

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencegahan kecurangan merupakan suatu kegiatan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap bagian organisasi termasuk dewan komisaris, direksi dan karyawan perusahaan telah mencapai keandalan dalam pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (COSO, 1992). Kecurangan merupakan permasalahan yang sering terjadi dan terus berkembang sampai saat ini apalagi ditambah dengan memasuki era globalisasi yang semakin maju. Kecurangan dianggap sebagai bahaya laten yang mengancam dunia di negara berkembang begitu juga negara maju hampir tidak mungkin bila tak terjadinya kasus kecurangan.

Kecurangan (*fraud*) telah menjadi isu serius yang mengancam keberlangsungan organisasi diberbagai sektor, baik sektor publik maupun swasta. *Fraud* tidak hanya berdampak pada kerugian finansial, tetapi juga menciptakan risiko reputasi yang signifikan dan menurunkan kepercayaan para pemangku kepentingan. Menurut data survei *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia (2020), 70% *fraud* di Indonesia adalah korupsi.

d merupakan aktivitas yang melanggar hukum, *fraud* dalam bisnis ini nya terjadi pada laporan keuangan atau sering disebut dengan *financial*



statement fraud. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia (2020)*, Indonesia berada di peringkat 85 dari 180 negara dan berdasarkan hasil survei diasumsikan terdapat penyimpangan anggaran sebesar 2%. *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) Indonesia (2020)* menunjukkan bahwa kecurangan yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah korupsi dengan angka 70 dengan 167 kasus, penyalahgunaan negara/properti, dan kepemilikan bisnis dengan angka 21 dengan total 167 poin. Terdapat 9% kecurangan pelaporan keuangan yang menyebabkan kerugian dengan 22 kasus.

Salah satu kasus yang menjadi dugaan kecurangan pada Dinas Pendidikan di Kabupaten Majene yaitu dugaan terkait bantuan yang berasal dari Kementerian Pendidikan pada tahun 2021 kepada 80 sekolah SD dan SMP yang bernilai Rp. 3,2 Miliar. Pihak penerima bantuan Juniardi menyebutkan sejumlah sekolah mengeluhkan aksi pengelolaan anggaran yang dilakukan oknum Dinas Pendidikan Majene, sebab uang yang masuk ke rekening sekolah merupakan hak sekolah dan mestinya dikelola sendiri oleh pihak sekolah. Sekolah harusnya diberikan kebebasan untuk membelanjakan uang tersebut sesuai dengan kebutuhan prioritas. Namun data tersebut justru ditarik dan dikumpulkan oleh oknum Dinas Pendidikan dengan alasan mereka yang belanja kebutuhan barang sekolah. Sayangnya, beberapa yang diterima pihak sekolah tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut sangat disayangkan, mengingat fungsi dinas pemerintahan yang harusnya mengayomi lembaga lain yang berada dalam up yurisdiksinya, bukan malah sebaliknya dengan mengambil kesempatan keuntungan (99news.id). Kasus dugaan tindakan korupsi ini membuat



hilangnya beberapa kepercayaan oleh masyarakat kepada instansi pemerintahan terkhusus pada dinas pendidikan kabupaten majene yang dimana seharusnya dikenal sebagai lembaga kemuliaan yang mengedepankan pendidikan

Melihat banyaknya kasus tindakan *fraud* yang telah terjadi di Indonesia, tentunya menjadi prioritas utama bagi pemerintah dalam menegakkan pencegahan *fraud* bagi para pegawai baik di sektor swasta maupun publik. Pencegahan *fraud* dalam lingkungan organisasi memiliki konteks penting yang sangat signifikan. Upaya untuk mencegah *fraud* memerlukan pendekatan komprehensif yang melibatkan berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan terkelola dengan baik dapat secara signifikan mengurangi risiko *fraud* dengan menciptakan budaya dimana karyawan merasa terlibat, dihargai, dan didorong untuk berperilaku secara etis. Lingkungan kerja yang bagus bisa membantu meningkatkan kemampuan pegawai, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat mempengaruhi metode kerja karyawan dan nantinya dapat mendorong mereka untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam pengamatan Manossoh (2016) lingkungan kerja dapat menyebabkan terjadinya tindakan *fraud* yang dilakukan oleh para pejabat. Hal tersebut dapat terjadi karena lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang menyenangkan, atasan memperlakukan karyawannya dengan tidak baik, kurang adanya komunikasi antar karyawan dengan atasan dan adanya perlakuan yang adil terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviane & Pohan 2) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap



kecenderungan kecurangan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* (kecurangan). Teori atribusi menurut Heider (1958) menguraikan bagaimana proses dalam memastikan pemicu serta motif sikap dari dirinya sendiri ataupun perilaku dari individu lain yang ditetapkan apakah perilaku tersebut dipengaruhi faktor dari dalam diri (faktor internal) seperti sifat, sikap, karakter, dan lainnya dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi adalah faktor dari luar diri (faktor eksternal) yaitu adanya tekanan situasi atau keadaan. Selain lingkungan kerja, budaya organisasi yang semakin tinggi maka pencegahan kecurangan akan semakin meningkat (Sudharma, 2023).

