

TESIS

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN
MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI PEMODERASI**

***THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, WHISTLEBLOWING
SYSTEM, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON FRAUD
PREVENTION WITH INDIVIDUAL MORALITY AS
MODERATING***

disusun dan diajukan oleh

**MUTMAINA
A062221047**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

TESIS

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
WHISTLEBLOWING SYSTEM, DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN
MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI PEMODERASI**

***THE EFFECT OF INTERNAL CONTROL, WHISTLEBLOWING
SYSTEM, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON FRAUD
PREVENTION WITH INDIVIDUAL MORALITY AS
MODERATING***

sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

disusun dan diajukan oleh

**MUTMAINA
A062221047**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, WHISTLEBLOWING SYSTEM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI PEMODERASI

disusun dan diajukan oleh

MUTMAINA
A062221047

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 21 Juni 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Dr. Andi Kusumawati, SE., M.Si., Ak., CA Dr. Syarifuddin Rasyid, SE., M.Si., Ak., ACPA
NIP. 196604051992032003 NIP. 196503071994031003

Ketua Program Studi
Magister Akuntansi



Dr. Aini Indrijawati, SE., M.Si., CA.
NIP. 196811251994122002



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si.
NIP. 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Mutmaina
NIM : A062221047
Jurusan/program studi : Magister Akuntansi

menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, *WHISTLEBLOWING* SYSTEM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI PEMODERASI

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 12 Juni 2024

Yang Membuat Pernyataan



Mutmaina

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak.) pada program Pendidikan Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tesis ini. Pertama-tama, ucapan terima kasih peneliti berikan kepada ibu Dr. Andi Kusumawati, SE.,Ak.,M.Si.,CA dan bapak Dr. Syarifuddin Rasyid, SE.,M.Si.,Ak.,ACPA sebagai dosen pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, dan memberi bantuan literatur, serta diskusi- diskusi yang telah dilakukan dengan peneliti.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada segenap Kepala Pimpinan Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan atas pemberian izin untuk melakukan penelitian. Hal yang sama juga peneliti sampaikan kepada segenap pegawai yang telah memberi andil yang sangat besar dalam pelaksanaan penelitian ini. Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Terakhir, ucapan terima kasih kepada ayah dan ibu, saudara, sahabat, dan teman atas bantuan, nasehat, dan motivasi yang diberikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Tesis ini masih jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan lebih menyempurnakan tesis ini.

Makassar, Juni 2024



Peneliti

ABSTRAK

MUTMAINA. *Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Moralitas Individu sebagai Pemoderasi* (dibimbing oleh Andi Kusumawati dan Syarifuddin Rasyid).

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan dengan moralitas individu sebagai variabel moderasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik penyampelan purposif. Sampel yang diperoleh berjumlah 51 auditor internal yang bekerja di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penganalisisan data menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Moralitas individu memoderasi pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Kata kunci: pengendalian internal, *whistleblowing system*, budaya organisasi, moralitas individu, pencegahan kecurangan



ABSTRACT

MUTMAINA. *The Effect of Internal Control, Whistleblowing System, and Organizational Culture on Fraud Prevention with Individual Morality as Moderating Variable* (supervised by Andi Kusumawati and Syarifuddin Rasyid)

This study aims to test and analyze the effect of internal control, whistleblowing system, and organizational culture on fraud prevention with individual morality as a moderating variable. This research was a quantitative study using purposive sampling techniques. The sample obtained consisted of 51 internal auditors who worked at the Regional Inspectorate of South Sulawesi Province. Data analysis used multiple linear regression analysis and moderation regression analysis. The results show that internal control, whistleblowing system, and organizational culture have a positive and significant effect on fraud prevention. Individual morality moderates the effect of internal control, whistleblowing system, and organizational culture on fraud prevention.

