Vol. 10 No. 2, Tahun 2024, 199 – 220

JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)
https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/index
E-ISSN: 2502-5678; P-ISSN: 2502-1400

PENCEGAHAN PERILAKU *FRAUD* MELALUI PENGUATAN *WHISTLEBLOWING SYSTEM*, KEPRIBADIAN, DAN KEPUASAN KERJA

Rizky Fajar Firdaus[1], Nancy Yusnita[2]
[1,2]Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia
Email: [2]fajar.firdaus8@gmail.com

Riwayat Artikel:

Diterima:
28 Agustus 2024
Direvisi:
30 Oktober 2024
Disetujui:
1 Desember 2024

Klasifikasi JEL:
J28

Kata kunci:
Fraud; fraud diamond theory; whistleblowing system; kepribadian; kepuasan kerja.

Keywords:
Behavior; fraud; fraud diamond theory; job satisfaction; whistleblowing system.

Cara mensitasi:
Firdaus, R. F., Yusnita, N. (2024). Pencegahan Perilaku Fraud Melalui Penguatan Whistleblowing System, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi), 10(2), 199 – 220. DOI: https://doi.org/10.34203/jimfe.v10i2.10600

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *whistleblowing system* dan kepribadian terhadap kecenderungan pemeriksa untuk berperilaku *fraud* melalui kepuasan kerja. di Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). Populasi penelitian yaitu Pemeriksan AKN VI di Kantor Pusat BPK RI. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh sebanyak 157 responden. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* dan kepribadian masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; *whistleblowing system*; kepribadian; dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku fraud; *whistleblowing system* dan kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *perilaku fraud* melalui kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan dalam upaya pecegahan perilaku *fraud* di masa yang akan datang melalui penguatan *whistleblowing system*, pengembangan program pelatihan kepribadian, serta peningkatan kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the whistleblowing system and personality on the tendency of auditors to behave fraudulently through job satisfaction at the Supreme Audit Agency of the Republic of Indonesia (BPK RI). The population of the study was the AKN VI Audit at the BPK RI Head Office. The purposive sampling technique was used to obtain 157 respondents. Data analysis used Structural Equation Modeling (SEM). The results of this study indicate that the whistleblowing system and personality each have a positive and significant effect on job satisfaction; whistleblowing system, personality, and job satisfaction each have a negative and significant effect on fraudulent behavior; whistleblowing system and personality have a negative and significant effect on fraudulent behavior through job satisfaction. This study is expected to be used as material in efforts to prevent fraudulent behavior in the future through strengthening the whistleblowing system, developing personality training programs, and increasing job satisfaction.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Tuanakotta (2016), *fraud* merupakan perbuatan yang disengaja oleh satu orang atau lebih dalam tim manajemen, pengawas, karyawan, dan pihak ketiga, dengan cara menipu untuk memperoleh keuntungan tidak halal atau melawan hukum. Sedangkan Bologna & Lindquist (1995) mendefinisikan *fraud* sebagai *criminal deception intended to financially benefit the deceiver* yang berarti *fraud* adalah penipuan kriminal yang bermaksud untuk memberi manfaat keuangan kepada si penipu. Hasil survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) *Indonesia Chapter* pada tahun 2019 terhadap 239 responden menunjukkan bahwa *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan persentase 64,4% atau dipilih oleh 154 responden. Jenis *fraud* selanjutnya yaitu penyalahgunaan aset/kekayaan negara dan perusahaan dengan persentasi 28,9% atau dipilih oleh 69 responden, sedangkan *fraud* laporan keuangan sebesar 6,7% atau dipilih oleh 16 responden. Dikutip dari laman *kpk.go.id*, terdapat beberapa profesi/jabatan pada rentang tahun 2018 – 2024 yang cukup banyak terjerat penindakan kasus korupsi salah satu profesi/jabatan yang terbanyak terjerat penindakan oleh KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) yaitu ASN (Aparatur Sipil Negara) yang menduduki jabatan eselon I, II, III, dan IV.

Salah satu instansi pemerintah yang memiliki tupoksi yang sangat erat kaitannya untuk pencegahan perilaku *fraud* adalah Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI). BPK merupakan salah satu ujung tombak dari pemerintah dalam melaksanakan pengawasan terhadap transparansi serta akuntabilitas laporan keuangan yang menunjukkan adanya *good corporate governance* terhadap pengelolaan keuangan (Anggraini, 2020). Namun beberapa waktu terakhir, hasil pemeriksaan BPK justru menjadi salah satu alasan terjadinya *fraud* yang melibatkan oknum pegawai BPK, kasus fraud ini sebagian besar terjadi karena adanya unsur suap dari oknum di pemerintah daerah/kementerian/lembaga, berikut adalah penjelasan singkat tentang beberapa kasus *fraud* yang menyeret pegawai BPK seperti Kasus Bupati Kepulauan Meranti tahun 2022, Kasus Bupati Bogor tahun 2022, dan Kasus Korupsi Pengerjaan Proyek Infrastruktur di Sulsel pada tahun 2019-2020.

Salah satu cara bentuk pencegahan perilaku *fraud* yang efektif yaitu dengan membentuk *whistleblowing system*. Hal ini berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya, seperti Werastuti (2020) yang mengungkapkan bahwa whistleblowing system memiliki pengaruh positif signifikan terhadap penghindaran kecurangan (fraud) pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) di Benoa, Bali. Lalu Bayunitri (2020) yang menjelaskan bahwa whistleblowing system memiliki pengaruh sebesar 54,3% terhadap pencegahan fraud, dengan PT Bank Jabar Banten sebagai objek penelitian. Hal ini sesuai dengan hasil survey ACFE pada tahun 2019, yang menjelaskan bahwa 93 responden atau 38,9% menyatakan bahwa media laporan berkontribusi paling banyak atas terungkapnya berbagai fraud di Indonesia, disusul oleh audit internal dan audit eksternal di posisi kedua dan ketiga. *Whistleblowing system* itu sendiri merupakan suatu mekanisme yang memungkinkan individu untuk melaporkan kegiatan yang tidak etis atau ilegal di dalam suatu organisasi.

Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa *whistleblowing system* tidak akan berjalan jika *whistleblower* tidak berani melakukan sesuatu atas tindakan kecurangan yang terjadi di instansi/lembaga maupun tempat dimana dia menemukan kecurangan. Keberanian yang timbul tersebut berkaitan erat dengan kepribadian dari masing – masing pegawai, menurut Putri & Helmayunita (2022), kepribadian merupakan faktor internal yang menjadi bagian penting dari seorang individu, sebab kepribadian dapat menunjukkan bagaimana individu berperilaku dalam kehidupan sehari-hari dan di tempat kerja. Dengan kepribadian yang baik dan *whistleblowing system* yang mumpuni, maka lingkungan kerja yang baik akan terbentuk, untuk selanjutnya dapat mendorong seorang pegawai merasa nyaman dan puas saat bekerja. Hal ini dikarenakan setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Menurut Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan

besar akan tetap mempertahankan posisi dan pekerjaannya. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai upaya untuk mencegah perilaku *fraud* di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dengan menganalisis variabel *whistleblowing system*, kepribadian, dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi perilaku *fraud.*

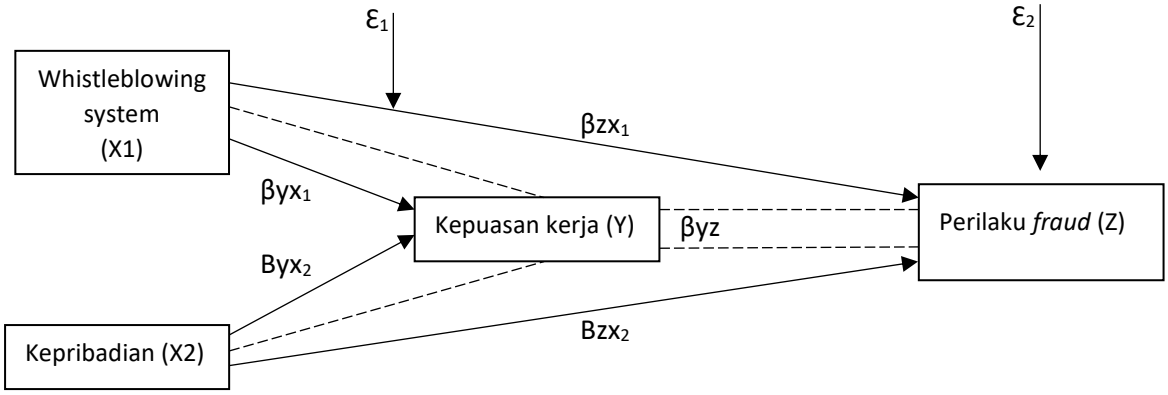
KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Fraud Diamond Theory

Penelitian ini menggunakan *Fraud Diamond Theory* (Wolfe & Hermanson, 2004) sebagai *Grand Theory* untuk menjelaskan fenomena dan merumuskan hipotesis penelitian. *Fraud Diamond Theory* dibentuk sebagai pembaruan dari *Fraud Triangle Theory* oleh Cressey, D. R. (1953). Selain faktor peluang, tekanan, dan rasionalisasi, Wolfe & Hermanson (2004) menambahkan satu elemen yang dianggap memiliki dampak signifikan terhadap fraud yaitu kemampuan (*capability*). Meskipun tekanan atau insentif yang dirasakan mungkin bersamaan dengan peluang dan rasionalisasi untuk melakukan *fraud*, *fraud* tidak mungkin terjadi kecuali ada elemen kemampuan (*capability*). Dengan kata lain, calon pelaku harus mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk benar-benar melakukan *fraud*. Lalu sebagai teori pendukung, peneliti menggunakan atribution theory (Heider, 1958), teori kontrol sosial (Hirschi, 1969), dan theory of planned behavior (Icek Ajzen, 1991).