Budaya organisasi merupakan sistem dari makna/arti bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya (Robbins, 2005). Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma dan keyakinan yang dianut dalam sebuah organisasi. Budaya yang menjunjung tinggi integritas, transparansi dan akuntabilitas dapat menjadi penghalang yang kuat terhadap perilaku *fraud*. Menurut Yuliani (2018), budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan umum yang dianut oleh anggota organisasi yang memandu sebagian besar cara mereka bekerja. Budaya ini mewakili persepsi umum anggota organisasi yang menentukan sebagian besar tindakan mereka. Dimana jika budaya organisasi berfungsi dengan baik maka akan membentuk karakter individu dalam organisasi, menumbuhkan rasa memiliki dan identitas. Budaya

nisasi sendiri terdiri dari norma-norma, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, dan asaan yang diciptakan dan disetujui oleh seluruh anggota organisasi sebagai



pedoman atau acuan yang mempengaruhi cara kerja dilakukan dan bagaimana karyawan berperilaku.

Menurut Aprilia & Yuniasih (2021), budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang diciptakan dan kemudian dibentuk dalam suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai sistem keanggotaan umum yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dimensi atau indikator budaya organisasi adalah inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), perhatian terhadap detail (*attention to detail*), berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), dan stabilitas (*stability*). Selain itu, membangun budaya organisasi yang transparan mempengaruhi setiap individu untuk menyesuaikan diri dengan budaya dan menciptakan nilai atau norma positif yang mencegah individu melakukan kecurangan (Tunggal, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al. (2023) menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula pelaksanaan dalam pencegahan kecurangan tersebut. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Verdhyana & Latrini (2018) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan (*fraud*). Dari beberapa penelitian terkait budaya organisasi masih adanya ketidak konsistenan hasil penelitian terhadap pencegahan *fraud*.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi, penelitian ini juga melibatkan pengendalian internal sebagai variabel yang cukup penting karena merupakan fondasi utama dalam pencegahan *fraud*. Pengendalian internal yang dikemukakan oleh Tuankotta (2014: 13) mendefinisikan pengendalian internal merupakan



perubahan mendasar dalam standar dan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari audit berbasis risiko. Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan, maka pengendalian internal merupakan kebijakan dan prosedur untuk melindungi aset perusahaan dari segala bentuk penyalahgunaan yang dapat merugikan perusahaan yang berpedoman terhadap peraturan yang berlaku. Serta memberikan jaminan terhadap tercapainya efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menurut IAPI (2018), pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris, manajemen, dan pihak lain dari suatu perusahaan untuk memberikan jaminan yang wajar atas keandalan laporan keuangan, efektivitas, dan efisiensi operasi, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Penelitian yang dilakukan Septiani et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa semakin baik pengendalian internal yang dimiliki, maka semakin baik pula pelaksanaan dalam pencegahan kecurangan tersebut. Penelitian yang dilakukan Mukoffi et al. (2023) menunjukkan hasil bahwa pengendalian internal secara signifikan berdampak pada pencegahan penipuan. Selain pengendalian internal, Putri *et al* (2022) berpendapat bahwa semakin tinggi profesionalisme maka semakin tinggi pula pencegahan kecurangan.

Profesionalisme mencakup tanggung jawab individu untuk mematuhi standar etika, integritas dan kepatuhan terhadap regulasi. Profesionalisme bertindak sebagai pemoderasi yang memperkuat hubungan antara kualitas lingkungan kerja, budaya organisasi, pengendalian internal terhadap pencegahan



I. Arens *et al* (2023) dalam Kusuma & Diana (2022) mendefinisikan profesionalisme sebagai tanggung jawab individu untuk berperilaku yang lebih

baik dari sekedar mematuhi undang-undang dan peraturan masyarakat yang ada. Profesionalisme juga merupakan elemen dari motivasi yang memberikan sumbangan pada seseorang agar mempunyai kinerja tugas yang tinggi. Untuk mengetahui apakah seseorang telah profesional dalam melakukan tugasnya, maka perlu adanya evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan cara yaitu: sudahkah terpenuhinya kriteria-kriteria profesionalisme. Sawyer (2005) menjelaskan bahwa mendorong terbentuknya sikap patuh terhadap standar profesional dan kode etik akan menimbulkan intensi untuk melaporkan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah ada adanya. Kode perilaku profesional AICPA dalam Arens et al. (2012) menyebutkan prinsip profesional terdiri dari tanggungjawab, kepentingan publik, keseksamaan, serta ruang lingkup dan sifat jasa. Menurut pengertian umum, seseorang dikatakan profesional jika memenuhi tiga kriteria, yaitu mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standar baku di bidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Nuryatno (2018) menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, seseorang yang profesional memberikan opini yang objektif, tidak bias, tidak dibatasi, dan melaporkan masalah apa adanya bukan melaporkan ai keinginan atau kepentingan pihak lain. Sedangkan penelitian yang ukan oleh Ramadhaniyati & Hayati (2015) menyatakan bahwa



profesionalisme berpengaruh signifikan dalam mencegah kecurangan (*fraud*) dengan koefisien negatif, artinya semakin profesional seseorang maka akan semakin tidak bisa mencegah kecurangan (*fraud*). Dimana hasil ini menunjukkan bahwa profesionalisme auditor internal masih diragukan, karena belum tentu auditor internal yang profesional bisa mencegah kecurangan (*fraud*), bisa jadi auditor internal yang profesional melakukan tindak kecurangan (*fraud*) atau memanfaatkan situasi yang ada.

