

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pelanggaran terhadap ketentuan kerap terjadi pada suatu perusahaan, baik oleh karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Kasus pelanggaran ini mencakup pelanggaran hukum berdasarkan perundang-undangan maupun peraturan yang telah diberlakukan di perusahaan. Pelanggaran itu berupa kecurangan (*fraud*) dan hampir terjadi pada semua jenjang karyawan, mulai jenjang paling bawah, menengah, bahkan sampai jajaran atas (*top management*) di dalam suatu perusahaan. Kecurangan (*fraud*) dilakukan dengan sengaja untuk mendapatkan keuntungan pribadi serta berdampak kerugian pada perusahaan. Menurut Tjahjono, dkk (2013) menjelaskan bahwa kecurangan (*fraud*) ialah suatu perbuatan tidak semestinya (ilegal) yang dilakukan secara sengaja dimana memiliki tujuan megelabui orang lain yang menimbulkan suatu kerugian bagi korban dari tindakan kecurangan tersebut.

Kecurangan (*fraud*) merupakan tindakan yang berbentuk penipuan, menyembunyian atau penyalahgunaan kepercayaan. Hal ini berlangsung karena adanya suatu *opportunity* (kesempatan atau peluang) yang dapat disebabkan oleh beberapa permasalahan, seperti: lemahnya suatu pengendalian internal, pengawasan yang kurang terkontrol, dan akibat adanya posisi strategis yang menyebabkan tindak kecurangan tersebut mudah untuk dilakukan. Elemen *opportunity* merupakan bagian dari *fraud diamond theory*, konsep teori baru ini diusulkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Terdapat empat elemen utama dari

teori ini, yaitu: *incentive* (tekanan), *opportunity* (kesempatan atau peluang), *rationalization* (rasionalisasi) serta *capability/capacity* (kemampuan). Kecurangan yang terjadi pada perusahaan tidak mudah untuk dideteksi, karena itu perusahaan memerlukan banyak pihak untuk dapat mengungkapkan suatu tindakan kecurangan (*fraud*). Pihak-pihak tersebut bisa bersumber dari internal maupun eksternal perusahaan, untuk mendeteksi serta mencegah adanya suatu tindakan kecurangan (*fraud*) di suatu perusahaan maka diperlukanlah suatu pengendalian internal yang baik.

Pengendalian internal ialah sebuah proses dimana dipengaruhi oleh manajemen, dewan direksi perusahaan serta personel lain agar tercapainya tujuan, seperti: (1) kesesuaian dengan peraturan dan regulasi yang berlaku, (2) reliabilitas pelaporan keuangan, dan (3) efektivitas dan efisiensi operasi (Bodnar dan Hopwood, 2006). Pengendalian internal ini didesain agar dapat mengarahkan, mengawasi dan mengukur sumber daya yang dimiliki perusahaan serta mampu mendeteksi dan mencegah adanya kecurangan (*fraud*).

Menurut Semendawai, dkk (2011) dijelaskan bahwa pengendalian internal di suatu perusahaan, untuk mencapainya tidak terlepas dari penerapan suatu sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Sistem ini menurut Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) ialah bagian dari sistem pengendalian internal guna mencegah praktik penyimpangan serta kecurangan dengan memperkuat penerapan praktik *good governance*. Dapat dikatakan bahwa *whistleblowing system* ialah sebuah sistem pelaporan pelanggaran di perusahaan yang digunakan untuk mencegah adanya tindak kecurangan. Perusahaan yang mengimplementasikan sistem pelaporan pelanggaran ini merupakan perusahaan

yang telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Banyak perusahaan di Indonesia sudah menjalankan sistem ini, salah satunya adalah PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero). Perusahaan ini ialah suatu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang jasa kepelabuhan. Perusahaan ini memiliki suatu peran untuk mengelola serta membawahi 43 (empat puluh tiga) pelabuhan umum di 7 wilayah Provinsi di Indonesia. Pelindo III dibangun sejak 1992 serta terbagi atas beberapa wilayah kerja (Regional), yaitu : Regional Banyuwangi Bali Nusra, Regional Jawa Timur, Regional Kalimantan Tengah dan Kalimantan Selatan.

