

PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL, PENGEMBANGAN MUTU KARYAWAN, DAN WHISTLEBLOWING SYSTEM TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA HOTEL X

Muhammad Rizqi Kurniawan¹

¹Program Studi Akuntansi, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud* pada Hotel X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Hotel X, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden melalui teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27 yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda dan uji-t parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Di antara ketiga variabel, *Whistleblowing System* memiliki pengaruh paling dominan terhadap pencegahan *fraud* di lingkungan Hotel X.

Kata kunci: Efektivitas Pengendalian Internal, Pengembangan Mutu Karyawan, *Whistleblowing System*, Pencegahan *Fraud*.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of internal control effectiveness, employee quality development, and the Whistleblowing System on fraud prevention at Hotel X. This research employs a quantitative approach using a questionnaire distributed to all employees of Hotel X, with a total sample of 40 respondents selected through a saturated sampling technique. Data analysis was performed using SPSS version 27, including validity and reliability tests, classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity), as well as hypothesis testing using multiple linear regression and partial t-tests. The results indicate that internal control effectiveness, employee quality development, and the Whistleblowing System have a positive and significant effect on fraud prevention. Among the three variables, the Whistleblowing System has the most dominant influence on fraud prevention within Hotel X.

Keywords: *internal control effectiveness, employee quality development, Whistleblowing System, fraud prevention.*

1. PENDAHULUAN

Kecurangan atau *fraud* di Indonesia tetap menjadi masalah besar yang belum terpecahkan. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh ACFE (Association of Certified *Fraud* Examiners) pada tahun 2019, tercatat 239 kasus *fraud*, yang

terdiri dari 167 kasus korupsi, 50 kasus penyalahgunaan aset, dan 22 kasus laporan keuangan, dengan total kerugian mencapai lebih dari 873 miliar rupiah. Dari semua kasus yang terungkap, sekitar 60,3% diselesaikan melalui jalur pidana, sementara 20,9% melalui jalur

perdata, dan sisanya 18,8% tidak ditindaklanjuti. Dalam hal sanksi yang dijatuhkan kepada pelaku, sekitar 58,2% dari hukuman tersebut lebih rendah daripada tuntutan yang diajukan, sedangkan 32,8% sesuai dengan tuntutan dan 9% dibebaskan. Fakta ini menunjukkan kekhawatiran yang mendalam karena lemahnya sanksi yang diterima pelaku menciptakan peluang besar bagi individu untuk melakukan kecurangan. [1]

Tindakan kecurangan atau *fraud* tidak terbatas pada perusahaan BUMN maupun multinasional, tetapi juga dapat terjadi pada perusahaan di sektor perhotelan. Seorang accounting support di sebuah hotel di Pekanbaru terbukti melakukan penggelapan uang, yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian finansial. Susanti et.al (2024) menuliskan melalui laman Cakaplah.com pada tahun 2024, pegawai tersebut didakwa bersalah atas tindakan penggelapan dana hotel dengan total kerugian lebih dari Rp329 juta. [2] Kasus-kasus kecurangan yang terjadi menjadi perhatian penting bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi *fraud* secara dini. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbaiki sistem pengendalian internal, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan *Whistleblowing System*, sehingga dapat mengurangi tiga elemen utama dalam *fraud triangle*, yaitu tekanan, peluang, dan rasionalisasi.

Kecurangan (*fraud*) berkaitan dengan bagaimana manajemen mengelola sistem pengendalian internalnya. Menurut Sari (2022), pengendalian internal adalah serangkaian rencana dan prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk melindungi aset, memastikan keakuratan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi, serta mematuhi standar manajemen. Pengendalian internal yang lemah dapat meningkatkan risiko terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam organisasi. Sebaliknya, sistem pengendalian yang efektif dapat melindungi perusahaan dari kecurangan, pelanggaran prosedur, dan

ketidakberesan dalam keuangan yang mengindikasikan adanya *fraud*. [3] Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Kumalasari (2023) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). [4] Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Mahendra et al. (2021), yang menyimpulkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). [5]