Penelitian ini merujuk kepada penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al. (2021) Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al. (2021) terletak pada variabel independen, variabel moderasi dan tempat penelitiannya. Variabel independen yang akan ditambahkan yaitu pengendalian internal dan profesionalisme sebagai variabel moderasi. Penambahan variabel pengendalian internal dalam penelitian ini dimaksudkan karena dengan pengendalian internal yang tinggi maka akan memiliki kemampuan lebih besar untuk mengidentifikasi dan mencegah potensi kecurangan yang akan berdampak besar atas pencegahan *fraud* pada pegawai instansi pemerintah daerah kabupaten majene yakni pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) kabupaten majene.

dinas pendidikan kabupaten Majene. Sedangkan untuk variabel moderasi yaitu profesionalisme dimaksudkan untuk mengetahui standar etika, integritas dalam pelaksanaan tugas dan profesionalnya seseorang dalam melakukan tugas jawab atukah sebaliknya berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini akan meneliti kembali dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja,



budaya organisasi, dan pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dengan profesionalisme sebagai pemoderasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*?
4. Apakah profesionalisme memoderasi pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap pencegahan *fraud*?
5. Apakah profesionalisme memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*?
6. Apakah profesionalisme memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis.



engaruh kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

2. Pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.
3. Pengaruh pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*.
4. Pengaruh profesionalisme dalam memoderasi kualitas lingkungan kerja terhadap pencegahan *fraud*.
5. Pengaruh profesionalisme dalam memoderasi budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*.
6. Pengaruh profesionalisme dalam memoderasi pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian diatas, maka kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoretis

1. Penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dalam tindak pencegahan kecurangan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur terkait pencegahan *fraud* khususnya bagi pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah Kabupaten Majene.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengembangan bagi penelitian selanjutnya.



1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah kabupaten majene terkhusus pegawai bidang keuangan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah kabupaten Majene dalam meningkatkan upaya pencegahan *fraud*.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah referensi bagi peneliti lain dan sebagai kajian dan perbandingan yang berhubungan pencegahan *fraud*.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Kegunaan kebijakan dari penelitian ini adalah diketahui hal-hal yang telah dirumuskan dalam penelitian tersebut, dimana hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemerintah kabupaten Majene untuk mengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan pencegahan *fraud* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pemerintah kabupaten Majene.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan salah satu teori yang dapat menjelaskan mengenai apa yang menjadi determinan atas suatu peristiwa, menjawab pertanyaan “mengapa”, terutama jika dihubungkan dengan penjelasan perilaku setiap individu. Kelley & Michela (1980) mendefinisikan teori atribusi sebagai teori mengenai bagaimana seseorang mencari tahu suatu penyebab. Teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Malle, 2021). Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana proses seseorang menentukan penyebab dan motif perilakunya. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2008).

Penjelasan mengenai apa yang dimaksud sebagai faktor internal dan eksternal dapat diketahui melalui faktor eksternal yang cenderung diatribusikan sebagai penyebab pada saat individu yang terlibat dalam suatu peristiwa, sementara faktor internal atau personal ditempatkan sebagai faktor tertentu apabila seorang individu tidak terlibat langsung, atau sebatas



mengamati. Menurut pemaparan mengenai faktor internal dan eksternal diperjelas oleh Eberly et al. (2011) yang memberikan contoh mengenai penyebab kegagalan tidak terpilih sebagai pemimpin proyek adalah faktor internal seperti kurangnya keahlian, dan faktor eksternal yaitu kurangnya dukungan dari para masyarakat.

Selain faktor internal dan eksternal Eberly et al. (2011) memperluas pembahasan teori atribusi dengan mengusulkan satu lagi faktor penyebab suatu peristiwa yang dipandang dari perspektif *dyad*, bukan hanya dari sudut pandang individu, yaitu atribusi relasional. Faktor relasional lebih ditekankan pada hubungan antara dua pihak, faktor tersebut penting untuk diperhatikan dalam menemukan anteseden suatu peristiwa, terutama dalam konteks sosial, karena independen banyak faktor penyebabnya, sehingga tidak selalu dapat mengaitkan secara langsung dengan faktor internal ataupun faktor eksternal. Atribusi relasional dapat dicontohkan sebagai interaksi antara dua pihak, seperti kegagalan seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu proyek karena kurangnya komunikasi dengan atasannya. Kondisi tersebut dapat dianalisis bahwa kegagalan seorang pegawai tidak dapat diatribusikan kepada dirinya sendiri ataupun atasannya, tetapi interaksi dan komunikasi kedua pihak (Eberly et al., 2011).