Salah satu kasus kecurangan terjadi di PT. Pelindo III (Ramdhani, 2018). Ditemukan sejumlah tindak pelanggaran norma ketenagakerjaan pada perusahaan Pelindo III yang berada di daerah Maumere yang merupakan satu wilayah regional dengan Benoa, dimana tindak pelanggaran tersebut berupa pembayaran upah di bawah upah minimum. Banyak tenaga kerja bongkar muat yang bekerja keras sehari penuh tanpa adanya upah lembur. Salah satu pekerja menuturkan bahwa alasan ia mendapat upah di bawah minimum karena terdapat potongan PPh 23, namun nyatanya nama karyawan tersebut tidak terdapat dalam daftar pembayaran PPh 23.

Dapat dilihat bahwa pihak yang dirugikan tidak dapat mengimplementasikan *whistleblowing system* padahal kejadian tersebut bisa saja dilaporkan pada media sistem pelaporan pelanggaran yang dimiliki oleh Pelindo III, misalnya saja melalui *email* dengan melampirkan bukti-bukti yang sebenarnya terjadi. Peneliti menafsirkan tidak dilaporkannya kecurangan tersebut diduga karena adanya ketakutan atau keseganan yang dirasakan oleh pekerja. Padahal

perlu diketahui juga bahwa Indonesia sendiri memiliki peraturan perundang-undangan termasuk LPSK (Laporan Perlindungan Saksi dan Korban) jika seseorang tersebut menjalankan suatu pelaporan tindak kecurangan.

Berdasarkan kasus yang terjadi, jika *whistleblowing system* tidak diimplementasikan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap pencegahan dari tindak kecurangan. Hal ini dikarenakan *whistleblowing system* sangat berperan penting dalam mengetahui pihak-pihak yang akan atau bahkan telah melakukan tindak kecurangan sehingga perusahaan dapat mengambil langkah yang cepat dan tepat guna menghindari maupun menyelesaikan tindakan kecurangan tersebut. Serta melalui sistem ini sendiri perusahaan mendapatkan suatu masukan atau informasi untuk memperbaiki lagi sistem pengendalian internal di dalamnya.

Untuk menunjukkan keseriusannya dalam penerapan *whistleblowing system*, PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) membuat sebuah fasilitas saluran pelaporan atau media pengaduan yang berfungsi sebagai tempat penyaluran ketika menemukan suatu tindak kecurangan. Media tersebut, berupa : *email*, faksimile serta surat. Dalam penerapannya tim pengawas dari sistem ini bernama Tim Terpadu Penanganan Pengaduan (TTPP) yang dibentuk oleh Direksi. Segala bentuk pengaduan tindak kecurangan yang telah di tampung pada sistem ini akan di tindak lebih lanjut oleh tim TTPP yang bertempat di Kantor Pusat Perusahaan.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) serta Agusyani, dkk (2016) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Rizqa (2019) mendapatkan hasil sebaliknya, dimana *whistleblowing system* tidak berpengaruh

terhadap pencegahan kecurangan. Dari ketiga penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian acuan oleh peneliti, terdapat perbedaan pada variabel kompetensi sumber daya manusia, peran audit internal dan keadilan organisasi serta obyek yang dijadikan tempat penelitian.

Berdasarkan keterjadian atas kasus kecurangan, adanya hasil penelitian acuan yang tidak konsisten, serta penerapan *whistleblowing system* sebagai wujud pencapaian pengendalian internal yang mampu mendeteksi dan mencegah adanya kecurangan. Maka, peneliti menggunakan *whistleblowing system* sebagai salah satu variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Whistleblowing system sendiri harus diterapkan dengan konsisten serta menjadikannya sebuah budaya organisasi yang mewajibkan seluruh anggota organisasi atau perusahaan untuk mengaplikasikannya. Model atau pola dasar yang dapat diterima oleh organisasi dalam melakukan tindakan serta memecahkan suatu permasalahan, mengatur maupun membentuk pegawai yang bisa beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota dari suatu organisasi ialah pengertian dari budaya organisasi (Riani, 2010). Di dalam lingkungan pekerjaan, rasionalisasi atas tindakan *fraud* (kecurangan) yang terjadi dapat memungkinkan seorang penipu melihat tindakan ilegalnya sebagai tindakan yang bisa diterima. Zulaikha dan Hadiprajitno (2016) menjelaskan bahwa alasan dari hal tersebut karena merasa rekan atau teman kerjanya menjalankan hal yang serupa tetapi tidak mendapatkan sanksi atas tindakan kecurangan yang dilakukan, hal ini dapat menjadi suatu pembenaran atas tindakan penyelewengan tersebut.