Selain sistem pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan sebagai bagian dari pemberdayaan SDM dapat dijadikan indikator keberhasilan dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) di perusahaan. Menurut Yasmin et al. (2023) pengembangan mutu karyawan adalah upaya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kecakapan, dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sebagai bagian penting dari organisasi untuk mendorong kemajuan dan pengembangan organisasi tersebut. [6] Hal ini sejalan dengan pendapat Kristina et al. (2022) yang menjelaskan bahwa jika pengembangan mutu karyawan diterapkan dengan baik di setiap organisasi, maka kemungkinan terjadinya kecurangan akan semakin berkurang. [7]

Whistleblowing System juga merupakan sebuah sistem yang bisa meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*). Menurut Rahmi et al. 2024 *Whistleblowing System* adalah sistem yang umumnya diterapkan di perusahaan atau organisasi lain untuk melaporkan tindakan pelanggaran tertentu, baik yang dilakukan oleh karyawan maupun mantan karyawan, yang melanggar hukum, norma, atau aturan yang berlaku serta berpotensi menyebabkan kerugian bagi pihak lain. [8] Vita Astriana et al. (2019) menyatakan penerapan *Whistleblowing System* tidak hanya meningkatkan transparansi internal, tetapi juga memberikan perlindungan dan mendorong karyawan untuk melaporkan praktik kecurangan,

sehingga membantu dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan (*fraud*) sejak dini. [9]

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari beberapa studi sebelumnya. Penelitian serupa telah banyak dilakukan dengan penambahan atau penggabungan variabel lain yang berbeda, sedangkan jika variabel yang diteliti sama, maka perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang digunakan. Pada penelitian sebelumnya oleh penelitian Sukry *et al.* (2024) efektivitas pengendalian internal dan *Whistleblowing System* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di BKKBN Provinsi Sumatera Utara. [10] Pada penelitian Kristina *et al.* (2022) menunjukkan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), yang berarti semakin baik pengembangan mutu karyawan, semakin tinggi pencegahan kecurangan, dan efektivitas pengendalian internal juga berpengaruh secara parsial terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada LPD Kecamatan Seririt. [7] Pada penelitian lain oleh Setiawan *et al.* (2020) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan pengembangan mutu karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada perbankan BUMN di Kota Pekanbaru. Namun, efektivitas sistem pengendalian internal tidak bisa memoderasi pengembangan mutu karyawan pada pencegahan kecurangan (*fraud*). [11]

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini berada di Hotel X, Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Hotel X. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Hotel X, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), dengan total responden sebanyak 40 orang.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System*, serta variabel dependen, yaitu pencegahan *fraud*. Instrumen penelitian berupa kuesioner, yang disusun dalam bentuk pernyataan terstruktur dan disebarakan langsung kepada responden, yaitu pegawai Hotel X. Kuesioner disusun untuk mengukur tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian dan menggunakan skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai 1, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, Netral (N) dengan nilai 3, Setuju (S) dengan nilai 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan nilai 5.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 27. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji pengaruh efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud*. Sebelum dilakukan analisis regresi, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan layak dan konsisten. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji *t*) dan uji simultan (uji *F*).

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), teknik analisis deskriptif adalah salah satu metode untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum. Dalam teknik ini, akan dianalisis nilai-nilai variabel independen dan dependen. Teknik analisis ini memberikan gambaran awal tentang setiap variabel dalam penelitian, di mana gambaran data tersebut mencakup nilai mean, nilai maksimum-

minimum, dan standar deviasi untuk setiap variabel. [12]

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. D
Efektivitas Pengendalian Internal (X1)	40	2.00	5.00	4.05	0.62141
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	40	1.88	5.00	4.08	0.68454
Whistleblowing System (X3)	40	2.00	5.00	4.12	0.67016
Pencegahan Fraud (Y)	40	2.00	5.00	4.10	0.68685

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel efektivitas pengendalian internal (X1) memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,0500 serta standar deviasi 0,62141. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata menunjukkan bahwa variasi data dalam variabel ini tidak terlalu besar, sehingga distribusi data relatif terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata.
2. Variabel pengembangan mutu karyawan (X2) memiliki nilai minimum 1,88 dan nilai maksimum 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,0835 serta standar deviasi 0,68454. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data variabel ini tidak terlalu jauh dari nilai rata-rata, sehingga variasinya dapat dikatakan rendah.