2.1.2 Fraud Hexagon Theory



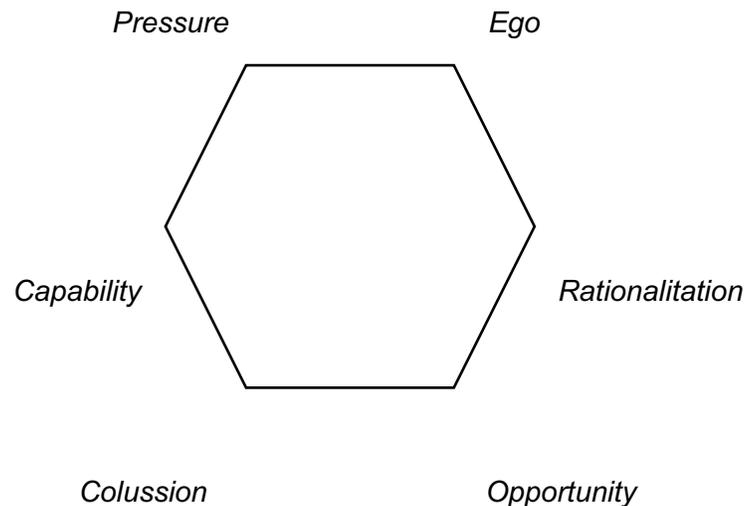
Fraud hexagon model adalah teori yang menjelaskan kenapa suatu perusahaan atau pihak tertentu melakukan *fraud*. Teori yang berawal dari *fraud*

triangle atau disebut dengan istilah *Cressey's Theory* oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953. Lalu ada pandangan baru dikembangkan Wolfe & Hermanson (2004) dengan menambah elemen keempat yaitu kemampuan atau yang dikenal dengan *fraud diamond*. Lalu Horwath (2011) mengembangkan kembali teori tersebut dengan menambah elemen arogansi untuk menyempurnakan sehingga disebut juga dengan *fraud pentagon*.

Teori yang baru dan lebih kompleks dalam mendeteksi adanya *fraud* adalah teori *fraud hexagon* yang dikembangkan dan diperkenalkan oleh perusahaan atau pihak tertentu melakukan fraud. Teori yang berawal dari fraud triangle atau disebut juga dengan istilah *Cressey's Theory* oleh Donald R. Cressey pada tahun 1953. Lalu ada pandangan baru dikembangkan Wolfe & Hermanson (2004) dengan menambah elemen keempat yaitu kemampuan atau yang dikenal dengan *fraud diamond*. Lalu Horwath (2011) mengembangkan kembali teori tersebut dengan menambah elemen arogansi untuk menyempurnakan sehingga disebut juga dengan *fraud pentagon*.

Teori yang terbaru dan lebih kompleks dalam mendeteksi adanya fraud adalah teori *fraud hexagon* yang dikembangkan dan diperkenalkan oleh Vousinas (2019) dengan menambahkan elemen baru yang menjadikan elemen keenam yaitu kolusi (*collusion*). Menurut Vousinas (2019) jika kolusi sudah terlanjur terjadi khususnya antara karyawan atau antara karyawan dengan pihak eksternal, maka *fraud* akan lebih sulit untuk dihentikan. Maka secara tidak sengaja faktor itu dapat mendorong terjadinya fraud. *Hexagon* teori digambarkan sebagai berikut:





Gambar 2.1 Fraud Hexagon

Sumber: Vousinas (2019)

f. Pressure (tekanan)

Pelaku pada saat ini melakukan kejahatan yang didorong oleh tekanan dimana hal ini dapat berasal dari tekanan akan kebutuhan keuangan, target keuangan yang menurun, perekonomian keluarga yang mendesak, dan lainnya, sehingga mendorong pelaku untuk berani melakukan pencurian kas perusahaan.

b. Capability (kapabilitas)

Hal ini menunjukkan seberapa besar daya dan kapasitas dari suatu hak untuk melakukan kecurangan di lingkungan perusahaan. Pada poin ini, ialah satu contoh yang menggambarkan dengan jelas adalah saat terjadinya



perubahan direksi yang merupakan terciptanya wujud *conflict of interest* (Sari & Nugroho, 2020).

c. *Collusion* (kolusi)

Menurut Vousinas (2019) kolusi merujuk kepada perjanjian yang menipu suatu pihak dimana pihak yang tertipu sebanyak dua orang atau lebih, untuk satu pihak yang bertujuan untuk mengambil tindakan lain untuk beberapa tujuan kurang baik, seperti menipu pihak ketiga dari hak yang dimilikinya.