Pada akhirnya, rasionalisasi ini hanya akan menghasilkan pemakluman dari tindakan *fraud*, apalagi jika tindakan kecurangan tersebut dijalankan secara

terus-menerus. Elemen rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud diamond theory*, konsep teori baru ini diusulkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Terdapat empat elemen utama dari teori ini, yaitu: *incentive* (tekanan), *opportunity* (kesempatan atau peluang), *rationalization* (rasionalisasi) dan *capability/capacity* (kemampuan). Dari adanya rasionalisasi atas tindakan kecurangan, maka diperlukannya suatu budaya organisasi yang baik. Menurut Arens (2008), budaya melakukan segala hal dengan jujur dan etika yang tinggi menjadi salah satu faktor dalam mencegah terjadinya kecurangan. Secara tidak langsung akan menyebabkan individu sebagai karyawan yang menerapkan budaya tersebut dapat memiliki suatu sifat dan sikap untuk merasakan ikut memiliki atau sering disebut dengan *sense of belonging* serta memiliki rasa bangga karena menjadi bagian dari sebuah organisasi atau yang sering disebut dengan *sense of identity*.

Dalam penerapannya, PT. Pelabuhan Indonesia III memiliki 3 (tiga) budaya organisasi yang utama, yakni : 1) *customer focus*, 2) *care* serta 3) *integrity*. Dari ketiga budaya organisasi tersebut, difokuskan pada budaya organisasi *integrity* yang mewajibkan seluruh pihak perusahaan untuk bertindak disiplin, jujur, adil, terbuka (transparan) serta menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Maka, budaya organisasi ini jika diimplementasikan dengan baik secara maksimal akan mampu meminimalisir maupun mencegah terjadinya tindak kecurangan. Dengan membangun budaya organisasi yang baik, akan memengaruhi setiap individu dalam menyesuaikan diri dengan budayanya, sehingga tercipta nilai-nilai dan norma positif yang dapat menghindarkan individu melakukan tindak kecurangan.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Zelmiyanti serta Anita (2015) serta Sumendap, dkk (2019) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Aryanti, dkk (2016) mendapatkan hasil penelitian sebaliknya, dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap pendeteksian dan pencegahan *fraud* di perusahaan atau organisasi. Dari ketiga penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian acuan oleh peneliti, terdapat perbedaan pada variabel sistem pengendalian internal, *proactive fraud* audit serta obyek yang dijadikan tempat penelitian.

Berdasarkan tiga budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yakni *customer focus*, *care* dan *integrity*. Berfokus pada *integrity* yang mewajibkan seluruh pihak perusahaan untuk bertindak disiplin, jujur, adil, terbuka (transparan) dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab secara tidak langsung akan membangun budaya organisasi yang baik, sehingga tercipta nilai-nilai ataupun norma positif yang akan menghindarkan individu melakukan tindak kecurangan. Serta dengan adanya hasil penelitian acuan yang tidak konsisten. Maka, peneliti menggunakan budaya organisasi sebagai salah satu variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Untuk mencapai pengendalian internal guna mencegah terjadinya tindak kecurangan di suatu perusahaan, selain melalui penerapan *whistleblowing system* dan budaya organisasi, kecurangan dapat dicegah dengan baik jika sikap dan budaya dari masing-masing individu tergolong baik, sikap tersebut sering disebut dengan moralitas (Purwitasari, 2013). Menurut teori dari Kohlberg (1971) tentang

level penalaran moral menyatakan bahwa tingkatan dari masing-masing penalaran individu dapat menjadi cerminan bagaimana individu tersebut akan melakukan tindakan. Level penalaran moral ini juga dapat dikaitkan dalam hal dilema etika. Orang dengan level penalaran moral yang rendah berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki level penalaran moral yang tinggi ketika menghadapi dilema etika.

Kasus kecurangan lain juga terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia III bertempat di Surabaya (Jajeli, 2016). Dijelaskan bahwa adanya kasus pungli (pungutan liar) yang ironisnya menyeret nama – nama oknum pejabat dari perusahaan tersebut, yakni Djarwo Surjanto mantan Direktur Utama dan istrinya Mieke Yolanda, serta Rahmat Satria selaku Direktur Operasional dan Pengembangan. Diduga dalam kasus ini modus yang dilakukan yakni pungutan liar dengan cara memungli kontainer impor yang berada di Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Kontainer yang tidak ingin diperiksa harus membayar antara 500 ribu hingga 2 juta rupiah per kontainer.