3. Variabel *Whistleblowing System* (X3) memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,1283 serta standar deviasi 0,67016. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan rata-rata menunjukkan bahwa distribusi data dalam variabel ini cukup terkonsentrasi di sekitar nilai rata-rata, sehingga tidak terdapat perbedaan yang signifikan antar data.
4. Variabel pencegahan *fraud* (Y) memiliki nilai minimum 2,00 dan nilai maksimum 5,00, dengan rata-rata sebesar 4,1050 serta standar deviasi 0,68685. Nilai standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata menunjukkan bahwa penyebaran data dalam variabel ini tidak terlalu besar, sehingga distribusi data cenderung stabil dan tidak menyebar jauh dari rata-rata.

3.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji validitas berfungsi untuk menilai tingkat akurasi suatu pernyataan dalam kuesioner yang akan diajukan kepada responden. Teknik dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas didasarkan pada perbandingan antara nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki korelasi signifikan dengan skor total. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut tidak memiliki korelasi signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid. [12] Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel
Efektivitas Pengendalian Internal (X1)	X1.1	0,670	0,312
	X1.2	0,829	0,312

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel	Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	R tabel
	X1.3	0,836	0,312		X3.3	0,862	0,312
	X1.4	0,775	0,312		X3.4	0,906	0,312
	X1.5	0,766	0,312		X3.5	0,843	0,312
	X1.6	0,826	0,312		X3.6	0,813	0,312
	X1.7	0,809	0,312		X3.7	0,922	0,312
	X1.8	0,839	0,312	Pencegahan Fraud (Y)	Y1.1	0,810	0,312
	X1.9	0,881	0,312		Y1.2	0,869	0,312
	X1.10	0,752	0,312		Y1.3	0,832	0,312
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	X2.1	0,813	0,312		Y1.4	0,909	0,312
	X2.2	0,878	0,312		Y1.5	0,902	0,312
	X2.3	0,863	0,312		Y1.6	0,917	0,312
	X2.4	0,635	0,312		Y1.7	0,786	0,312
	X2.5	0,756	0,312		Y1.8	0,875	0,312
	X2.6	0,872	0,312		Y1.9	0,821	0,312
	X2.7	0,883	0,312		Y1.10	0,868	0,312
	X2.8	0,702	0,312				
Whistleblowing System (X3)	X3.1	0,809	0,312	Sumber : Data primer yang diolah, 2025 Berdasarkan Tabel 2, hasil uji validitas dari 40 responden menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam variabel yang diajukan terbukti valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung > r tabel (0,312). Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam kuesioner dianggap			
	X3.2	0,833	0,312				

layak digunakan sebagai instrumen dalam pengukuran data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Pengujian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R tabel
Efektivitas Pengendalian Internal (X1)	0,935	0,312
Pengembangan Mutu Karyawan (X2)	0,920	0,312
<i>Whistleblowing System</i> (X3)	0,938	0,312
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0,959	0,312

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas dari 40 responden menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga memenuhi syarat reliabilitas instrumen penelitian.

3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. [12] Berikut ini adalah hasil uji normalitas :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp.Sig	Batas
----------	-----------	-------

Unstandar Residual	0,06	> 0,05
--------------------	------	--------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4, nilai asymp.sig yang diperoleh sebesar 0,06, lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Efektivitas Pengendalian Internal	0,159	6,298
Pengembangan Mutu Karyawan	0,196	5,093
<i>Whistleblowing System</i>	0,336	2,975

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Glejser*. Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai Sig. < 0,05, maka terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Batas
Efektivitas Pengendalian Internal	0,944	>0,05
Pengembangan Mutu Karyawan	0,298	>0,05
<i>Whistleblowing System</i>	0,616	>0,05

Sumber : Data primer yang diolah, 2025
Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui bahwa nilai probabilitas > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada variabel yang diajukan dalam penelitian ini.