D. *Ego* (arogansi)

Arogansi adalah sikap superioritas yang menyebabkan keserakahan dari orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan saat seseorang merasa lebih tinggi kedudukannya ketimbang pihak lainnya (Desviana et al., 2020).

e. *Rationalization* (rasionalisasi)

Pada poin tersebut, pelaku akan melakukan pembenaran atau merasa bahwa tindakannya benar saat mereka melakukan kecurangan. Perilaku tersebut muncul disaat seseorang merasa telah berbuat lebih bagi perusahaan, sehingga mereka terdorong untuk mengambil keuntungan yang didasari pemikiran bahwa hal tersebut sah-sah saja selama mereka bekerja dengan benar.



f. Opportunity (peluang)

Bila terdapat kelemahan dalam pengendalian internal perusahaan, pengawasan yang lemah mendorong seseorang untuk bertindak dalam melakukan kecurangan. Celah ini dapat mengundang hal yang fatal bagi perusahaan dimana kelemahan dalam pengendalian internal yang berjalan dimanfaatkan oleh seseorang.

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1 Kualitas Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sa'adah et al. (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut



Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya air conditioner (AC).

Lingkungan kerja dapat juga diartikan sebagai lingkungan sosial yang terdapat keharmonisan, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri, tidak ada saling menjatuhkan, dan tidak ada perbuatan 18ndepend lainnya termasuk tidak membawa perasaan karena akan meningkatkan semangat kerja (Busro, 2018).

a) **Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam instansi atau perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:



- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti, Pusat kerja, Kursi, Meja dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan 19ndepend) serta hubungan antar 19ndepe karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan 19ndepe rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.



Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh 20ndepend dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.



c) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja.



e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan 22ndepe rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa konflik di antara 22ndepe rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan harmonis dan kekeluargaan.



d) Keterkaitan antara kualitas lingkungan kerja dan pencegahan *fraud*

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam pencegahan kecurangan (*fraud*) dalam sebuah organisasi.

a. Transparansi dan Keterbukaan

Suasana kerja yang transparan dan keterbukaan dalam komunikasi meminimalkan kesempatan bagi individu untuk melakukan tindakan *fraud*. Jika informasi keuangan dan operasional diakses secara terbuka, maka tindakan *fraud* akan sulit untuk terjadi.

b. Pengawasan dan Pengendalian

Lingkungan kerja yang mempromosikan pengawasan dan pengendalian yang ketat dapat mengidentifikasi dan mencegah *fraud* dengan lebih efektif. Misalnya, adanya kontrol internal yang kuat dan rutin dapat memberikan deteksi dini terhadap potensi kecurangan.

Memberikan pelatihan kepada karyawan tentang etika bisnis, integritas, dan tata kelola yang baik dapat meningkatkan kesadaran terhadap risiko *fraud*. Karyawan yang paham risiko ini akan lebih cenderung melaporkan perilaku curang yang mereka temui (Mulyadi & Syafitri, 2019).

c. Pengelolaan Konflik dan Stres

Lingkungan kerja yang mengelola konflik dengan baik dan meminimalkan tingkat stres dapat mengurangi tekanan yang mendorong individu untuk melakukan tindakan *fraud*. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan diberi dukungan akan lebih cenderung berperilaku etis.



d. Akses dan Izin

Pengaturan tingkat akses dan izin yang tepat dalam sistem informasi dan keuangan sangat penting. Hal ini dapat mencegah karyawan dari akses yang tidak sah terhadap data atau dana perusahaan.

e. Pengaduan dan Pelaporan

Lingkungan kerja yang memfasilitasi dan mendorong karyawan untuk melaporkan perilaku curang akan membantu dalam mendeteksi dan mencegah *fraud*. Sistem pengaduan yang efektif dan perlindungan terhadap pelapor adalah hal-hal penting.

Dengan mengedepankan elemen-elemen ini dalam lingkungan kerja, organisasi dapat menciptakan suatu atmosfer yang tidak hanya menghambat munculnya *fraud*, tetapi juga membangun budaya integritas dan kejujuran di seluruh organisasi.

2.2.2 Budaya Organisasi

Penyebab kejahatan di organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh patologi sosial budaya yang menganut budaya konsumerisme dan 24ndependent sehingga menghalalkan segala cara untuk mencapai tujuan, oleh karena itu disamping pengendalian intern, konsep penting lainnya dalam pencegahan *fraud*, yakni menanamkan kesadaran tentang adanya *fraud* (*fraud awareness*) (Tuanakotta, 2010).

Kesadaran tentang adanya *fraud* dapat dimasukkan ke dalam suatu budaya organisasi, dalam hal ini pengertian budaya organisasi itu sendiri



merupakan sistem yang dianut oleh para anggota suatu organisasi atau perusahaan yang merupakan hal untuk membedakan organisasi atau perusahaan itu dari organisasi atau perusahaan lain. Dengan demikian, menurut Tuanakotta (2010) budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai yang dirasakan bersama oleh para anggota organisasi yang diwujudkan dalam bentuk sikap perilaku atau komitmen pada organisasi atau perusahaan.