Dari kasus tersebut terlihat bahwa pelaku kecurangan sendiri dilakukan oleh orang – orang yang memiliki kekuatan dan pengaruh besar bagi perusahaan. Pelaku melanggar prosedur yang berlaku dan menggunakan uang hasil pungutan liar tersebut untuk kepentingan pribadi. Tidak menutup kemungkinan bahwa orang – orang yang cukup berpengaruh di suatu perusahaan dapat melakukan tindakan yang tidak benar dikarenakan memiliki suatu *capability/capacity* (kemampuan). *Capability/capacity* merupakan sifat berasal dari dalam individu yang melakukan suatu penipuan guna mencari kesempatan dan memanfaatkannya untuk tindak kecurangan.

Elemen *capability* (kemampuan) merupakan bagian dari teori dasar yang diuji dalam penelitian, yakni *fraud diamond*. Konsep teori baru ini diusulkan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Berlandaskan hasil sejumlah studi yang dijelaskan dalam Liyanarachchi (2009) menyatakan bahwa perilaku etis dari individu cenderung dipengaruhi oleh tingkatan penalaran moral. Hal ini memiliki arti jika level penalaran moral seseorang semakin tinggi maka semakin mungkin dalam melakukan hal yang baik atau benar. Begitu juga sebaliknya jika level penalaran moral seseorang rendah maka akan semakin mungkin dalam melakukan hal yang tidak baik atau tidak benar.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Laksmi dan Sujana (2019) serta Rahimah, dkk (2018) menghasilkan suatu kesimpulan penelitian yang sama, yakni variabel moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Pradana, dkk (2018) mendapatkan hasil penelitian bahwa moralitas tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Dari ketiga penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian acuan oleh peneliti, terdapat perbedaan pada variabel kompetensi SDM, sistem pengendalian internal, penyajian laporan keuangan desa, lingkungan pengendalian serta obyek yang dijadikan tempat penelitian.

Dilihat dari kasus kecurangan berupa pungutan liar yang pelaku sendiri merupakan orang berpengaruh di perusahaan, jika dikaitkan dengan level penalaran moral individu maka akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Level penalaran moral seseorang jika semakin tinggi maka semakin mungkin dalam melakukan hal yang baik atau benar begitu juga sebaliknya. Serta, dengan adanya

hasil penelitian acuan yang tidak konsisten menyebabkan peneliti menggunakan moralitas individu sebagai salah satu variabel yang diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa hal yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa, Bali. Perusahaan ini memiliki tanggung jawab dalam mengelola serta mengembangkan pelabuhan Benoa. Pelabuhan Benoa sendiri merupakan infrastruktur terpenting bagi pengembangan pariwisata di Bali khususnya untuk wisata yang menggunakan kapal-kapal pesiar (*cruise*).

Dengan adanya pengembangan pelabuhan Benoa, yang mulanya kapal *cruise* tidak bisa bersandar di pelabuhan karena fasilitas yang belum memadai, kini diharapkan ke depannya akan dapat memasuki wilayah pelabuhan dan bersandar di pelabuhan tersebut. Dengan begitu, turis mancanegara dapat menikmati indahnya Bali dengan akses yang mudah. Serta dampaknya secara tidak langsung berpengaruh terhadap pariwisata dan meningkatkan devisa serta pendapatan bagi daerah. Kini pelabuhan Benoa sedang dalam tahap pengembangan guna memperbaiki dan menambah fasilitas yang ada, untuk menjadikan pelabuhan tersebut lebih maksimal dari sebelumnya.

Salah satu peningkatan fasilitas pelabuhan terkait dengan gedung terminal penumpang, Pelindo III melakukan peningkatan kapasitas gedung terminal penumpang yang semula hanya berkapasitas 900 orang akan diperbesar hingga menampung 3.500 orang dalam bangunan seluas 5.600 meter persegi. Selain itu, perusahaan melakukan pengerukan kolam dan pendalaman alur di dermaga yang berdampak pada peningkatan jumlah kunjungan kapal pesiar. Bahkan, kapal pesiar tersebut tidak hanya transit namun pelabuhan Benoa akan menjadi home

port cruise, dimana kapal pesiar berangkat dari Benoa, kemudian berkeliling di Indonesia Timur dan nanti akan kembali lagi ke Benoa (Berita Pers, 2019). Selain itu, Pelindo III Benoa juga sedang membangun sebuah area melasti di sekitar pelabuhan Benoa lengkap dengan fasilitasnya. Ini dikhususkan bagi Umat Hindu untuk melaksanakan upacara melasti.