Whistleblowing System Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Suatu organisasi yang memiliki *whistleblowing system* yang baik, pegawai akan merasa lebih aman dan nyaman dalam melaporkan pelanggaran yang terjadi tanpa takut mendapat sanksi atau diskriminasi. Berdasarkan Brown et al. (2014), *whistleblowing system* digunakan untuk menampung, memproses, menindaklanjuti dan membuat laporan atas informasi yang disampaikan oleh pelapor mengenai pelanggaran yang terjadi di lingkungan perusahaan/organisasi. Dengan adanya *whistleblowing system* yang transparan dan efektif, pegawai memiliki kepercayaan dan merasa dihargai oleh organisasi, sehingga bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Robbins & Judge (2018) kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut kemungkinan besar akan tetap mempertahankan posisi dan pekerjaannya. Selain itu, *whistleblowing system* yang baik juga bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan profesional, karena pegawai merasa didukung untuk melaporkan pelanggaran tanpa harus khawatir. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengelola *whistleblowing system* dengan baik, memastikan keadilan, transparansi, dan perlindungan terhadap para pengadu, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan membangun budaya kerja yang etis dan profesional.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil penelitian dari Varasteh et al. (2022) serta Ishola dan Oluwole (2019) juga menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka berpikir dan teori serta didukung dengan hasil penelitian yang relevan diatas diduga terdapat pengaruh langsung antara *whistleblowing system* dan kepuasan kerja sehingga *whistleblowing system* yang efektif dapat memiliki dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Putra (2023) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara internal audit, *whistleblowing system* dan *big data analytics* terhadap pencegahan perilaku *financial crime* secara parsial. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian dari Utami (2018) yang menjelaskan bahwa keberadaan *whistleblowing* system dan audit internal dapat menurunkan kasus kecurangan yang terjadi terutama pada perusahaan sektor jasa.

Kepribadian Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Individu dengan kepribadian yang cenderung optimis dan memiliki tingkat kesehatan mental yang baik mungkin lebih mampu menghadapi tantangan di tempat kerja dengan sikap yang positif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Fatmala et al. (2019) menjelaskan bahwa kepribadian didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan, yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. Selain itu, kemampuan individu dalam mengambil risiko dan mengatasi masalah juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, karena individu yang lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan mungkin akan merasa lebih memuaskan ketika berhasil mengatasi hambatan-hambatan di tempat kerja. Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian dari Nigsih & Rijanti (2021) serta Agustina et al. (2022) juga menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka berpikir dan teori serta didukung dengan hasil penelitian yang relevan diatas diduga terdapat pengaruh langsung antara kepribadian terhadap kepuasan kerja, sehingga apabila seseorang/setiap pegawai memiliki kepribadian yang baik dan sesuai maka kepuasan kerja dari pegawai tersebut akan dapat terwujud. Begitupun sebaliknya jika kepribadian seseorang/setiap pegawai tidak baik dan tidak sesuai maka semakin sulit bagi seseorang/setiap pegawai merasa puas akan pekerjaannya saat ini. Sari (2022) menerangkan bahwa semakin tinggi tipe kepribadian yang dimiliki auditor akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kemampuan mendeteksi kecurangan.

Whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap perilaku *fraud

Whistleblowing system adalah tindakan seorang pekerja yang memutuskan untuk melapor kepada kekuasaan internal atau eksternal tentang hal-hal ilegal dan tidak etis yang terjadi di lingkungan kerja atau organisasi (Hanif & Odiatma 2017). *Whistleblowing system* memungkinkan pegawai untuk melaporkan aktivitas mencurigakan atau perilaku tidak etis secara anonim dan aman, meningkatkan rasa tanggung jawab dan akuntabilitas di antara mereka. Mengetahui bahwa perilaku *fraud* dapat dengan mudah terdeteksi dan dilaporkan, pegawai yang menyaksikan kecurangan lebih mungkin melaporkan tindakan tersebut tanpa takut akan pembalasan/perundungan. Selain itu *whistleblowing system* juga dapat membantu mencegah adanya perilaku *fraud* karena risiko tertangkap dan terkena sanksi menjadi lebih tinggi. Pencegahan perilaku *fraud* itu sendiri berarti tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengurangi risiko kecurangan dengan membangun budaya etika yang kuat, meningkatkan pengawasan, dan memperkuat sistem pengendalian internal (Turner, 2017). Implementasi *whistleblowing system* yang efektif menunjukkan komitmen instansi terhadap etika dan transparansi, yang memperkuat budaya

organisasi yang berorientasi pada integritas. Lingkungan kerja yang demikian menekan kecenderungan perilaku *fraud*, karena pegawai merasa diawasi dan terdorong untuk bertindak secara etis.

Hasil penelitian dari Utami (2018) yang menyatakan bahwa keberadaan *whistleblowing system* dapat menurunkan kasus kecurangan yang terjadi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putri & Sofyan (2023) yang menyatakan bahwa dengan berjalannya *whistleblowing system* dengan efektif maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan. Berdasarkan kerangka berpikir dan teori serta didukung dengan hasil penelitian yang relevan diatas diduga terdapat pengaruh langsung antara *whistleblowing system* terhadap pencegahan fraud, sehingga apabila *whistleblowing system* yang dimiliki suatu instansi/lembaga berjalan dengan baik maka perilaku *fraud* dapat dicegah sedini mungkin. Begitupun sebaliknya jika *whistleblowing system* tidak berjalan dengan baik maka semakin sulit bagi instansi/lembaga menerapkan mekanisme pencegahan perilaku *fraud*.

Kepribadian Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku *Fraud*

Kepribadian mengacu pada struktur dan kecenderungan di dalam diri seseorang yang menjelaskan pola karakteristik dari pikiran, emosi, perilaku, serta mencerminkan apa yang disukai seseorang dan membentuk reputasi sosialnya (Colquitt et al., 2015). Kepribadian yang dimiliki seseorang dapat berperan penting dalam mencegah terjadinya fraud. Orang yang memiliki kepribadian jujur, teliti, dan bertanggung jawab cenderung lebih waspada terhadap potensi risiko dan lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan. Mereka akan lebih memperhatikan hal – hal kecil yang mencurigakan dan tidak mudah terpengaruh oleh godaan untuk melakukan tindakan *fraud*. Kismawadi (2021) menerangkan bahwa *fraud* adalah penyelewengan terencana untuk memperdaya, mencurangi, atau mengkhianati di dalam dunia akuntansi dan atau menggunakan fasilitas yang dimiliki perusahaan sehingga merugikan pihak lain baik secara langsung maupun tidak. Selain itu, orang-orang dengan kepribadian yang baik juga cenderung lebih transparan dalam berkomunikasi dan bertindak, sehingga meminimalisir kesempatan terjadinya fraud. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk memperhatikan dan mengembangkan kepribadian yang positif guna mencegah terjadinya fraud dalam berbagai aspek.

Hasil penelitian dari Sari (2022) menunjukkan bahwa tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendeteksian kecurangan yang berarti semakin tinggi tipe kepribadian yang dimiliki auditor maka akan berpengaruh terhadap semakin tinggi kemampuan mendeteksi kecurangan serta hal ini berarti tipe kepribadian merupakan faktor lain yang mampu menjadi penentu besar atau kecilnya tingkat pendeteksian kecurangan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Aldestian & Lismawati (2024) yang menyatakan bahwa kontrol diri, moralitas, religuisitas berdampak positif dan signifikan dalam mencegah perilaku *fraud*. Berdasarkan kerangka berpikir dan teori serta didukung dengan hasil penelitian yang relevan diatas diduga terdapat pengaruh langsung antara kepribadian terhadap perilaku fraud, sehingga apabila seseorang/setiap pegawai memiliki kepribadian yang baik maka pencegahan perilaku fraud dapat terwujud. Begitupun sebaliknya jika kepribadian seseorang/setiap pegawai tidak baik maka akan sulit untuk mencegah perilaku fraud terjadi.

Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku *Fraud*

Kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap perilaku fraud dalam suatu organisasi. Berdasarkan Fitrawansyah (2014), perilaku fraud merupakan kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran atau keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan yang merugikannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, berkomitmen, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan tidak mudah tergoda untuk melakukan tindakan fraud yang dapat merugikan organisasi. Berdasarkan Mangkunegara (2016), kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis, di mana komunikasi terbuka dan transparan dapat terjaga. Hal ini dapat meminimalisir terjadinya kesempatan untuk melakukan tindakan fraud karena adanya pengawasan dan kontrol yang lebih ketat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu faktor dalam mencegah terjadinya perilaku fraud. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, diharapkan dapat mengurangi potensi terjadinya tindakan fraud dalam organisasi.