Keywords: internal control, whistleblowing system, organizational culture, individual morality, fraud prevention



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	11
2.1.1 <i>Theory Of Planned Behavior</i>	11
2.1.2 <i>Fraud Hexagon Theory</i>	13
2.1.3 Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	15
2.1.4 Pengendalian Internal.....	17
2.1.5 <i>Whistleblowing System</i>	19
2.1.6 Budaya Organisasi.....	21
2.1.7 Moralitas Individu.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS..	28
3.1 Kerangka Pemikiran.....	28
3.2 Pengembangan Hipotesis.....	31
BAB IV METODE PENELITIAN.....	39
4.1 Rancangan Penelitian.....	39
4.2 Lokasi dan Waktu penelitian.....	39
4.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
4.4 Jenis dan Sumber Data.....	40
4.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	41
4.7 Instrumen Penelitian.....	43
4.8 Teknik Analisis Data.....	44
BAB V HASIL PENELITIAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	49
5.2 Hasil Uji Penelitian.....	53
5.3 Uji <i>First Order Confirmatory Factor Analysis</i>	54
5.4 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	56

5.5 Analisis Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	59
5.6 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB VI PEMBAHASAN.....	65
6.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan.....	65
6.2 Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan.....	67
6.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan.....	69
6.4 Moralitas Individu memoderasi Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan.....	72
6.5 Moralitas Individu memoderasi Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan Kecurangan.....	73
6.6 Moralitas Individu memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan.....	74
BAB VII PENUTUP.....	76
7.1 Kesimpulan.....	76
7.2 Implikasi.....	78
7.3 Keterbatasan.....	79
7.4 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
4.1	Parameter Uji Validasi Dalam Model Pengukuran PLS.....	47
5.1	Tingkat Pengembalian Kuesioner.....	49
5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
5.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	50
5.4	Responden Berdasarkan Umur/Usia.....	51
5.5	Responden Berdasarkan Jabatan.....	51
5.6	Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
5.7	Analisis Statistik Deskriptif Variabel.....	53
5.8	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	57
5.9	Nilai <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	58
5.10	Nilai <i>Construct Realibility And Validity</i>	59
5.11	Uji Hipotesis Berdasarkan <i>Path Coefficient</i>	60
5.12	Uji Hipotesis Berdasarkan <i>Effect Moderasi</i>	62
5.13	Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1.1	Grafik Kerugian Negara Akibat Korupsi (2013-2022).....	2
1.2	Grafik Penanganan Pengaduan.....	4
2.1	<i>Theory of Planned Behavior</i>	12
3.1	Kerangka Pemikiran.....	30
3.2	Kerangka Konseptual.....	38
5.1	<i>First Order Confirmatory Factor Analysis</i>	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
7.1	Peta Teori.....	87
7.2	Data Responden.....	92
7.3	Kuesioner.....	93
7.4	<i>Smart</i> PLS.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