3.4 Analisis Regresi

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud*. Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t hitung	P-value
(Constant)	(0,111)		
Efektivitas Pengendalian Internal	0,207	1,3471	0,037
Pengembangan Mutu Karyawan	0,109	0,8669	0,044

<i>Whistleblowing System</i>	0,711	7,2658	0,000
------------------------------	-------	--------	-------

Sumber : Data primer yang diolah, 2025
Berdasarkan Tabel 7, hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 27.0 for Windows menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,111 + 0,207X_1 + 0,109X_2 + 0,711X_3 + e \quad (1)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (Intercept) sebesar -0,111 menunjukkan bahwa jika variabel Efektivitas Pengendalian Internal (X1), Pengembangan Mutu Karyawan (X2), dan *Whistleblowing System* (X3) tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai Pencegahan *Fraud* (Y) akan tetap berada pada angka -0,111.
2. Koefisien regresi variabel Efektivitas Pengendalian Internal (X1) sebesar 0.207 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi efektivitas pengendalian internal, maka pencegahan *fraud* akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel Pengembangan Mutu Karyawan (X2) sebesar 0.109 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik pengembangan mutu karyawan, maka pencegahan *fraud* juga akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi variabel *Whistleblowing System* (X3) sebesar 0.711 bernilai positif, yang mengindikasikan bahwa semakin efektif *Whistleblowing System* yang diterapkan, maka pencegahan *fraud* akan semakin meningkat.

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji Uji T

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,037 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,207. Hasil ini menunjukkan bahwa Efektivitas

Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya, jika efektivitas pengendalian internal ditingkatkan, maka upaya pencegahan *fraud* juga akan semakin meningkat..

2. Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,044 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,109. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengembangan Mutu Karyawan memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya, semakin baik pengembangan mutu karyawan, maka upaya pencegahan *fraud* akan semakin meningkat.
3. Berdasarkan Tabel 7 di atas, hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien regresi 0,711. Hasil ini menunjukkan bahwa *Whistleblowing System* memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Artinya, semakin efektif penerapan *Whistleblowing System*, maka semakin tinggi upaya pencegahan *fraud* dalam perusahaan.

b. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak (fit) atau tidak dalam menguji hipotesis. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah model secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan hubungan antara efektivitas pengendalian internal, pengembangan mutu karyawan, dan *Whistleblowing System* terhadap pencegahan *fraud*. Hasil pengujian statistik F menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model	df	SS	MS	F	Sig F
Regres sion	3	16,3 68	5,4 56	96,7 12	0,0 00

Residu al	36	2,03 1	0,0 56
Total	39	18,3 99	

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji kelayakan model menghasilkan nilai F-hitung sebesar 96,712 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan atau dapat dianggap sesuai.

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil analisis regresi, Efektivitas Pengendalian Internal memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* dengan koefisien sebesar 0,207. Meskipun lebih rendah dibandingkan dengan *Whistleblowing System*, efektivitas pengendalian internal tetap berkontribusi dalam mencegah *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan, maka semakin tinggi upaya dalam mencegah *fraud*.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Pengendalian Internal memiliki nilai t hitung 1,3471 dengan tingkat signifikansi 0,037. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik efektivitas pengendalian internal, maka upaya pencegahan *fraud* di hotel akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristina *et al.* (2022), Mahendra *et al.* (2021), Sari (2022), dan Sukry *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal

berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. [7] [3] [10] Dimana pengendalian internal yang efektif, yang melibatkan penerapan prosedur dan kebijakan yang ketat, dapat meminimalkan peluang terjadinya perilaku tidak etis dan kecurangan.