Hasil penelitian dari Dewi et al. (2017) dan Angelina & Utama (2024) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini berarti bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka kecenderungan kecurangan akan semakin menurun. Selain Sevyiolanita et al. (2022) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan.

Whistleblowing System Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku _Fraud_ Melalui Kepuasan Kerja

Pencegahan perilaku fraud harus diterapkan guna mencegah terjadinya kerugian yang lebih banyak bersamaan dengan buruknya nama baik instansi ataupun individu (Sudarma et al., 2019). *Whistleblowing system* yang efektif mampu meminimalisir terjadinya kecurangan karena adanya komitmen organisasi tentang kebijakan perlindungan pelapor, mekanisme pelaporan yang jelas serta evaluasi dan perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas *whistleblowing system* sehingga akan mendorong partisipasi *whistleblower* untuk lebih berani bertindak dalam melaporkan kecurangan yang diketahuinya (Wardana et al., 2017). Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena mereka merasa didengarkan dan dihormati oleh instansi. Robbins & Judge (2105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat membuat pegawai lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, sehingga secara tidak langsung dapat mencegah terjadinya fraud karena memiliki motivasi untuk menjaga reputasi instansi. Selain itu, *whistleblowing system* juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, yang pada akhirnya dapat membentuk budaya integritas di perusahaan. Dengan budaya integritas yang kuat, pegawai akan lebih memahami pentingnya etika kerja dan kejujuran dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini akan membuat pegawai akan lebih berhati-hati dalam bertindak dan tidak akan melanggar aturan instansi. Dengan demikian, melalui peningkatan kepuasan kerja dan pembentukan budaya integritas, *whistleblowing system* dapat berperan dalam mencegah terjadinya fraud di lingkungan kerja.

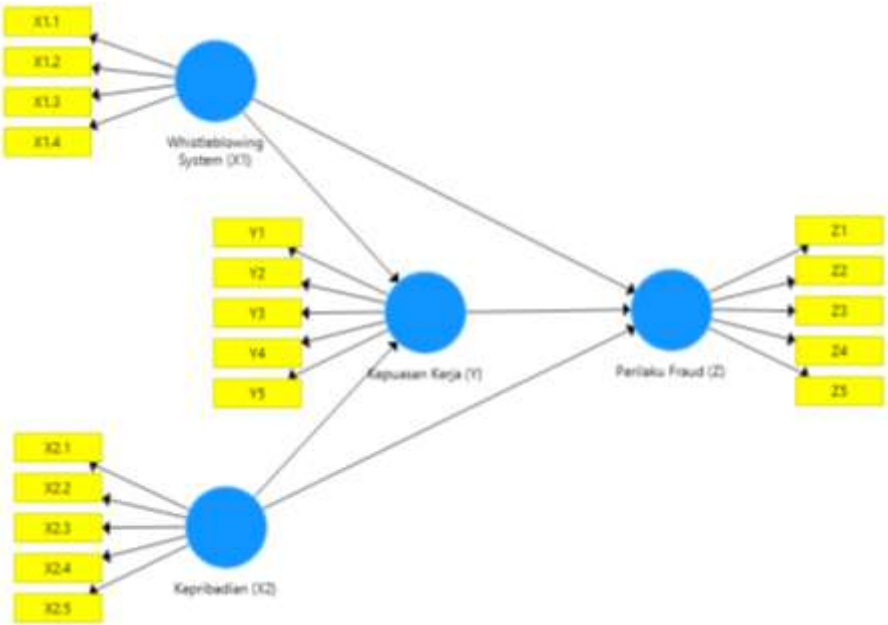
Kepribadian Berpengaruh Negatif Terhadap Perilaku _Fraud_ Melalui Kepuasan Kerja

Kepribadian adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, termasuk perilaku fraud, namun pengaruh ini sering kali tidak langsung dan dimediasi oleh kepuasan kerja. Meidrina et al. (2017) menyatakan bahwa kepribadian adalah kesatuan psikofisik yang sifatnya unik dan dinamik yang didalamnya terkandung kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap yang sangat berguna dalam menghadapi dan menyesuaikan tuntutan hidup dan kehidupan seseorang. Individu dengan kepribadian positif, seperti yang memiliki tingkat keterbukaan dan stabilitas emosional yang tinggi, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu dengan kepribadian negatif seperti kurangnya motivasi dan memiliki stabilitas emosi yang kurang baik, mungkin merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah emosi individu terhadap pekerjaannya, perasaan ini biasanya ditimbulkan dari usahanya sendiri (internal), dan mendapatkan kondisi yang terjadi dari luar dirinya (eksternal) dari pekerjaan (kondisi kerja, hasil kerja, dan pekerjaan itu sendiri) (Sinambela, 2018). Kepuasan kerja

berperan penting dalam menentukan perilaku individu di tempat kerja; ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan integritas yang lebih tinggi, yang menurunkan risiko terlibat dalam perilaku fraud. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaannya mungkin merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil, sehingga meningkatkan motivasi untuk melakukan fraud sebagai bentuk kompensasi atau pembalasan. Dengan demikian, kepribadian memengaruhi perilaku fraud secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Memahami hubungan antara kepribadian, kepuasan kerja, dan perilaku fraud penting bagi sebuah instansi yang besar seperti BPK RI, karena dapat digunakan untuk merancang strategi meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang positif dan adil, yang pada akhirnya dapat mengurangi risiko terjadinya fraud.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini memakai metode kuantitatif dengan menggunakan teknik survei. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pemeriksan AKN VI di Kantor Pusat BPK RI. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 157 responden. Cara untuk mengukur variabel perilaku fraud, kepuasan kerja, *whistleblowing system*, dan kepribadian adalah dengan menggunakan angket (questioner). Jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden adalah dengan cara klik pada kolom jawaban yang tersedia melalui *google form* dalam skala Likert serta menggunakan skala pengukuran interval untuk mengukur sikap dari responden terhadap suatu jawaban. Lalu Teknik analisis yang digunakan yaitu Statistik Deskriptif dan *Structural Equation Modeling* (SEM). Gambar 2 menunjukkan diagram konseptual untuk model SEM PLS penelitian ini.



Gambar 2. Diagram Konseptual Model *Partial Least Square*

Tabel 1. Deskriptif Responden

Deskripsi	Jumlah	Deskripsi	Jumlah
Jenis kelamin		**Lama jadi pemeriksa**	
Pria	94	0 - 5 tahun	18
Wanita	63	6 - 10 tahun	50
		11 - 15 tahun	54
Usia		16 - 20 tahun	27
26 - 35 tahun	58	> 20 tahun	8
36 - 45 tahun	76		
46 - 55 tahun	20	**Take home pay**	
> 55 tahun	3	Rp11.000.000 - Rp20.000.000	96
		Rp21.000.000 - Rp30.000.000	54
Pendidikan		> Rp30.000.000	7
S1	98		
S2	56		
S3	3		

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Responden

Tabel 1 menunjukkan informasi terkait deskriptif responden penelitian. Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian berusia di atas 36 tahun dengan lama menjadi pemeriksa di atas 11 tahun yang menunjukkan sebagian besar responden ada pada posisi senior. Responden penelitian ini hampir 50% mendapatkan *take home pay* di atas 11 juta rupiah yang mana hal ini dapat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja responden.

Evaluasi *Outer Model*

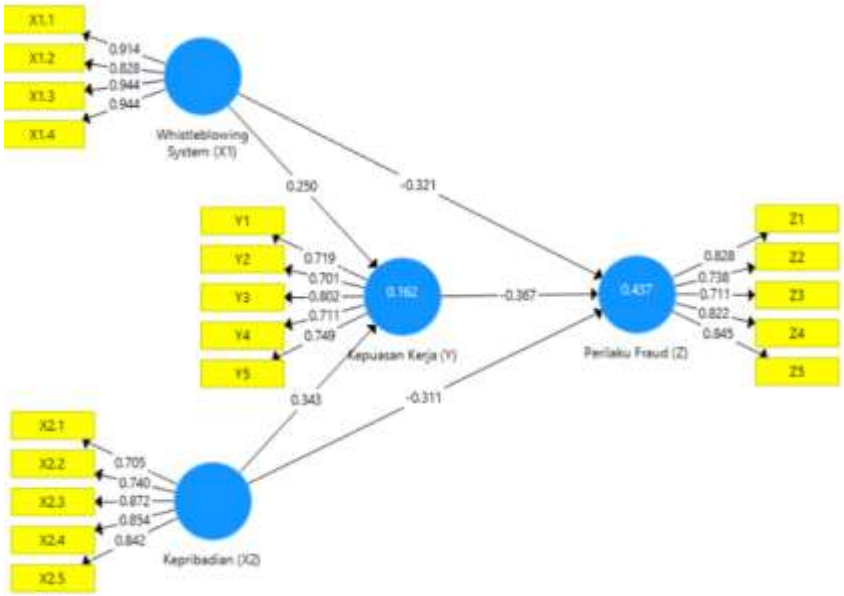
Berdasarkan Gambar 3 menunjukkan bahwa nilai loading factor untuk setiap konstruk dari masing – masing variabel dinyatakan valid karena nilai yang diperoleh seluruhnya > 0,7. Untuk memperkuat hasil dari convergent validita, pada tahap selanjutnya akan dilakukan pengujian *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria apabila nilai AVE > 0,5, maka konstruk yang digunakan dalam penelitian adalah valid. Hasil dari pengujian *average variance extracted* adalah sebagai berikut.