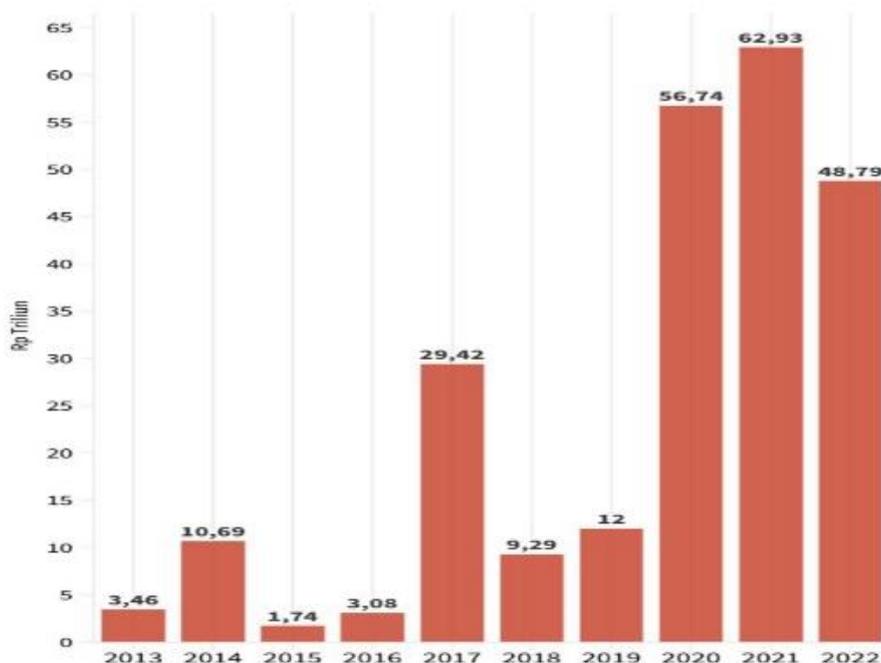
1.1 Latar Belakang

Kecurangan akuntansi telah menarik banyak perhatian media dan menjadi isu yang menonjol serta penting di mata pemain bisnis dunia maupun instansi pemerintahan. Kecurangan merupakan serangkaian tindakan-tindakan yang tidak wajar dan ilegal yang sengaja dilakukan untuk menipu. Tindakan tersebut dapat dilakukan untuk keuntungan ataupun kerugian organisasi dan oleh orang-orang di luar maupun di dalam organisasi (Agwu, 2014).

Kecurangan akuntansi meliputi berbagai bentuk, seperti tendensi untuk melakukan tindak korupsi, tendensi untuk penyalahgunaan aset, dan tendensi untuk melakukan pelaporan keuangan yang menipu. Berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Indonesia pada tahun 2019, menyatakan bahwa kasus kecurangan yang paling banyak terjadi di Indonesia adalah kasus korupsi dengan persentase sebesar 64.4%. Selanjutnya, jenis kasus kecurangan yang terjadi selain kasus korupsi yaitu penyalahgunaan aset atau kekayaan negara dan perusahaan dengan persentase sebesar 28.9%, dan kecurangan laporan keuangan dengan persentase sebesar 6.7% (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2019).

Banyak masalah hukum yang terjadi, terutama masalah korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) terjadi pada organisasi pemerintah dengan modus penyuapan, pungutan liar serta penggunaan aset negara untuk kepentingan pribadi. Hal ini berdasarkan fenomena yang ditemukan oleh *Data Indonesia Corruption Watch* (ICW) yang menyatakan kerugian negara akibat kasus korupsi mencapai 238,14

triliun sejak 2013-2022. Nilai tersebut didapatkan dari hasil pemantauan putusan korupsi yang dikeluarkan oleh pengadilan tingkat pertama hingga kasasi sepanjang periode tersebut. Nilai kerugian negara akibat korupsi cenderung meningkat pada 10 tahun terakhir (Pratiwi, 2023).



Sumber: Indonesian Corruption Watch (ICW)

Gambar 1.1 Grafik Kerugian Negara Akibat korupsi (2013-2022)

Kelemahan pengendalian internal merupakan salah satu faktor yang penting dalam mencegah tindakan kecurangan karena pengendalian internal yang efektif dapat memperkuat proses, struktur dan nilai organisasi dalam meningkatkan pengawasan dan pengawasan, sehingga mengurangi dan mencegah pelanggaran dan malpraktik seperti kecurangan dan penyalahgunaan aset (Zakaria *et al.*, 2016). Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen, dan karyawan yang dirancang untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta ketaatan terhadap undang-undang dan aturan yang berlaku.

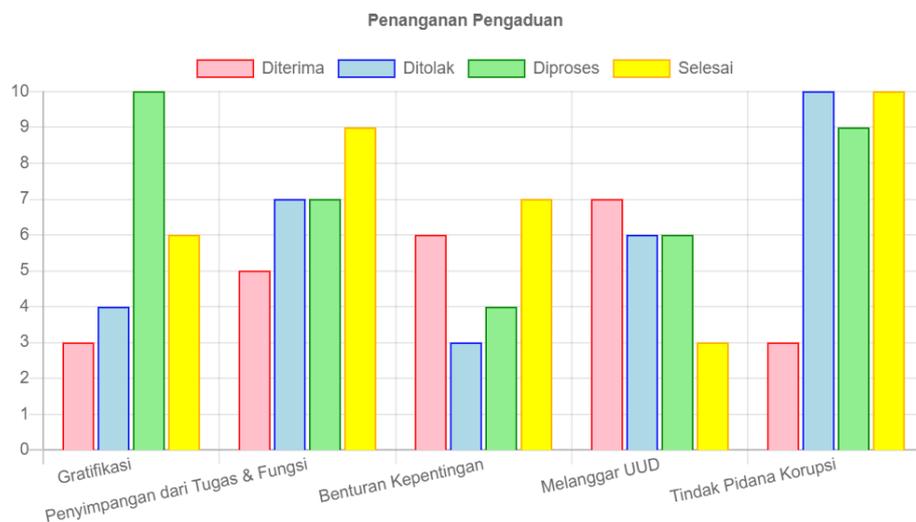
Kepala Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan menyebutkan bahwa total penyidikan tindak pidana korupsi di wilayah hukum Kejaksaan Tinggi Sulawesi selatan tahun 2023 sebanyak 116 perkara dengan jumlah tersangka sebanyak 81 orang dengan rincian; penyelenggara negara sebanyak 26 orang, pejabat BUMN/BUMD sebanyak 15 orang, swasta sebanyak 36 orang, Kepala Desa sebanyak 2 orang, Tenaga Honorer sebanyak 1 orang, Tenaga PPPK sebanyak 1 orang dengan total kerugian negara sebesar Rp197.413.638.598 (Saripuddin, 2023).