Menurut Sutrisno (2013), budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*value*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah *relative* lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Salah satu faktor yang bisa mencegah kecurangan menurut Arens (2008:441) dalam Zelmianti & Anita (2015) adalah budaya yang jujur dan etika yang tinggi. Teori Arens diperkuat oleh Tunggal (2010) menyatakan bahwa kecurangan dapat dicegah dengan meningkatkan budaya organisasi yang dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*. Perbankan bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik dalam perusahaan agar tindakan kecurangan bisa diminimalkan.



Kemungkinan besar suatu kecurangan terjadi ketika lingkungan pekerjaan integritasnya lemah, pengendaliannya tidak kuat, kehilangan akuntabilitas, atau mendapat tekanan yang besar, maka tidak dapat dipungkiri seseorang akan melakukan ketidakjujuran. Menurut Karyono (2013) apabila penyebab *fraud* karena faktor individu, pencegahannya dengan meningkatkan integritas dan budaya jujur serta mengeliminasi tekanan, kesempatan, kebutuhan, pembenaran dan pengungkapan, sementara bila penyebab *fraud* karena kondisi organisasi terutama karena kelemahan pengendalian intern, pencegahannya dilakukan dengan penerapan rancangan struktur pengendalian yang andal dan praktik yang sehat dalam pelaksanaannya.

Namun demikian, organisasi punya pilihan, mereka dapat membentuk lingkungan pekerjaan dimana kemungkinan terjadinya *fraud* sangat kecil, atau lingkungan pekerjaan yang berpeluang kemungkinan terjadinya *fraud* sangat besar. Setiap organisasi bertanggungjawab untuk berusaha mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh pegawai. Budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi Kilmann & Thomas (1978) yang dituliskan kembali oleh Sutrisno (2013) dimana kultur budaya memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi atau suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2016: 19) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi.



2.2.3 Pengendalian Internal

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 sistem pengendalian internal adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh manajemen yang diciptakan untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektivitas, efisiensi, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan keandalan penyajian laporan keuangan. *Committee of sponsoring organization* (COSO) pada tahun 1992 mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai proses yang didesain untuk menghasilkan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan dalam kategori sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi operasi
2. Keandalan dalam laporan keuangan
3. Ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku

American Institute of Certified Public Accountant (AICPA) mendefinisikan sistem pengendalian internal mencakup susunan organisasi dan semua metode beserta kebijakan/peraturan yang terkoordinasi dalam perusahaan, dengan tujuan untuk melindungi:

- a) Harta kekayaan perusahaan
- b) Memeriksa kecermatan dan keandalan data akuntansi
- c) Meningkatkan efisiensi operasi usaha.

Mendorong dipatutkannya kebijakan yang telah ditetapkan.



Tiga tujuan sistem pengendalian internal menurut Mulyadi (2002) dalam Adelin & Fauzihardani (2013) yaitu:

1. Keandalan informasi keuangan, manajer bertanggung jawab atas menyiapkan laporan keuangan untuk investor, kreditur, dan para pemakai lainnya. Manajemen mempunyai tanggung jawab baik hukum dan profesional untuk meyakinkan bahwa informasi tersebut disiapkan secara wajar.
2. Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku, kendali dalam suatu organisasi dimaksudkan untuk mendorong penggunaan yang efektif dan efisien atas sumber dayanya, mencakup personel untuk mengoptimalkan sasaran manajemen.
3. Efektivitas dan efisiensi operasi, perusahaan harus mampu meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan, dimana kegiatan operasi perusahaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tersebut, sistem pengendalian internal pemerintah terdiri dari lima unsur, yaitu:

- a) Lingkungan pengendalian, merupakan kondisi dalam instansi pemerintah yang dapat membangun kesadaran semua personil akan pentingnya pengendalian suatu organisasi dalam menjalankan aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga meningkatkan efektivitas pengendalian internal.

Penilaian risiko, merupakan kegiatan penilaian atas kemungkinan terjadinya situasi yang mengancam pencapaian tujuan dan sasaran instansi



pemerintah yang meliputi kegiatan identifikasi, analisis, dan mengelola risiko yang relevan bagi proses atau kegiatan organisasi.

- c) Kegiatan pengendalian, merupakan tindakan yang diperlukan untuk mengatasi risiko serta penerapan dan pelaksanaan kebijakan dan prosedur untuk memastikan bahwa tindakan mengatasi risiko telah dilaksanakan secara efektif.
- d) Informasi dan komunikasi. Informasi merupakan data yang telah diolah yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan dalam rangka penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah, sedangkan komunikasi merupakan proses penyampaian pesan atau informasi dengan menggunakan 29ndepe atau 29ndepen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan umpan balik.
- e) Pemantauan, merupakan proses penilaian atas mutu kinerja sistem pengendalian internal dan proses yang memberikan keyakinan bahwa temuan audit dan evaluasi lainnya segera ditindaklanjuti.

2.2.4 Pencegahan *Fraud*

Kata *fraud* mengandung makna sebagai penyimpangan dan perbuatan melawan hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu seperti menipu yang dapat merugikan pihak lain dan orang yang melakukannya bisa dari pihak luar maupun dari dalam perusahaan. *Fraud* dirancang untuk memanfaatkan peluang yang tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain (Karyono, 2013).



