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan uji reliabilitas . Uji reliabilitas adalah keajegan pengukuran (Walizer, 1987). Sugiharto dan Situnjak (2006) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang

digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan. Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

### Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Item No	R Hitung	R tabel 5%	Keputusan
<i>WHISTLEBLWOING SYSTEM (X1)</i>	1	0,650	0,236	Valid
	2	0,712	0,236	Valid
	3	0,671	0,236	Valid
	4	0,611	0,236	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel *whistleblowing system* mempunyai kriteria valid sejumlah 4 item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### Hasil Uji Validitas X2

Variabel	Item no	R Hitung	R tabel 5%	Keputusan
<i>PENGENDALIAN INTERNAL (X2)</i>	1	0,692	0,236	Valid
	2	0,340	0,236	Valid
	3	0,491	0,236	Valid
	4	0,658	0,236	Valid
	5	0,553	0,236	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa variabel pengendalian internal mempunyai kriteria valid sejumlah 5 item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 .

### Hasil Uji Validita X3

Variabel	Item no	R Hitung	R tabel 5%	Keputusan
----------	------------	----------	---------------	-----------

BUDAYA ORGANISASI (X3)	1	0,873	0,236	Valid
	2	0,329	0,236	Valid
	3	0,906	0,236	Valid
	4	0,708	0,236	Valid
	5	0,553	0,236	Valid
	6	0,251	0,236	Valid
	7	0,611	0,236	Valid
	8	0,251	0,236	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kriteria valid sejumlah 8 item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### Hasil Uji Validitas Y

Variabel	Item no	R Hitung	R tabel 5%	Keputusan

PENCEGAHAN <i>FRAUD</i> (Y)	1	0,662	0,236	Valid
	2	0,663	0,236	Valid
	3	0,533	0,236	Valid
	4	0,396	0,236	Valid
	5	0,514	0,236	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2022

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel pencegahan *fraud* mempunyai kriteria valid sejumlah 5 item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel indikator dari suatu kuesioner. Suatu kuesioner reliabel atau andal jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu waktu (Ghozali, 2013). Dengan ketentuan Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha  $>0,60$  (Ghozali, 2013: 42).

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
<i>Whistleblowing System</i>	0,659	0,60	Reliabel
Pengendalian Internal	0,631	0,60	Reliabel

Budaya Organisasi	0,755	0,60	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,656	0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2022

Hasil pengujian reabilitas pada tabel 4.4 membuktikan bahwa keseluruhan dari masing – masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang diuji untuk penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap Pencegahan *Fraud*

Tolak ukur keberhasilan *whistleblowing system* tidak hanya bertumpu pada ketiga aspek tersebut namun juga diperlukan kerjasama semua pihak dalam menjalankan *whistleblowing system*, sehingga meskipun *whistleblowing system* telah memadai sekalipun tetapi tidak terdapat kerjasama semua pihak untuk menjalankan *whistleblowing system* maka *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Untuk itu dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini penerapan *whistleblowing system* yang ada di rumah sakit rujukan pasien covid-19 Madiun tergolong masih lemah penerapannya oleh karena itu tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sujana et al., (2020) karena hasil penelitiannya menyatakan *whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Namun tidak sejalan dengan penelitian Trisna Wulandari (2017) yang menyebut bahwa variabel *whistleblowing system* berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian tersebut dilakukan pada instansi yang belum menerapkan *whistleblowing system*, sedangkan penelitian ini dilakukan pada instansi yang telah menerapkan *whistleblowing system*.

#### 2. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dapat dilihat bahwa variabel pengendalian internal mempunyai nilai t tabel  $-2,146$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,036$ . Hal tersebut berarti  $H_2$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap pencegahan *fraud*. Maka dapat diartikan semakin tinggi pengendalian internal maka akan semakin rendah upaya pencegahan *fraud*.

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar  $0,000$ . Hal ini berarti  **$H_3$  diterima** sehingga pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Maka dapat diartikan instansi yang dijadikan sebagai objek penelitian ini memiliki penerapan budaya organisasi yang baik dan efisien, karena terbukti akan dapat mencegah *fraud*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

*Whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* / kecurangan pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di kota Madiun, pengendalian internal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *fraud* / kecurangan pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di kota Madiun, pengendalian internal merupakan variabel independen yang paling dominan dalam pencegahan *fraud* / kecurangan pada rumah sakit rujukan pasien covid-19 di kota Madiun.