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5, sehingga seluruh konstrak dinyatakan valid. Hal tersebut mengindikasikan bahwa indikator – indikator yang membentuk konstruk laten memiliki *convergent validity* yang baik apabila dilihat dari nilai *average variance extracted.*

Tabel 2. Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

Laten	*Average Variance Extracted* (AVE)	R kritis	Kriteria (*AVE* ≥ 0,5)
Whistleblowing System (X_1)	0,826	0,5	Valid
Kepribadian (X_2)	0,648	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	0,544	0.5	Valid
Perilaku *Fraud* (Z)	0,625	0.5	Valid



Gambar 3. Diagram Nilai *Loading Factor* Evaluasi *Outer Model*

Uji Discriminant Validity

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 5 diketahui bahwa seluruh indikator memiliki korelasi yang tinggi terhadap konstruknya dibandingkan dengan konstruk yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik pada *discriminant validity cross loading.*

Tabel 3. Hasil Pengujian *Discriminant Validity*

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,914	-0,108	0,162	-0,335
X1.2	0,828	-0,128	0,123	-0,139
X1.3	0,944	-0,075	0,230	-0,400
X1.4	0,944	-0,082	0,228	-0,363
X2.1	-0,111	0,705	0,210	-0,326
X2.2	-0,134	0,740	0,224	-0,304
X2.3	-0,104	0,872	0,325	-0,338
X2.4	-0,037	0,854	0,245	-0,333
X2.5	-0,019	0,842	0,262	-0,288
Y1	0,107	0,223	0,719	-0,254
Y2	0,134	0,151	0,701	-0,332
Y3	0,098	0,319	0,802	-0,376
Y4	0,122	0,162	0,711	-0,380
Y5	0,273	0,276	0,749	-0,535
Z1	-0,361	-0,311	-0,493	0,828
Z2	-0,191	-0,186	-0,226	0,738
Z3	-0,240	-0,164	-0,337	0,711
Z4	-0,358	-0,450	-0,514	0,822
Z5	-0,240	-0,339	-0,429	0,845

Tabel 4. Hasil Pengujian *R Square*

Endogen	R *Square*	Kuat Hubungan
Kepuasan kerja (Y)	0,162	Lemah
Perilaku *fraud* (Z)	0,437	Moderat

Hasil Pengujian *R Square*

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa R-Square untuk variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,162, hal ini menunjukkan *whistleblowing system* (X1) dan kepribadian (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,162 atau 16,2% terhadap kepuasan kerja (Y) dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori lemah. Sedangkan sisanya sebesar 83,8% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diamati. Lalu untuk variabel perilaku fraud (Z) sebesar 0,437 yang berarti bahwa *whistleblowing system* (X1), kepribadian (X2), dan kepuasan kerja (Y) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,437 atau 43,7% terhadap perilaku fraud (Z) dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori moderat. Sedangkan sisanya sebesar 56,3% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diamati.

Hasil Pengujian *F Square*

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa *whistleblowing system* (X1) dan kepribadian (X2) mendapatkan nilai *effect size* sebesar 0,074 dan 0,139. *Effect size* yang diperoleh kurang dari 0,02 maka dapat dijelaskan bahwa *whistleblowing system* (X1) dan kepribadian (X2) memiliki pengaruh yang kecil dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y). Sedangkan terkait perilaku fraud, *whistleblowing system* (X1) memperoleh *effect size* sebesar 0,169, kepribadian (X2) sebesar 0,150, dan kepuasan kerja sebesar 0,200. Karena effect size yang diperoleh lebih dari 0,15 namun kurang dari 0,35 maka dapat dijelaskan bahwa *whistleblowing system* (X1), kepribadian (X2), dan kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh sedang/menengah dalam mempengaruhi perilaku *fraud* (Z).

Hasil Pengujian *Q Suare Predictive Relevance*

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai *Q-square predictive relevance* yang diperoleh sebesar 0,528. Nilai yang diperoleh lebih besar dari 0 maka dapat dijelaskan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang baik/memadai. Semakin besar nilai Q2 yang diperoleh maka semakin baik model dalam memprediksi nilai dari variabel endogen.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan t-tabel diketahui bahwa dengan jumlah responden 157 orang dan α 5%, maka nilai t-tabel yang diperoleh yaitu 1,64 untuk *one tailed* dan 1,96 untuk *two tailed*. Dari nilai tersebut, maka kriteria pengujian yang digunakan, yaitu jika nilai t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_i diterima dan jika nilai t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan H_i ditolak. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 5. Hasil Pengujian *F Square*

Variabel	*Effect Size*	*Rating*
Kepuasan Kerja (Y)		
Whistleblowing system (X_1)	0,074	Kecil
Kepribadian (X_2)	0,139	Kecil
Perilaku *Fraud* (Z)		
Whistleblowing system (X_1)	0,169	Menengah
Kepribadian (X_2)	0,150	Menengah
Kepuasan Kerja (Y)	0,200	Menengah

Tabel 6. Hasil Pengujian *Q-square predictive relevance*

Variabel	R Square	1-R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,162	0,838
Perilaku *Fraud* (Z)	0,437	0,563
Q^2 =	$Q^2 = 1- (1-R_1^2) (1-R_2^2) = 0,528$	

Pengaruh *whistleblowing system* terhadap kepuasan kerja

Dari hasil Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar 0,250 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *whistleblowing system* dengan kepuasan kerja adalah positif atau searah, yang berarti jika *whistleblowing system* meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 3,999 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *whistleblowing system* dengan kepuasan kerja adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 3,999 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pada variabel *whistleblowing system*, nilai *loading factor* terbesar berada pada indikator transparansi dan akuntabilitas serta tindak lanjut sebesar 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa indikator transparansi dan akuntabilitas serta tindak lanjut memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk *whistleblowing system*. Kedua indikator ini sangat representatif dalam menggambarkan seberapa baik *whistleblowing system* berfungsi dalam konteks penelitian ini. Dua indikator ini yang paling dapat diandalkan dalam mencerminkan kualitas efektivitas *whistleblowing system*. Tingkat transparansi dan akuntabilitas di AKN VI BPK RI sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa informasi disampaikan dengan jelas, terbuka, dan bertanggung jawab, mereka cenderung memiliki rasa kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pimpinan dan sistem organisasi. Kepercayaan ini meningkatkan perasaan aman dan puas dalam bekerja, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh	Koefisien Jalur (beta)	t-hitung	P value	Kesimpulan
Hipotesis 1	*Whistleblowing system* terhadap Kepuasan Kerja	0,250	3,999	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 2	Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja	0,343	5,361	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 3	*Whistleblowing system* terhadap perilaku *fraud*	-0,321	6,732	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 4	Kepribadian terhadap perilaku *fraud*	-0,311	4,868	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 5	Kepuasan kerja terhadap perilaku *fraud*	-0,367	5,911	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 6	*Whistleblowing system* berpengaruh terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja	-0,092	3,199	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis 7	Kepribadian berpengaruh terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja	-0,126	3,794	0,000	Hipotesis diterima

BPK RI telah berusaha untuk mendorong budaya organisasi yang etis, yang dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terlibat dalam proses kerja yang lebih produktif. Hal ini dikarenakan dengan menerapkan kebijakan transparansi yang baik dapat mencegah potensi konflik, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan. Tindak lanjut yang efektif terhadap laporan dari *whistleblowing system* mencerminkan bahwa BPK RI memperhatikan dan menanggapi masukan atau keluhan pegawai dengan serius. Pegawai yang merasa laporan mereka tidak diabaikan atau ditindaklanjuti dengan baik akan merasa lebih dihargai dan dihormati, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. BPK RI telah berusaha merespons masalah yang dilaporkan melalui *whistleblowing system* secara proaktif untuk menunjukkan komitmen menjaga integritas dan keadilan dalam organisasi. Hal tersebut dapat memperkuat rasa keterikatan pegawai dan memastikan bahwa potensi permasalahan internal diselesaikan dengan cepat dan adil, yang pada akhirnya meningkatkan iklim kerja yang positif dan produktif. Demi perbaikan *whistleblowing system* ke depannya, BPK RI sebaiknya fokus pada peningkatan transparansi dan akuntabilitas serta tindak lanjut sebagai bagian dari penguatan sistem.