Masalah hukum yang terjadi karena tingginya tindakan kecurangan dan besarnya dampak yang ditimbulkan terhadap seluruh lapisan masyarakat, maka tindakan kecurangan harus dicegah (Taufik, 2019). Pencegahan kecurangan (*fraud*) menjadi variabel penting demi terwujudnya pemerintahan bersih yang bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme. Hal tersebut dapat dicegah dengan menerapkan kebijakan anti *fraud* di setiap organisasi, termasuk pada organisasi pemerintahan. Kebijakan anti *fraud* diterapkan bertujuan agar pemerintahan memiliki sistem pencegahan seperti sistem deteksi, pemantauan, dan sistem yang meninjau kebijakan serta kegiatan operasional.

Berdasarkan fenomena di atas, ada beberapa yang menjadi penyebab terjadinya tindak kecurangan, diantaranya yaitu lemahnya pengendalian internal. Lemahnya pengendalian internal akan memungkinkan terjadinya kesalahan dan menyebabkan kecurangan semakin besar (Caplan, 1999). Keefektifan pengawasan internal mempunyai pengaruh yang luar biasa dalam upaya penanggulangan pungli, dengan adanya pengawasan internal maka akibatnya akan terjadi pengecekan terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain. Penelitian yang dilakukan oleh Agwu *et al.* (2016) dan Agyemang (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan

oleh Nyakarimi (2020) menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Faktor pencegahan fraud selanjutnya yaitu *whistleblowing system*. *Whistleblowing System* merupakan mekanisme penyampaian pengaduan pekerja yang memutuskan untuk melaporkan kepada media, otoritas internal atau eksternal mengenai permasalahan ilegal dan tidak etis yang terjadi di tempat kerja. Pelapor adalah pegawai atau pekerja dalam suatu organisasi yang menyaksikan, mengetahui tindak pidana atau praktik apa pun yang menyimpang dan mengancam kepentingan umum dalam organisasinya, dan memutuskan untuk mengungkapkan penyimpangan tersebut kepada masyarakat atau instansi yang berwenang (Syamsuddin, 2017). Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mencatat pengaduan yang paling banyak diselesaikan pada tahun 2023 adalah pengaduan tindak pidana korupsi dibandingkan pengaduan gratifikasi, penyimpangan dari tugas dan fungsi, benturan kepentingan dan pelanggaran undang-undang.



Sumber: Website *Whistleblowing System* Inspektorat Daerah Pov. Sulsel

Gambar 1.2 Grafik Penanganan Pengaduan 2023

Grafik menunjukkan masih sedikit kasus yang dilaporkan dan beberapa kasus yang ditolak melalui mekanisme *whistleblowing*. Survei Institute of

Business Ethics (2007) juga menyimpulkan bahwa satu dari empat karyawan mengetahui adanya pelanggaran, namun lebih dari separuh (52%) tetap diam dan tidak berbuat apa-apa (KNKG, 2008). Hal ini tentu tidak mengherankan mengingat pemberitaan dan keterbukaan informasi terkadang harus dibayar mahal oleh pelapor sehingga berujung pada pemutusan hubungan kerja. Budaya diam pada pegawai dunia usaha dan pemerintah menimbulkan beberapa fakta yang tidak bisa diungkapkan (Syamsuddin, 2017). Keengganan karyawan untuk melaporkan pelanggaran yang diketahui dapat diatasi melalui penerapan *Whistleblowing System* yang efektif, transparan dan akuntabel. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat partisipasi pegawai/pekerja dalam melaporkan penyimpangan atau pelanggaran yang terjadi di dunia usaha dan sektor publik (pemerintah).