## DAFTAR PUSTAKA

Agustiani, Ni Kadek Siska, Edy Sujana, dan Made Arie Wahyuni, "Pengaruh *Whistleblowing System* dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan *Fraud* Pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (Studi Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng) e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1, Vol: 6 No: 3 Tahun 2016

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior: Organizational behavior and human decision processes, 50, 179-211. <http://www-unix.oit.umass.edu/~ajzen>. Accessed August 2009.
- Arens A. Alvin, E. J. R. & B. M. s. (2008). Auditing dan Jasa assurance Pendekatan Terintegrasi. *Jakarta: Erlangga*, 7(1), 1–9.
- Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan. (2007). Akuntabilitas Instansi Pemerintah. In *BPKP, Jakarta* (Vol. 7, Issue 1).
- Dana Covid-19 Kota Madiun Untuk RS Rujukan. (2021). *Regionalkompas.Com:2021*.
- Dana Covid-19 Untuk RS Rujukan di Indonesia. (2021). *\Ekonomibisnis.Com*.
- Dasaratha, V/ Frederick L. Jones. (2008). Sistem Informasi Akuntansi, Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Dea, A. F. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel*.
- Dimitrijevic, D., Milovanovic, V., & Stancic, V. (2015). The Role Of A Company's Internal Control System In *Fraud* Prevention. *E-Finanse*, 11(3), 34–44. <https://doi.org/10.1515/Fiqf-2016-0117>
- Depkeu, “Peraturan Menteri Keuangan Nomor 103/pmk.09/2010 tentang Tata Cara Pengelolaan dan Tindak Lanjut Pelaporan Pelanggaran (Whistleblowing) di Lingkungan Kementerian Keuangan”. 2010. Diunduh dari <http://www.itjen.depkeu.go.id/files/pdf/PMK%20103%.pdf>.
- Elias, 2008, Auditing Student Professional Commitment and Anticipatory Socialization and Their Relationship to Whistleblowing, *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 3, 283-294
- Eva, D. (2022). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Moralitas Terhadap Pencegahan *Fraud* Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Kasus Pada Desa Di Kecamatan Maospati). In *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* (Vol. 7, Issue 1). <https://doi.org/10.37606/Publik.V7i1.114>

- Gugus Tugas Covid-19 Kota Madiun. (2021). *Jumlah Kasus Covid-19 net*. (Covid19.Madiunkota.Go.Id:2022). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/jfas>
- Gundlach, M., S. Douglas, and M. Martinko. (2003). The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework. *Academy of Management Review*, 28 (1), 107±123.
- Herawaty, N., & Hernando, R. (2020). Analysis of Internal Control of Good Corporate Governance and *Fraud* Prevention (Study at the Regional Government of Jambi) *Sriwijaya International Journal of Dynamic Economics and Business*, 4(2), 103–118. <http://dx.doi.org/10.29259/sijdeb.v4i2.103-118>
- Hery.2016. *Pengendalian Akutansi dan Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Horngren, Charles T., Srikant M. Datar dan George Foster, *Akuntansi Biaya Penekanan Manajerial*, Terjemahan Desi Andriani, Edisi ke sebelas, Salemba Empat, Jakarta, 2005
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud*. Yogyakarta
- Kasus Penggelapan dana Rumah Sakit Dr.Ishak Umarella d. (2021). [Siwalimanews.Com](http://Siwalimanews.Com).
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021a). Penerapan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan: Sebuah Literatur Review. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(2), 130–137. <https://doi.org/10.22225/We.20.2.2021.130-137>
- Marciano, B., Syam, A., Suyanto, & Ahmar, N. (2021b). *Whistleblowing System Dan Pencegahan Fraud: Sebuah Tinjauan Literatur Benny*. 4(3), 313–324.
- Noviani, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pencegahan Kecurangan Laporan Keuangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/Jra.V8i1.502>