Sebaliknya, nilai *loading factor* terkecil berada pada indikator mekanisme pelaporan sebesar 0,828, yang menunjukkan bahwa Mekanisme pelaporan memiliki hubungan yang lebih lemah dengan konstruk *whistleblowing system*. Kontribusinya dalam membentuk konstruk ini tidak sekuat indikator lain. Responden melihat indikator ini, meskipun penting, tidak sepenting indikator lain (seperti transparansi dan akuntabilitas) dalam memengaruhi kepuasan kerja. Ini bisa berarti bahwa pegawai merasa mekanisme pelaporan yang ada belum optimal, tidak mudah diakses, atau kurang dipahami. Jika pegawai merasa mekanisme pelaporan tidak efektif, mereka mungkin enggan melaporkan pelanggaran atau masalah yang terjadi di tempat kerja, yang dapat berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja secara negatif. Perlunya peningkatan dalam mekanisme pelaporan. BPK RI perlu memperbaiki sistem pelaporan agar lebih mudah digunakan, lebih transparan, dan melindungi pelapor. Ini bisa melibatkan pelatihan pegawai tentang cara menggunakan sistem pelaporan dengan benar dan memastikan bahwa setiap laporan ditindaklanjuti secara efektif dan transparan. Peningkatan dalam area ini dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem pelaporan dan, pada akhirnya, meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Varastech et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja auditor, di mana auditor yang melakukan whistleblowing cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, berdasarkan teori yang peneliti gunakan, yaitu *Fraud Diamond Theory*, yang menyatakan bahwa empat elemen utama seseorang berperilaku *fraud* adalah kesempatan, tekanan, rasionalisasi, dan kemampuan. Dalam konteks ini, *whistleblowing system* bertindak sebagai mekanisme kontrol yang mengurangi kesempatan untuk melakukan *fraud* dengan meningkatkan pengawasan dan transparansi. Peningkatan *whistleblowing system* berarti kesempatan untuk melakukan *fraud* berkurang, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja karena para pemeriksa merasa lebih aman dan etis dalam lingkungan kerja yang transparan dan adil.

Pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja

Dari hasil Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar 0,343 menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian dengan kepuasan kerja adalah positif atau searah, yang berarti jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 5,361 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kepribadian dengan kepuasan kerja adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 5,361 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih

kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pada variabel kepribadian, nilai *loading factor* terbesar berada pada indikator *conscientiousness* sebesar 0,872. Hal ini menunjukkan bahwa *conscientiousness* memiliki hubungan yang sangat kuat dengan konstruk kepribadian secara keseluruhan. Variabel ini konsisten dalam mengukur aspek kepribadian yang dimaksud dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap konstruk kepribadian secara keseluruhan. Pegawai yang memiliki sifat conscientious cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif, menyelesaikan tugas dengan baik, dan meraih pencapaian yang memuaskan. Kepuasan kerja bagi mereka sering kali terkait dengan pencapaian hasil yang diinginkan dan penghargaan atas kerja keras mereka. Pegawai yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai standar yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih bertanggung jawab dalam memenuhi target dan sering menjadi tulang punggung dalam organisasi. Pegawai dengan sifat conscientious juga cenderung lebih produktif dan disiplin. Mereka menjaga komitmen terhadap tugas dan jarang menunda pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kepuasan mereka dalam bekerja. Dari perspektif manajemen SDM, pegawai yang memiliki nilai *conscientiousness* tinggi lebih mudah diandalkan untuk tugas-tugas yang membutuhkan perhatian terhadap detail dan tanggung jawab yang tinggi. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk berkembang, memberikan tujuan yang jelas, dan mengakui pencapaian mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Jika BPK RI ingin meningkatkan kepuasan kerja, fokus pada aspek-aspek yang mendukung pegawai *conscientious* dapat sangat bermanfaat. Misalnya, memberikan struktur yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dan kesempatan untuk berkembang sesuai kemampuan mereka bisa menjadi langkah penting dalam manajemen SDM. Sebaliknya, nilai *loading factor* terkecil yaitu pada indikator *extraversion* sebesar 0,705, hal ini menunjukkan bahwa *extraversion* masih berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan faktor-faktor lain, seperti conscientiousness (0,872). Ini berarti bahwa dalam konteks penelitian ini, kepuasan kerja lebih banyak dipengaruhi oleh sifat-sifat seperti tanggung jawab dan *conscientiousness* daripada oleh kemampuan bersosialisasi atau kecenderungan untuk mencari stimulasi sosial (*extraversion*). *Extraversion* cenderung lebih penting dalam pekerjaan yang menuntut interaksi sosial tinggi, seperti penjualan, pelayanan pelanggan, atau pekerjaan yang melibatkan kolaborasi intensif. Namun, jika pekerjaan yang menjadi fokus penelitian ini lebih terstruktur, individual, atau membutuhkan konsentrasi dan ketelitian, sifat *extraversion* mungkin tidak menjadi faktor krusial dalam menentukan kepuasan kerja. Pegawai yang kurang ekstrover mungkin tetap merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun pekerjaan tersebut tidak memberikan banyak peluang untuk interaksi sosial. Hal ini menunjukkan bahwa aspek lain, seperti tugas yang menantang atau kesempatan untuk mencapai target kerja, mungkin lebih penting dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Dari perspektif manajemen SDM, nilai *loading factor* yang lebih rendah pada *extraversion* mengindikasikan bahwa lingkungan kerja BPK RI lebih berorientasi pada tanggung jawab dan kinerja individual daripada interaksi sosial yang intens. Ini berarti organisasi perlu mempertimbangkan bahwa pegawai dengan berbagai tingkat extraversion dapat tetap puas jika pekerjaan mereka memberi peluang untuk kinerja baik, meskipun interaksi sosial terbatas. Pegawai dengan tingkat *extraversion* yang tinggi mungkin masih merasa puas jika organisasi menyediakan kesempatan untuk berkolaborasi, berbagi ide, atau terlibat dalam kegiatan sosial di tempat kerja. Namun, jika lingkungan kerja BPK RI lebih fokus pada tugas individu, *extraversion* tidak akan menjadi faktor utama yang mendorong kepuasan kerja.

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ningsih & Rijanti (2021) dan Agustina et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Selain itu, berdasarkan teori yang peneliti gunakan, yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB), dinyatakan bahwa niat untuk berperilaku dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku. Kepribadian yang baik dapat meningkatkan sikap positif terhadap pekerjaan, mendorong perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial, dan memperkuat persepsi kontrol terhadap situasi kerja. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai contoh, seorang pemeriksa dengan kepribadian yang teliti dan konsisten mungkin merasa lebih puas karena mereka mampu memenuhi ekspektasi diri dan lingkungan kerja mereka.

Pengaruh *whistleblowing system* terhadap perilaku *frauds*

Dari hasil Tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar -0,321 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *whistleblowing system* dengan perilaku *fraud* adalah negatif atau beda searah, yang berarti jika *whistleblowing system* menurun maka perilaku *fraud* akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 6,732 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara *whistleblowing system* dengan perilaku *fraud* adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 6,732 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku *fraud*, yang berarti semakin efektif *whistleblowing system* diterapkan di BPK RI, semakin kecil kemungkinan terjadinya perilaku *fraud* di organisasi tersebut. Efektivitas ini terjadi karena adanya transparansi dan akuntabilitas yang tinggi serta tindak lanjut (indikator X1.3 dan X1.4 dengan *loading factor* 0,944) yang kuat terhadap laporan pelanggaran, yang secara signifikan mengurangi kesempatan individu untuk berperilaku *fraud*. Selain itu, *whistleblowing system* yang baik memberikan rasa aman bagi pegawai untuk melaporkan pelanggaran tanpa takut akan dampak negatif terhadap diri mereka. Ketika pegawai merasa bahwa laporan mereka akan ditanggapi dengan serius dan diikuti dengan tindakan yang tepat, mereka lebih terdorong untuk melaporkan potensi penyimpangan atau tindakan *fraud* yang mereka temui. Sebaliknya, ketiadaan mekanisme pelaporan yang efektif (indikator dengan *loading factor* lebih rendah sebesar 0,828) dapat menghambat deteksi dini dan pencegahan tindakan *fraud*. Oleh karena itu, *whistleblowing system* yang kuat sangat dibutuhkan. Pengaruh negatif *whistleblowing system* terhadap perilaku fraud ini juga menandakan bahwa jika BPK RI menerapkan *whistleblowing system* yang baik, melibatkan transparansi, akuntabilitas, dan tindak lanjut yang kuat, maka akan tercipta budaya yang mendukung integritas dan kepatuhan. Sistem ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme deteksi pelanggaran, tetapi juga memberikan efek jera bagi pegawai yang mungkin mempertimbangkan tindakan fraud, karena mereka tahu bahwa ada mekanisme yang dapat mengungkap dan menindak pelanggaran dengan cepat dan efektif.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Utami (2018) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, serta keberadaan *whistleblowing system* dapat menurunkan kasus kecurangan yang terjadi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Agusyani et al. (2016) yang mengungkapkan bahwa whistleblowing system berpengaruh terhadap fraud. *Whistleblowing system* menjadi deteksi dini terhadap tindak kecurangan yang belum mampu dideteksi secara langsung oleh perusahaan. Dengan adanya pendeteksian yang lebih dini melalui mekanisme *whistleblowing system* maka tindak lanjut dan penanganan juga dapat dilakukan lebih cepat sebelum meluas menjadi kasus kecurangan yang lebih besar dan melibatkan lebih banyak oknum dalam perusahaan. Selain itu, berdasarkan teori yang digunakan, yaitu *Attribution Theory*, yang menjelaskan bagaimana individu menafsirkan penyebab dari suatu perilaku, keberadaan *whistleblowing system* yang efektif dapat membuat individu mengatribusikan penurunan perilaku fraud pada peningkatan

pengawasan dan akuntabilitas yang diciptakan oleh sistem tersebut. Ketika pegawai tahu bahwa tindakan tidak etis akan lebih mudah terungkap dan dilaporkan, mereka cenderung menahan diri dari perilaku *fraud*, yang pada akhirnya menurunkan kecenderungan mereka untuk melakukan *fraud*.