Pencegahan *fraud* merupakan tindakan menghilangkan peluang untuk melakukan *fraud* dengan mengembangkan dan menerapkan manajemen risiko (terutama manajemen risiko *fraud*), pencegahan *fraud* juga dapat diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk mencegah *fraud* dengan mengendalikan dan mengawasi proses pelayanan publik, memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah, dan memperbaiki tata kelola pemerintahan yang baik (Taufik, 2019). Pengendalian internal Priantara (2013: 196) menyatakan bahwa penipuan yang mungkin terjadi dapat dicegah antara lain dengan cara-cara sebagai berikut:

1) Membangun struktur pengendalian internal yang baik

Semakin berkembang perusahaan, tugas manajemen untuk mengendalikan operasional perusahaan menjadi semakin berat. Agar tujuan yang ditetapkan oleh manajemen puncak dapat tercapai, keamanan aset perusahaan terjamin, sehingga manajemen perlu membangun struktur pengendalian internal yang baik dan efektif untuk mencegah *fraud* dapat dilakukan secara efisien dan efektif.

2) Membuat aktivitas kontrol efektif

Melakukan kegiatan pengendalian yang efektif dapat dilakukan dengan mengkaji kinerja karyawan, mengolah informasi menjadi informasi yang memiliki akurasi dan kelengkapan, pengendalian fisik aset dengan fasilitas pengamanan yang memadai yang terlindungi dari akses terhadap aset, dan pemisahan tugas berguna untuk memberikan tanggung jawab kepada orang yang berbeda agar terhindar dari tugas dan wewenang ganda.



3) Meningkatkan budaya organisasi

Peningkatan budaya organisasi dilakukan dengan menerapkan prinsip-prinsip GCG (*Good Corporate Governance*) yang saling terkait untuk mendorong kinerja sumber daya organisasi agar dapat bekerja secara efisien.

4) Menjadikan fungsi audit internal efektif

Meskipun auditor internal tidak dapat menjamin bahwa *fraud* tidak akan terjadi, namun auditor harus menggunakan kecakapan posisinya dengan hati-hati sehingga diharapkan dapat terdeteksi *fraud* dan mampu memberikan saran yang bermanfaat kepada manajemen untuk mencegah *fraud*.

2.2.5 Profesionalisme

Menurut Soetjipto & Kosasi (2009: 262), istilah “profesional” berasal dari kata “profesi,” yang mengacu pada kualitas atau karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang yang menjalankan suatu profesi. Lebih lanjut, istilah “profesional” mencakup makna: “ciri yang terkait dengan suatu profesi, penampilan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar profesi, individu yang memiliki keterampilan yang sejalan dengan tuntutan dari bidang profesi tersebut.”

Profesionalisme dalam pekerjaan mengacu pada kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan bidang dan tingkatannya masing-masing. Profesionalisme juga melibatkan



kesesuaian antara kompetensi birokrasi dengan tugas yang diperlukan (task-requirement). Terpenuhinya kesesuaian antara kemampuan dan kebutuhan tugas menjadi prasyarat untuk membentuk aparat yang profesional. Dengan kata lain, keahlian dan kemampuan aparat mencerminkan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi (Ramadhan, 2018).

Profesionalisme adalah “keandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga dilakukan dengan standar tinggi, dalam waktu yang tepat, dengan ketelitian, dan mengikuti prosedur yang mudah dimengerti dan diikuti oleh para pemangku kepentingan.”(Siagian, 2019). Tingkat profesionalisme pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari di organisasi. Tingkat kemampuan yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, sedangkan jika tingkat kemampuan rendah, kemungkinan tujuan organisasi akan tercapai lambat atau bahkan menyimpang dari rencana awal.

Menurut Siagian (2019), Indikator Profesionalisme dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Kemampuan mencakup kecakapan atau potensi untuk menguasai suatu keahlian. Keahlian ini bisa bersifat bawaan sejak lahir, atau dapat diperoleh melalui latihan dan praktik, yang kemudian diterapkan dalam tindakan nyata.



- b. Kualitas adalah suatu keadaan yang dinamis yang terkait dengan produk, layanan, individu, proses, dan lingkungan. Kualitas ini dapat memenuhi atau bahkan melebihi harapan yang ada.
- c. Sarana dan prasarana mencakup seperangkat alat yang digunakan dalam menjalankan suatu proses kegiatan. Alat-alat ini bisa termasuk peralatan pendukung atau bahkan peralatan utama. Keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.
- d. Jumlah SDM mencakup potensi yang dimiliki oleh individu yang dapat digunakan untuk mendukung sebuah organisasi atau perusahaan, sejalan dengan keterampilan atau kemampuan yang dimilikinya.
- e. Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu dalam pengolahan informasi dan melaksanakan tugas-tugas terkait dengan pemrosesan informasi.
- f. Keandalan mencakup konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal ini bisa berarti bahwa pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang sama (tes ulang) akan memberikan hasil yang konsisten.