Organisasi menyadari pentingnya keberadaan *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan atau pelanggaran setelah melihat banyak bukti di awal dekade abad kedua puluh satu (Dyck *et al.*, 2010). Seperti contoh keruntuhan Enron dan Arthur Andersen merupakan suatu fenomena yang terkuak berkat adanya perilaku *whistleblowing*. Dengan adanya *whistleblowing system*, maka tersedia mekanisme untuk menyampaikan informasi penting/kritis serta tindak pendeteksian dini. *Whistleblowing system* juga dapat memberi masukan kepada entitas atau organisasi untuk fokus ke area kritical dan kelemahan pengendalian internal kemudian merancang tindakan perbaikan. Perlunya pemahaman atas faktor-faktor yang melandasi niat untuk melaporkan kecurangan (*whistleblowing*) mengingat pentingnya peran *whistleblowing* dalam mengungkapkan kecurangan dan berbagai pelanggaran. Dalam penelitian Maulida dan Bayunitri (2021) dan Meitasir dkk. (2022) dikatakan bahwa *whistleblowing* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (fraud) namun berbeda dengan penelitian Sujana dkk. (2020) dan Wardah dkk. (2022) yang

mengatakan bahwa *whistleblowing* tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Salah satu faktor yang bisa mencegah *fraud* adalah budaya jujur dan etika yang tinggi. Budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat mencegah kecurangan dalam suatu organisasi (Duke, 2021). Budaya adalah pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai dan asumsi yang dimiliki oleh para anggota dalam sebuah organisasi disosialisasikan pada anggota baru, dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu. Budaya didalam organisasi berarti suatu aturan yang dibuat, disepakati dan kemudian disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman untuk melakukan aktivitas.

Budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama, untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi diarahkan pada suatu pandangan yang sama, maka diperlukan budaya yang kuat dalam organisasi. Ketika budaya organisasi itu baik maka akan berdampak positif bagi organisasi tersebut, dengan begitu akan menekan tindakan *fraud* yang akan terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Duke (2021) dan Setyaningsih (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan berbeda dengan penelitian Wardah dkk. (2022) yang menyatakan adanya pengaruh negatif antara budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Moralitas individu terindikasi menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya kecurangan. Moralitas individu akan mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan. Moralitas individu adalah kemampuan moral individu untuk memutuskan masalah dalam kondisi dilema etika dengan membuat penilaian tentang tindakan sosial dan bermartabat yang dilakukan benar atau salah. Penalaran moral moralitas individu adalah proses penentuan benar atau salah untuk membuat keputusan etis. Dikatakan bahwa seorang individu bermoral ketika ia berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang hidup dalam

masyarakat. Penelitian yang dilakukan Romadaniati (2020) dan Harahap dkk. (2022) bahwa moralitas individu sebagai variabel moderasi memperkuat hubungan antara antara pengendalian internal dan komitmen organisasi dengan pencegahan kecurangan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Isnawati dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa moralitas individu mampu memperlemah pengaruh sistem pengendalian internal dan *good corporate governance* terhadap pencegahan kecurangan.

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Megawati (2023) dengan perbedaan penelitian variabel komitmen organisasi diganti dengan variabel budaya organisasi karena budaya organisasi yang transparan mempengaruhi setiap individu untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi dan menciptakan nilai atau norma positif yang mencegah individu melakukan kecurangan. Penambahan moralitas individu sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini dimaksudkan karena terjadinya sejumlah kecurangan dilingkungan lembaga pemerintah daerah merupakan cerminan rendahnya moral yang dimiliki karyawan di bagian keuangan atau non keuangan pada lembaga pemerintah daerah. Moral individu yang lemah menjadi faktor penyebab terjadinya kecurangan (*fraud*) dan hal ini akan menurunkan upaya pencegahan kecurangan yang dilakukan pemerintah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, pertanyaan penelitian yang ingin dijawab sebagai berikut.