4.2 Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud*

Melalui hasil analisis regresi, Pengembangan Mutu Karyawan menunjukkan pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* dengan koefisien sebesar 0,109. Meskipun nilai koefisiennya lebih kecil dibandingkan dengan Efektivitas Pengendalian Internal dan *Whistleblowing System*, pengembangan mutu karyawan tetap berperan dalam mencegah *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas karyawan melalui pelatihan dan evaluasi kinerja dapat membantu dalam mendeteksi serta mencegah tindakan *fraud* di lingkungan kerja.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Mutu Karyawan memiliki nilai *t* hitung 0,8669 dengan tingkat signifikansi 0,044. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik pengembangan mutu karyawan, maka upaya pencegahan *fraud* di hotel akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020) dan Yasmin *et al.* (2023), yang menyatakan bahwa pengembangan mutu karyawan berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. [11] [6] Bahwa pengembangan mutu karyawan sangat efektif dalam meningkatkan kinerja mereka, sekaligus memperluas pemahaman mengenai kesadaran terhadap kecurangan (*fraud awareness*) untuk mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan.

4.3 Pengaruh *Whistleblowing System* Terhadap Pencegahan *Fraud*

Berdasarkan hasil analisis regresi, *Whistleblowing System* memiliki pengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud* dengan koefisien sebesar 0,711. Nilai koefisien ini merupakan yang

tertinggi dibandingkan dengan Efektivitas Pengendalian Internal dan Pengembangan Mutu Karyawan. Dengan demikian, *Whistleblowing System* memiliki peran yang lebih besar dalam upaya pencegahan *fraud*, di mana adanya mekanisme pelaporan yang efektif dapat meningkatkan transparansi dan mendorong deteksi dini terhadap tindakan kecurangan.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Whistleblowing System* memiliki nilai *t* hitung 7,2658 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin efektif penerapan *Whistleblowing System*, maka upaya pencegahan *fraud* di hotel akan semakin meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulian Maulida *et al.* (2021), Fahreza *et al.* (2022), dan Sukry *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dimana implementasi *Whistleblowing System* yang efektif dapat mencegah terjadinya *fraud*. [13] [14] [10]

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa efektivitas pengendalian internal memiliki hubungan yang signifikan terhadap upaya pencegahan *fraud* di Hotel X. Penerapan sistem pengendalian internal yang efektif, yang mencakup kebijakan, prosedur, serta pengawasan operasional, terbukti mampu meminimalkan celah terjadinya kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen yang menjalankan fungsi kontrol dengan baik akan memperkuat sistem pertahanan internal perusahaan terhadap tindakan *fraud*.

Selain itu, pengembangan mutu karyawan juga terbukti berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Ketika perusahaan secara aktif melakukan pelatihan, peningkatan kapasitas, dan evaluasi terhadap kinerja karyawan, maka hal ini akan meningkatkan kesadaran individu terhadap pentingnya etika kerja dan

tanggung jawab dalam mencegah tindakan kecurangan. Karyawan yang teredukasi dengan baik cenderung memiliki integritas dan sensitivitas tinggi terhadap potensi *fraud* yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Faktor lainnya adalah keberadaan *Whistleblowing System* yang berfungsi sebagai saluran pelaporan yang aman dan anonim. Sistem ini terbukti menjadi elemen penting dalam deteksi dini terhadap *fraud*, karena memberikan ruang bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut akan intimidasi atau balasan.

6. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, penulis merekomendasikan beberapa langkah strategis yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen Hotel X guna memperkuat upaya pencegahan *fraud* di lingkungan operasionalnya. Salah satu langkah penting adalah memperkuat sistem pengendalian internal dengan menetapkan kebijakan yang lebih ketat dan memperkuat fungsi pengawasan terhadap aktivitas operasional harian. Evaluasi berkala perlu dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh prosedur berjalan sebagaimana mestinya dan dapat mendeteksi potensi kecurangan sejak dini.