Berdasarkan uraian di atas, BPK RI harus mempertimbangkan untuk terus memperkuat *whistleblowing system* agar lebih efektif dalam mencegah perilaku fraud. Langkah-langkah yang bisa diambil antara lain dengan meningkatkan aksesibilitas sistem, memastikan anonimitas pelapor, dan memberikan perlindungan yang memadai bagi *whistleblower*. Selain itu, BPK RI perlu fokus pada pembangunan budaya integritas di lingkungan kerja. Dengan mendorong etika dan transparansi sebagai nilai inti, perilaku *fraud* dapat lebih ditekan. Kampanye internal yang menekankan pentingnya integritas dan kejujuran bisa menjadi bagian dari strategi ini.

Pengaruh kepribadian terhadap perilaku *fraud*

Dari hasil Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar -0,311 menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian dengan perilaku *fraud* adalah negatif atau beda arah, yang berarti jika kepribadian meningkat maka perilaku *fraud* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 4,868 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kepribadian dengan perilaku *fraud* adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 4,868 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Pada variabel kepribadian, beberapa dimensi kepribadian memengaruhi bagaimana seseorang bertindak dalam situasi tertentu. Dalam konteks ini, *Conscientiousness* (X2.3) memiliki nilai *loading factor* terbesar (0,872), yang berarti aspek ini paling berpengaruh dalam variabel kepribadian. *Conscientiousness* menggambarkan seseorang yang teliti, bertanggung jawab, terorganisir, dan disiplin. Pegawai dengan tingkat conscientiousness yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang kuat terhadap integritas, etika kerja, serta rasa tanggung jawab tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya. Hal ini membuat mereka cenderung menghindari tindakan yang tidak etis, termasuk perilaku *fraud*. Selain itu, dimensi kepribadian lainnya seperti *agreeableness, neuroticism*, dan *openness to experience* juga berkontribusi dalam mempengaruhi perilaku individu, meskipun dengan nilai *loading factor* yang lebih kecil. Indikator *extraversion* (X2.1), yang memiliki nilai *loading factor* terendah (0,705), menunjukkan bahwa sifat bersosialisasi dan kebutuhan akan interaksi sosial memiliki pengaruh yang lebih lemah dalam kaitannya dengan perilaku *fraud* dibandingkan dengan *conscientiousness*. Pengaruh negatif ini juga menunjukkan bahwa instansi yang pegawainya memiliki kepribadian yang kuat dalam hal *conscientiousness* dan tanggung jawab cenderung memiliki tingkat perilaku *fraud* yang lebih rendah. Pegawai dengan kepribadian ini cenderung lebih berhati-hati, mematuhi aturan, dan tidak terdorong untuk melakukan *fraud*. Sebaliknya, kepribadian yang kurang kuat dalam hal tanggung jawab dan etika dapat membuka peluang bagi perilaku *fraud*, terutama dalam situasi di mana pengawasan kurang atau terdapat kesempatan untuk melakukan penyimpangan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Subiyanto et al. (2022) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam pengungkapan kecurangan. Selanjutnya, berdasarkan teori yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Theory of Planned Behavior* (TPB), perilaku dipengaruhi oleh niat yang didorong oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku. Kepribadian yang baik cenderung membentuk sikap positif terhadap perilaku etis, memperkuat norma-norma yang menentang fraud, dan meningkatkan persepsi kontrol terhadap tindakan yang dilakukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa individu dengan kepribadian yang baik cenderung memiliki sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol yang mendukung tindakan etis, sehingga mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan *fraud*.

Berdasarkan hal di atas, BPK RI dapat mempertimbangkan penggunaan tes kepribadian untuk mengidentifikasi calon pegawai dengan profil kepribadian yang mendukung perilaku etis. Seleksi yang lebih ketat dengan fokus pada kepribadian dapat membantu meminimalisir potensi perilaku *fraud* sejak awal. Selain itu, BPK RI dapat melakukan evaluasi berkala terhadap kepribadian dan perilaku pegawai, terutama dalam posisi-posisi yang rentan terhadap tindakan *fraud*. Hasil evaluasi ini dapat digunakan untuk pengembangan lebih lanjut atau tindakan pencegahan. Selain itu, BPK RI harus memastikan bahwa layanan konseling dan dukungan bagi pegawai untuk membantu mereka mengatasi tekanan yang dapat memengaruhi kepribadian dan mendorong perilaku *fraud* berjalan dengan baik. Layanan ini harus bersifat rahasia dan mudah diakses, sehingga pegawai dapat dengan nyaman menggunakan dukungan ini untuk mengurangi tekanan yang mereka rasakan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku *fraud*

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar -0,367 menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku *fraud* adalah negatif atau beda arah, yang berarti jika kepuasan kerja meningkat maka perilaku *fraud* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 5,911 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dengan perilaku *fraud* adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 5,911 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud*.

Hal ni menunjukkan bahwa indikator pengawasan atau pengendalian memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk kepuasan kerja, dan secara signifikan merepresentasikan kepuasan kerja pegawai. Ini berarti pengawasan yang efektif memberikan kontribusi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung. Pengawasan atau pengendalian merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Pengawasan yang baik tidak hanya memastikan pegawai bekerja sesuai standar, tetapi juga memberikan rasa aman, kejelasan tugas, dan panduan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya pengawasan yang terstruktur dan adil, pegawai merasa kinerjanya dinilai secara objektif dan mereka menerima arahan yang jelas, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja. Pengawasan yang efektif juga berfungsi sebagai alat pengembangan pegawai. Pemimpin yang secara aktif mengawasi dan memberikan umpan balik konstruktif membantu pegawai mencapai tujuan mereka. Ketika pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan karier mereka, mereka lebih cenderung loyal dan produktif, yang pada gilirannya berdampak positif pada kepuasan kerja. Pengawasan juga mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan melalui pelatihan, yang dapat meningkatkan kompetensi dan kepuasan pegawai.

Dalam konteks perilaku *fraud*, kepuasan kerja berperan signifikan. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dan perilaku *fraud*, dengan koefisien jalur sebesar -0,367. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam perilaku *fraud*. Pengawasan yang efektif sebagai bagian dari kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang transparan, di mana tindakan *fraud* lebih sulit dilakukan karena adanya kontrol dan sistem pengendalian yang kuat. Sebaliknya, nilai *loading factor* terkecil pada variabel kepuasan kerja terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan nilai sebesar 0,701. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri masih memiliki hubungan yang cukup kuat dengan konstruk kepuasan kerja, meskipun ini adalah nilai terendah di antara indikator lain. Ini menunjukkan bahwa pekerjaan itu sendiri masih penting, tetapi perannya lebih kecil dibandingkan dengan pengawasan.

Nilai yang lebih rendah ini bisa menjadi tanda bagi BPK RI untuk lebih memperhatikan desain pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja. Desain pekerjaan yang lebih menantang, bervariasi, atau

memberikan otonomi lebih kepada pegawai dapat meningkatkan kepuasan mereka. Memberikan kesempatan belajar hal baru, serta menciptakan perasaan pencapaian dari pekerjaan dapat memperkuat kontribusi pekerjaan itu sendiri terhadap kepuasan kerja. Dalam kaitannya dengan pencegahan *fraud*, indikator pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh yang lebih kecil dalam mencegah perilaku fraud dibandingkan dengan pengawasan atau kontrol. Pengawasan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran yang lebih besar dalam mengurangi kecenderungan *fraud*. Meskipun pekerjaan itu sendiri penting, elemen pengawasan yang kuat memiliki dampak lebih besar dalam mengurangi perilaku *fraud*.

Selain itu, berdasarkan pengujian hipotesis, diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku fraud. Ini sejalan dengan penelitian Paranoan et al. (2018), Sevyiolanita et al. (2022), dan Angelina & Utama (2024) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah tingkat terjadinya *fraud*. Dalam *Fraud Diamond Theory*, salah satu elemen kunci adalah tekanan (*pressure*). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tekanan yang lebih rendah, baik dari segi pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Tekanan yang rendah ini mengurangi motivasi untuk melakukan *fraud* sebagai cara untuk mengatasi tekanan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi meminimalkan tekanan yang dirasakan pegawai, sehingga mereka lebih mampu menghindari perilaku yang melanggar etika atau hukum. Dengan demikian, BPK RI dapat mengimplementasikan program kesejahteraan yang komprehensif, seperti asuransi kesehatan yang lebih baik, cuti yang memadai, dan tunjangan lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai. Dengan demikian, pegawai merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengurangi motivasi untuk melakukan *fraud*. Selain itu, BPK RI harus memperkuat kebijakan *zero tolerance* terhadap *fraud* dan menunjukkan komitmen penuh untuk menindaklanjuti setiap indikasi *fraud* dengan tindakan tegas dan adil.