2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran <i>Anti-Fraud</i> , Integritas, Independensi, dan Profesionalisme terhadap Pencegahan Kecurangan (2018)	a) Dewi Novita Wulandari b) Muhammad Nuryanto	Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti pengaruh pengendalian internal, kesadaran <i>anti-fraud</i> , integritas, independensi, dan profesionalisme terhadap pencegahan kecurangan dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara.	Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>purposive sampling</i> , sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pengendalian inter, integritas, independensi dan profesionalisme berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Sedangkan kesadaran <i>anti-fraud</i> tidak berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Proactive Fraud Audit</i> , <i>Whistleblowing</i> , dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS (2022)	a) Ririn Melati b) Agustiawan c) Siti Rodiah	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, <i>proactive fraud audit</i> , <i>whistleblowing</i> dan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS	Metode pengumpulan sampel menggunakan metode sampling jenuh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, <i>proactive fraud audit</i> dan <i>whistleblowing</i> berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan
3.	Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Perilaku Berbasis Teknologi pada Pencegahan Kecurangan (2021) f) Di Lpd	a) I Putu Aditya Prastika Eka Putra b) Made Yenni Latrini	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas pada Kecenderungan	Penelitian ini menggunakan Teknik <i>Proportionate stratified random sampling</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Moralitas berpengaruh positif pada kecenderungan Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) di



	Se-Kabupaten Gianyar (2018)		Kecurangan (<i>Fraud</i>). Di LPD se-Kabupaten Gianyar.		LPD se-Kabupaten Gianyar.
4.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> (Kecurangan) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro Provinsi Lampung (2021)	a) Eko Yulianto b) Suharto c) M. Ihsan Dacholfany	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap pencegahan <i>fraud</i> pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Metro Provinsi Lampung.	Penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling atau kriteria tertentu dalam pengumpulan data.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> (kecurangan). (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> (kecurangan). (3) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> (kecurangan).
5.	<i>The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Auditors on Fraud Prevention, with Internal Control Systems as Mediators: A Case Study on IGE (2023)</i>	a) Jeremias Soares b) Zaki Baridwan SE. MSI. Aku. Cab c) Rosidi Hasim MM. Akuc	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan, dengan sistem pengendalian internal sebagai mediatornya.	Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur dengan menggunakan alat analisis data SmartPLS versi 4.0.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, peran auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, budaya organisasi berpengaruh terhadap sistem pengendalian internal (SPI), peran auditor internal tidak berpengaruh terhadap SPI, SPI berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan, budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
6.	<i>The Effect of Organizational Culture, the Role of Internal Auditors and Auditor Integrity on Fraud Prevention</i>	a) Falih Zaki Sudharma b) Haliah c) Nirwana	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, peran auditor internal dan integritas auditor	Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sedangkan peran auditor internal dan



			terhadap pencegahan kecurangan pada Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.		integritas auditor tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
7.	<i>Organizational Culture as Moderating the Influence of Internal Control and Community Participation on Fraud Prevention in Village Fund Management during the COVID-19 Pandemic (2021)</i>	a) I Made Yoga Darma Putra b) Ni Ketut Rasmini c) Gayatri d) Ni Made Dwi Ratnadi	Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh pengendalian internal dan partisipasi masyarakat terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa pada masa pandemic COVID-19.	Teknik analisis data menggunakan metode <i>Partial Least Square (PLS)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal dan partisipasi masyarakat positif berpengaruh dalam mencegah kecurangan dalam pengelolaan dana desa di masa pandemic COVID-19. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memperkuat pengaruh pengendalian internal dan partisipasi masyarakat terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa di masa pandemic COVID-19.
8.	Pengaruh Kompetensi, Independensi, dan Profesionalisme Auditor Internal dalam mencegah kecurangan (<i>fraud</i>) (2021)	a) Johan Erwin Panjaitan b) Fitriana c) Didin Saepudin	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, independensi dan profesionalisme auditor internal dalam mencegah terjadinya kecurangan.	Penelitian ini menggunakan Teknik sampling <i>non probability</i> sampling dengan sampel jenuh.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi auditor internal, independensi auditor internal dan profesionalisme auditor internal berpengaruh positif dalam mencegah kecurangan di PT. ARI Bandung.
9.	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam mencegah kecurangan dengan	a) Ni Putu Agustina Widyawati b) Edy Sujana c) Putu Gede Diatmika	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia	Metode pengumpulan data menggunakan metode survey memakai kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>good corporate governance</i> .



	<i>Good Corporate Governance sebagai Variabel Intervening (2023)</i>		terhadap pencegahan <i>fraud</i> dengan <i>good corporate governance</i> sebagai variabel intervening.		Sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> , sedangkan budaya organisasi dan <i>good corporate governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
10.	<i>The Influence of Internal Control on Fraud Prevention (Case Study at Bank BRI of Cimahi City) (2020)</i>	a) Rahadiyan Nugraha b) Bunga Indah Bayunitri	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada Bank BRI Kota Cimahi	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penjelasan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan sebesar 50,2%.





Optimized using
trial version
www.balesio.com