Selain itu, pengembangan mutu karyawan harus menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia. Pemberian pelatihan yang berfokus pada peningkatan kesadaran terhadap risiko *fraud*, serta pemahaman etika dan integritas kerja, sangat penting untuk membentuk budaya kerja yang bertanggung jawab dan profesional. Karyawan yang dibekali dengan kompetensi dan nilai integritas yang tinggi akan mampu menjadi garda terdepan dalam mendeteksi dan mencegah praktik-praktik yang tidak sesuai di lingkungan kerja.

Terakhir, penting bagi Hotel X untuk memastikan bahwa *whistleblowing system* berjalan secara efektif, aman, dan mudah diakses oleh seluruh karyawan. Sistem ini harus menjamin kerahasiaan identitas pelapor dan

melindungi mereka dari segala bentuk intimidasi atau pembalasan. Untuk meningkatkan efektivitasnya, manajemen perlu melakukan sosialisasi rutin mengenai pentingnya pelaporan pelanggaran serta bagaimana mekanisme ini dapat menjadi bagian dari budaya organisasi yang menjunjung tinggi kejujuran dan transparansi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] ACFE Indonesia Chapter. Survey Fraud Indonesia 2019. 2020.
- [2] Susanti U, CK2. Eks Karyawan Hotel Gelapkan Rp329 Juta, Uang Dikirim ke Rekening Suami dan Teman . CakaplahCom 2024. <https://www.cakaplah.com/berita/baca/111002/2024/05/29/eks-karyawan-hotel-gelapkan-rp329-juta-uang-dikirim-ke-rekening-suami-dan-teman#sthash.a0b71Wu3.dpbs> (accessed December 17, 2024).
- [3] Sari NKRY. Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa Se-Kecamatan Kerambitan 2022.
- [4] Kumalasari Y. Pengaruh Audit Internal, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Penerapan Good Governance Terhadap Pencegahan Fraud 2023.
- [5] Mahendra KY, Erna Trisna Dewi AAA, Rini GAIS. Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Bank Bumh di Denpasar. Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa 2021;2:1–4. <https://doi.org/10.22225/jraw.2.1.2904.1-4>.
- [6] Yasmin S, Najihah N. Pengaruh Pengendalian Internal Bidang

-
- Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Mutu Kerja Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan 2023.
- [7] Kristina KD, Astawa PB. Pengaruh Pengembangan Mutu Karyawan, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus LPD Kecamatan Seririt) 2022. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2>.
- [8] Rahmi M, Fitri A, Putra YE, Masdar R, Marlin K, Negeri UI, *et al.* The Role Of Internal Auditor Independence And Whistleblowing Systems In Detecting Fraud: Literature Review Peran Independensi Auditor Internal Dan Whistleblowing System Dalam Mendeteksi Fraud: Literature Review. vol. 5. 2024.
- [9] Vita Astriana D, Adhariani D. Investigating Employees' Views on Fraud Awareness and Anti-Fraud Strategy. Proceedings of the Asia Pacific Business and Economics Conference (APBEC 2018), Paris, France: Atlantis Press; 2019. <https://doi.org/10.2991/apbec-18.2019.42>.
- [10] Sukry M, Sari WP. Pengaruh Whistleblowing System dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan pada BKKBN Sumut. Economics, Business and Management Science Journal 2024;4:117–25. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v4i2.214>.
- [11] Setiawan R, Andreas, Nasrizal. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Mutu Karyawan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan: Efektivitas Pengendalian Internal Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Perbankan Bumh Di Pekanbaru). vol. 4. 2020.
- [12] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2017.
- [13] Yulian Maulida W, Indah Bayunitri B. The influence of whistleblowing system toward fraud prevention. International Journal of Financial, Accounting, and Management 2021;2:275–94. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i4.177>.
- [14] Fahreza MB, Sadtyo Nugroho W, Hakim Purwantini A, Studi Akuntansi P, Ekonomi dan Bisnis F. Pengaruh Kepatuhan Pelaporan Keuangan, Sistem Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Kompetensi Aparatur Desa Terhadap Pencegahan Fraud Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Di Kecamatan Kemiri Kabupaten Purworejo) 2022.
-