Terdapat revitalisasi yang dapat dikatakan cukup besar ini, perusahaan sendiri harus memaksimalkan pengendalian internal di dalamnya, agar tindak kecurangan dapat diminimalisir atau bahkan dihilangkan oleh perusahaan. Menurut Lou dan Wang (2009) menjelaskan bahwa hal tersebut dikarenakan pelaku dari tindakan *fraud* dalam menjalankan tindakannya disebabkan beberapa alasan, seperti alasan yang timbul dari diri sendiri ataupun yang timbul dari luar dirinya. Seseorang dalam melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) dapat dilandasi oleh empat elemen yakni : adanya kesempatan, tekanan, rasionalisasi dan kemampuan. Maka dari itu, perusahaan dapat mengimplementasikan *whistleblowing system* untuk mencegah suatu tindak kecurangan (*fraud*) secara maksimal dengan tetap memerhatikan budaya organisasi serta moralitas individu.

Motivasi penelitian ini adalah masih adanya hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten mengenai *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu dalam pencegahan suatu tindak kecurangan (*fraud*), sehingga perlu diteliti lebih lanjut mengenai hal ini. Selain itu, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan, yakni adanya keterjadian atau fenomena atas kasus tindak kecurangan, sehingga diharapkan melalui penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan atas kebijakan-kebijakan yang akan diambil oleh perusahaan dari permasalahan yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh *Whistleblowing System*, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa, Bali”**.

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang yang telah diuraikan, identifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat kasus pelanggaran norma ketenagakerjaan yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) bertempat di Maumere yang merupakan satu regional dengan wilayah Benoa. Serta kasus pungli (pungutan liar) yang terjadi di kantor pusat PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang bertempat di Surabaya yang menyeret nama orang-orang cukup berpengaruh besar di dalam perusahaan tersebut.
2. Adanya anggapan *whistleblowing system* sebagai ancaman bagi karyawan yang menerapkannya sehingga banyak karyawan yang enggan untuk menjadi seorang *whistleblower*. Hal ini akan berdampak pada sulitnya pencegahan tindak kecurangan (*fraud*)
3. Adanya revitalisasi pelabuhan Benoa yang mungkin terjadinya peluang suatu kecurangan (*fraud*) apabila tindakan pencegahan kecurangan tidak diimplementasikan secara maksimal

1.3 PEMBATASAN MASALAH

Pada penelitian ini, agar lebih memfokuskan ke dalam pokok permasalahan yang akan diteliti serta mencegah terjadinya suatu kesalahan yang

dikarenakan luasnya pembahasan yang akan diangkat. Maka peneliti melakukan suatu pembatasan terhadap faktor-faktor yang digunakan sebagai variabel penelitian. Adapun variabel independen (bebas) serta variabel dependen (terikat) yang digunakan pada penelitian ini, dibagi atas :

1. Variabel independen yang diteliti adalah *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu
2. Variabel dependen yang diteliti adalah pencegahan *fraud* (kecurangan)

1.4 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, adapun rumusan masalah yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*?

1.5 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*
3. Untuk mengetahui pengaruh moralitas individu terhadap pencegahan *fraud*

1.6 MANFAAT HASIL PENELITIAN

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan memberikan suatu manfaat dalam menambah ilmu serta wawasan baru serta dapat menguji *fraud diamond theory*, yang merupakan sebuah dasar teori mengenai pengaruh *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan *fraud*.

1.6.2 Manfaat Kebijakan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan arahan kebijakan atau kontribusi pada pihak perusahaan dalam pengembangan *whistleblowing system* dan implementasi budaya organisasi lebih baik lagi dari sebelumnya, dengan tetap memperhatikan moralitas dari karyawan agar pencegahan tindak kecurangan dapat berjalan secara maksimal.

1.6.3 Manfaat Praktis

1.6.3.1 Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan berguna sebagai bahan pertimbangan untuk lebih menerapkan *whistleblowing system* serta budaya organisasi dengan lebih baik lagi dengan tetap memperhatikan moralitas individu seseorang.

1.6.3.2 Bagi Universitas Pendidikan Ganesha

Bagi Universitas Pendidikan Ganesha, hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu tambahan literatur yang berhubungan

dengan pengaruh *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

1.6.3.3 Bagi Masyarakat Umum

Untuk masyarakat umum diharapkan mampu memberikan informasi tambahan guna mengetahui dan memahami *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

1.6.3.4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai bahan tambahan referensi maupun bahan pembanding terhadap permasalahan yang sama dengan memanfaatkan pembahasan dan hasil yang nantinya akan dipaparkan lebih lanjut dalam penelitian ini.