Pengaruh *whistleblowing system* terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja

Berdasarkan pada Tabel 11, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar -0,092 menunjukkan bahwa arah hubungan antara *whistleblowing system* dengan perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja adalah negatif atau beda arah, yang berarti jika *whistleblowing system* meningkat melalui kepuasan kerja maka perilaku *fraud* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 3,199 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *whistleblowing system* terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 3,199 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa implementasi *whistleblowing system* yang baik, transparan, dan akuntabel berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. *Whistleblowing system* yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, di mana pegawai merasa nyaman untuk melaporkan pelanggaran tanpa khawatir akan mendapatkan konsekuensi negatif. Hal ini membangun kepercayaan pegawai terhadap institusi, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

Dalam konteks pencegahan *fraud*, keberadaan *whistleblowing system* yang efektif tidak hanya mendorong pelaporan pelanggaran, tetapi juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja, yang berperan dalam mengurangi kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud*. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *whistleblowing system* dan perilaku *fraud*. Pegawai yang puas dengan sistem pelaporan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan integritas yang lebih kuat, sehingga risiko terlibat dalam tindakan *fraud* menurun. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya, Utami (2018), yang menyatakan bahwa *whistleblowing system*

berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* dan berkontribusi dalam menurunkan jumlah kasus fraud yang terjadi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Putri & Sofyan (2023) yang menyatakan bahwa dengan berjalannya *whistleblowing system* dengan efektif maka akan menekan terjadinya tindakan kecurangan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan Sevyiolanita, et al. (2022), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tindakan *fraud*. Hal ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mendorong perilaku yang sesuai dengan norma.

Dalam *Fraud Diamond Theory*, elemen tekanan dan rasionalisasi merupakan dua faktor utama yang dapat menyebabkan seseorang terlibat dalam perilaku *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan tekanan psikologis dan memberikan pegawai alasan kuat untuk tidak merasionalisasi tindakan *fraud*. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, pegawai cenderung tidak terpengaruh oleh tekanan meskipun ada peluang untuk melakukan *fraud*. Hal ini juga berhubungan dengan *Theory of Planned Behavior*, yang menyatakan bahwa niat seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol. *Whistleblowing system* yang efektif mampu mengubah sikap pegawai terhadap fraud dengan mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang meningkat melalui penguatan *whistleblowing system* menciptakan norma subjektif yang lebih kuat untuk menolak *fraud*, dan pegawai merasa memiliki kendali yang lebih besar dalam menjaga integritas mereka. Sistem yang baik tidak hanya mencegah tindakan *fraud*, tetapi juga membantu memperkuat komitmen pegawai terhadap nilai-nilai etika dan integritas yang dipegang oleh organisasi. Dengan demikian, *whistleblowing system* yang transparan dan akuntabel berperan penting dalam membangun budaya kerja yang sehat.

Untuk itu, BPK RI perlu terus mengembangkan dan memperkuat *whistleblowing system* yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan kerahasiaan pelapor, menyediakan perlindungan terhadap tindakan balas dendam, dan memastikan adanya tindak lanjut yang jelas dan transparan terhadap setiap laporan. Dengan sistem yang kuat, pegawai akan merasa lebih aman dan didukung dalam melaporkan tindakan yang tidak etis, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan kecenderungan *fraud* di lingkungan kerja. Selain itu, *whistleblowing system* sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek pelaporan pelanggaran, tetapi juga diintegrasikan dengan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Contohnya, BPK RI dapat mengadakan pelatihan terkait etika dan integritas secara berkala serta melakukan survei kepuasan kerja untuk menilai bagaimana *whistleblowing system* berjalan. Upaya ini akan memastikan bahwa *whistleblowing system* tidak hanya sebagai alat pencegahan *fraud*, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

Pengaruh kepribadian terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja

Dari hasil Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur dari original *sample estimate* (beta) yakni sebesar -0,126 menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepribadian dengan perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja adalah negatif atau beda arah, yang berarti jika kepribadian meningkat melalui kepuasan kerja maka perilaku *fraud* akan menurun, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya dari tabel tersebut, terdapat t-hitung sebesar 3,794 dan nilai p *value* sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja adalah signifikan pada uji 1-*tailed* dengan nilai t-hitung sebesar 3,794 lebih besar dari t tabel (1,64) serta nilai p *value* lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *fraud* melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,343. Ini menunjukkan bahwa aspek

kepribadian, khususnya *conscientiousness* atau tanggung jawab yang tinggi, memiliki hubungan yang erat dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian bertanggung jawab, teliti, dan berorientasi pada tugas cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, menghadapi tantangan dengan baik, dan pada akhirnya merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka.

Meskipun kepribadian tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku *fraud*, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap perilaku *fraud* dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Kepribadian yang positif, terutama c*onscientiousness*, berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (dengan koefisien 0,343), yang pada gilirannya menurunkan kecenderungan pegawai untuk terlibat dalam *fraud* (dengan koefisien -0,367). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki integritas dan loyalitas yang lebih tinggi, sehingga mengurangi risiko perilaku *fraud*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Subiyanto et al. (2022) yang menyatakan bahwa tipe kepribadian berpengaruh negatif terhadap kemampuan auditor dalam pengungkapan kecurangan. Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan temuan Sevyiolanita et al. (2022), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap tindakan kecurangan. Dalam konteks ini, kepribadian yang baik melalui kepuasan kerja terbukti sebagai faktor kunci dalam mengurangi perilaku *fraud*.

Kepribadian individu berperan penting dalam mempengaruhi bagaimana mereka merespons lingkungan kerja dan merasakan kepuasan dalam pekerjaan. Individu dengan kepribadian yang positif, seperti keterbukaan dan stabilitas emosional yang tinggi, cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, individu dengan motivasi rendah dan kestabilan emosi yang kurang baik mungkin merasa kurang puas. Ketidakpuasan kerja sering kali menjadi pemicu perilaku *fraud*, karena individu yang merasa tidak puas mungkin merasa tidak dihargai atau diperlakukan tidak adil, sehingga mencari kompensasi melalui tindakan tidak etis. *Fraud Diamond Theory* yang digunakan dalam penelitian ini menekankan elemen kemampuan (capability) sebagai faktor penting dalam menentukan apakah seseorang akan melakukan *fraud*. Kepribadian yang kuat dan positif, terutama sifat-sifat seperti integritas dan kejujuran, dapat berfungsi sebagai penghambat dalam pengembangan kapasitas untuk melakukan *fraud*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian yang baik melalui peningkatan kepuasan kerja mampu mengurangi kecenderungan pegawai untuk melakukan *fraud*, sesuai dengan konsep dalam *Fraud Diamond Theory*.

Selain *Fraud Diamond Theory, Attribution Theory* juga relevan dalam konteks ini. Menurut teori tersebut, individu cenderung mengaitkan tindakan mereka dengan faktor internal, seperti kepribadian. Kepribadian yang positif akan mendorong individu untuk mengatribusikan perilaku etis kepada diri mereka sendiri, terutama ketika mereka merasa puas dengan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi, yang dipengaruhi oleh kepribadian yang baik, dapat memperkuat integritas individu dan mengurangi kecenderungan mereka untuk melakukan tindakan *fraud*. Berdasarkan temuan ini, penting bagi BPK RI untuk memastikan bahwa nilai-nilai kepribadian pegawai selaras dengan nilai-nilai organisasi. Penyesuaian ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang etis dan mengurangi risiko *fraud*. Selain itu, BPK RI perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kepribadian pegawai dan tingkat kepuasan kerja mereka, sehingga area yang memerlukan perbaikan dapat diidentifikasi lebih awal. Langkah-langkah proaktif ini dapat membantu mencegah *fraud* melalui peningkatan kepribadian dan kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya penguatan *whistleblowing system* dan pengelolaan kepribadian dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi perilaku *fraud* di lingkungan BPK RI. Penelitian ini menunjukkan bahwa *whistleblowing system* yang efektif berperan penting dalam menekan

perilaku fraud di BPK RI. Oleh karena itu, penguatan *whistleblowing system*, terutama dalam aspek transparansi, akuntabilitas, dan tindak lanjut, harus menjadi prioritas. BPK RI perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, di mana pegawai dapat melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut. Sistem ini juga dapat berfungsi sebagai alat pencegahan yang kuat terhadap tindakan fraud, serta memberikan dampak positif dalam menjaga integritas organisasi. Dalam mendukung hal ini, BPK RI harus rutin melakukan evaluasi terhadap kepuasan kerja pegawai, karena kepuasan kerja terbukti memiliki peran signifikan sebagai mediator dalam menekan perilaku *fraud*. Evaluasi ini bisa dilakukan melalui survei yang menekankan pada aspek pengawasan, transparansi, dan tindak lanjut, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan integritas tinggi. Selain itu, pengembangan kepribadian pegawai menjadi aspek penting dalam pencegahan fraud. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian, khususnya *conscientiousness* yang berperan signifikan dalam mengurangi kecenderungan terjadinya *fraud*. Oleh karena itu, BPK RI perlu mempertimbangkan tes kepribadian dalam proses rekrutmen serta mengadakan program pengembangan kepribadian secara berkala. Program ini bisa berupa pelatihan *soft skills*, pengembangan etika kerja, serta konseling yang dapat membantu pegawai memahami nilai-nilai organisasi dengan lebih baik. BPK RI juga perlu menerapkan kebijakan *zero tolerance* terhadap fraud, disertai dengan penegakan sanksi yang tegas dan adil. Penegakan kebijakan ini akan menciptakan efek jera bagi mereka yang mempertimbangkan melakukan tindakan fraud, sekaligus memperkuat budaya kerja yang transparan dan etis. Budaya kerja yang mendukung integritas dan kejujuran tidak hanya menekan risiko terjadinya fraud, tetapi juga meningkatkan loyalitas pegawai. Kampanye etika kerja, penghargaan bagi pelapor, dan peningkatan komunikasi antara manajemen dan pegawai dapat menjadi bagian dari strategi BPK RI untuk membangun budaya ini. Dengan demikian, melalui langkah-langkah tersebut, BPK RI dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menurunkan risiko terjadinya fraud secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

ACFE Indonesia Chapter. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *ACFE (Association of Certified Fraud Examiners. Indonesia Chapter #111*. https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia-2019/

Agustina, R., Gani, D.A., Imbari, S. (2022). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepribadian terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indorama Teknologies Complex Purwakarta. *Journal of Accounting and Business Studies, 7*(2), 84 – 92. https://doi.org/10.61769/jabs.v7i2.598

Agusyani, K. S., Sujana, E & Wahyuni, M.A. 2016. Pengaruh *whistleblowing system* dan kompetensi terhadap fraud pada Pengelolaan Keuangan Penerimaan Pendapatan Asli Daerah (studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 6*(3). https://doi.org/10.23887/jimat.v6i3.8801

Aldestian, W. D., & Lismawati. (2024). Pengaruh kontrol diri, moralitas, dan religiusitas terhadap pencegahan kecurangan (fraud) pada pengelolaan dana desa Kecamatan Pagar Jati Kabupaten Bengkulu Tengah. *Reslaj: Religion Education and Society Learning Journal*, *6*(4). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i4.1129

Angelina, K. R., & Utama, I. M. K. (2024). Efek Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja pada Kecenderungan Kecurangan. *Jurnal Sains Ekonomi dan Bisnis (JSEB)*, 15(3). https://doi.org/10.33059/jseb.v15i3.9965

Anggraini, P. (2020). Mandatory Auditor Rotation: the Perceived Benefits and Drawbacks (a Case Study in Bpk). Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara, 6(1), 35–55. https://doi.org/10.28986/jtaken.v6i1.394

Azjen, I. (1991). *The theory of planned behavior*. University of Massachusetts at Amherst.

Bayunitri, W. Y. (2020). The influence of whistleblowing system toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting and Management (IJFAM),* 273-292.

Bologna, J. G. & Lindquist, R. J. (1995). *Fraud Auditing and Forensic Accounting: New Tools and Techniques*. John Willey & Sons.

Brown, A. J., Lewis, D., Moberly, R. E., & Vandekerckhove, W. (2014). *International Handbook on Whistleblowing Research.* Edward Elgar Publishing.

Colquitt, J., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*. McGraw Hill Education.

Dewi, C. K. R., Surya, R. A. S., & Hasan, M. A. 2017. Pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, ketaatan aturan akuntansi, dan perilaku tidak etis terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Bengkalis) (Doctoral dissertation, Riau University).

Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Management Research and Behavior Journal*, *5*(1), 66-76. https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108

Fitrawansyah. (2014). *Fraud & Auditing Edisi Pertama*. Mitra Wacana Media.

Hanif, R. A. & Odiatma, F. (2017). Pengaruh lingkungan etika terhadap niat whistleblowing dengan Locus of Control sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis, 10*(2), 61-69.

Heider, Fritz. (1958). The Psychology of Interpersonal Relations. Wiley.

Hirschi, Travis. (1969). *Causes of Delinquency*. University of California Press.

Iswinarno, C. (2023, Mei 3). Vonis Penjara Empat hingga Sembilan Tahun Diputuskan Hakim PN Makassar kepada Empat Mantan Auditor BPK Sulsel. *suarasulsel.id.* https://sulsel.suara.com/read/2023/05/03/170204/vonis-penjara-empat-hingga-sembilan-tahun-diputuskan-hakim-pn-makassar-kepada-empat-mantan-auditor-bpk-sulsel

Kismawadi, E. R**.** (2021). Determinan fraud pada penggunaan Dana Desa: Studi kasus Gampong/Desa di Kota Langsa. *IHTIYATH: Jurnal Manajemen Keuangan Syariah*, *3*(1), https://doi.org/10.32505/ihtiyath.v3i1.1298

KPK. (2024, September 11). Data Statistik Penindakan Tindak Pidana Korupsi. *kpk.go.id.* https://www.kpk.go.id/id/publikasi-data/statistik/penindakan-2

Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakraya.

Meidrina, T., Mawaddah, S. N., & Siahaan, F. M. M., & Widyasari, P. (2017). The relationship between teacher efficacy and attitude towards inclusive education in private elementary school: A study based on teaching experiences. *Journal of Advances in Humanities and Social Sciences*, 3(3), 124-134. DOI: 10.20474/jahss-3.3.1

Ningsih, S., Rijanti, T. (2021). Pengaruh kepribadian, *work-life balance*, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen, 13*(2) 2021, 315-323.

Nufus, W. H. (2023, Desember 5). KPK cecar pegawai BPK soal audit berujung suap Pj Bupati Sorong. *detik news*.https://news.detik.com/berita/d-7073092/kpk-cecar-pegawai-bpk-soal-audit-berujung-suap-pj-bupati-sorong.

Paranoan, N., Tandungan, E. S., & Sipi, A. D. S. (2018). Efektivitas pengendalian internal, kepuasan kerja, dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo: Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, *1*(1), Juli. P-ISSN 2622-3082, E-ISSN 2622-3090.

Putra, I. (2023). *Pencegahan fraud sebagai mediasi pengaruh internal audit, risk management, whistleblowing system dan big data analytics terhadap pencegahan perilaku financial crime*. [Disertasi, Universitas Jambi]. Repository Universitas Jambi. https://repository.unja.ac.id/43974/

Putri, N., & Helmayunita, N. (2022). Pengaruh kepribadian extraversion dan neuroticism terhadap kecenderungan tindakan fraud accounting. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA), 4*(4), 821–832. https://doi.org/10.24036/jea.v4i4.626

Putri, U. D., & Sofyan, E. (2023). Pengaruh Whistleblowing System, Bystander Effect, dan Anti-fraud Awareness terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Desa pada Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi (JEA)*, 5(4), 1588-1598. e-ISSN: 2656-3649. http://jea.ppj.unp.ac.id/index.php/jea/index.

Priansa, D. J. (2014), Perencanaan & Pengembangan SDM. CV Alfabeta.

Redaksi. (2023, November 3). Achsanul Qosasi ditetapkan tersangka kasus dugaan korupsi Menara BTS Kominfo, BPK didesak berbenah. *BBC News Indonesia*. https://www.bbc.com/indonesia/articles/cw9vy4j5v8xo

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (What's New in Management).* Pentice Hall: Upper Saddle River. Pearson

Saputra, D. (2023, September 18). Lagi-lagi, Auditor BPK terseret kasus suap di KPK. *Bisnis.com.* https://kabar24.bisnis.com/read/20230918/16/1695896/lagi-dan-lagi-auditor-bpk-terseret-kasus-suap-di-kpk

Sari, R. (2022). Pengaruh beban kerja dan tipe kepribadian auditor terhadap pendeteksian kecurangan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan, 11(*1). 95-109. https://doi.org/10.37476/jbk.v11i1.3809

Sevyiolanita, N. L. D., Suryandari, N. N. A., & Putra, G. B. B. (2022). Pengaruh *fraud triangle*, kesesuaian kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap tindakan kecurangan (Studi pada LPD di Kecamatan Tejakula). *KARMA (Karya Riset Mahasiswa Akuntansi), 2*(1), 2382–2388.

Sinambela, Lijan, Poltak. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara

Subiyanto, B., Digdowiseiso, K., & Mandasari, N. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, skeptisisme profesional, dan tipe kepribadian terhadap kemampuan auditor dalam pengungkapan kecurangan (fraud) (Studi pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan). *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, *4*(6), Januari. P-ISSN 2622-2191, E-ISSN 2622-2205.

Sudarma, K. A., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran dan *Whistleblowing system* Dalam Pencegahan fraud pada PT BPR Nusakamba Kubutambahan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 10*(3). https://doi.org/10.23887/jimat.v10i3.22815

Tuanakotta, T. M. (2016). *Audit Kontemporer.* Salemba Empat.

Turner, J. M. (2017). *Fraud Risk Management: A Guide to Good Practice.* Wiley.

Utami, L. (2018). Pengaruh audit internal dan *whistleblowing system* terhadap pengungkapan kasus kecurangan (Studi pada perusahaan sektor jasa yang terdaftar di BEI periode 2016-2017). *AKURASI: Jurnal Studi Akuntansi dan Keuangan*, *1*(2), 77-90. https://doi.org/10.29303/akurasi.v1i2.6

Varasteh, H., Jahanshad, A., Banimahd, B. (2022). Effect of the locus of control and self-efficacy of auditors on whistleblowing regarding the mediating role of job satisfaction. *Journal of Financial Accounting Knowledge, 9*(2), 215-249. doi: 10.30479/jfak.2021.15213.2839

Wardana, G. A. K., Sujana, E., & Wahyuni, M. A. (2017). Pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan moralitas aparat terhadap pencegahan *fraud* pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 8*(2). https://doi.org/10.23887/jimat.v8i2.12161

Werastuti, K. A. (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), 185-194. https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933

Wolfe, D. T. & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal, 74*, 38-42. https://doi.org/10.1016/S1361-3723(04)00065-X