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
2. Apakah *whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan?
4. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan?
5. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan?
6. Apakah moralitas individu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis berikut ini.

1. Pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan
2. Pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan
4. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan
5. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan
6. Moralitas individu dalam memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan dan tujuan yang telah diuraikan, penelitian ini memiliki beberapa kegunaan berikut ini.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- a) Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan penelitian dalam bidang akuntansi dan auditing, khususnya meningkatkan pemahaman mengenai pengendalian internal, *whistleblowing*

system, budaya organisasi, moralitas individu dan pencegahan kecurangan, serta sebagai pendukung penelitian-penelitian selanjutnya.

- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi sumbangan pemikiran, khususnya dalam bidang akuntansi dan auditing serta membantu meningkatkan kepercayaan pembaca.
- c) Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan pengembangan penelitian selanjutnya

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a) Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kajian ilmiah mengenai pencegahan kecurangan.
- b) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam pencegahan kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini berlandaskan pada pedoman penulisan Tesis serta Disertasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (2013) yang dimanfaatkan untuk lebih memahami permasalahan pada penelitian ini. Sistematika penulisan ini terdiri dari tujuh bagian dengan uraian sebagai berikut.

Bab I adalah pendahuluan. Bab ini akan disajikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang menggambarkan garis besar pokok pembahasan secara menyeluruh.

Bab II adalah tinjauan pustaka. Bab ini akan dibahas kerangka teoretis dan penggambaran teori yang melandasi penelitian pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan serta moralitas individu sebagai pemoderasi hubungan tersebut.

Bab III adalah kerangka pemikiran dan hipotesis. Bab ini akan membahas

mengenai kerangka konseptual dan hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini. Yang merupakan sebuah konsep untuk dapat memberikan gambaran, mengarahkan asumsi dan dugaan sementara terkait dengan variabel – variabel yang akan diteliti.

Bab IV adalah metode penelitian. Bab ini akan membahas tentang metodologi yang dipergunakan dalam penelitian ini. Penjelasan mengenai jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data dan kriteria pengujian hipotesis.

Bab V adalah hasil penelitian. Bab ini akan membahas mengenai hasil penelitian yang memuat deskripsi data. Selain itu, memuat penyajian hasil penelitian secara deskriptif sistematis mengenai data dan temuan yang diperoleh.

Bab VI adalah pembahasan. Bab ini memuat jawaban-jawaban atas pertanyaan penelitian dan tafsiran atas temuan-temuan kemudian diintegrasikan dengan hasil dan temuan pada ilmu serta teori-teori yang telah ada sebelumnya.

Bab VII adalah penutup. Bab ini memuat temuan pokok atau kesimpulan, refleksi peneliti berkaitan dengan temuan atau kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran atau rekomendasi yang diajukan.

BAB II

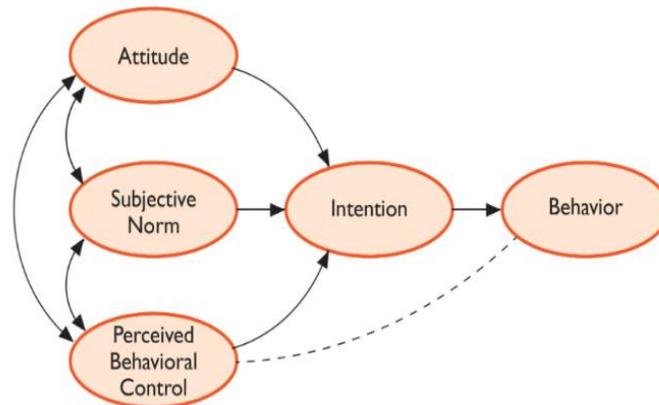
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Theory of Planned Behavior*

Theory of planned behavior pertama kali dikemukakan oleh Ajzen. *Theory of planned behavior* merupakan peningkatan dari *theory of reasoned action*. *Theory of reasoned action* menjelaskan niat untuk melakukan suatu tindakan disebabkan oleh dua sebab, yaitu *attitude towards behavior* dan *subjective norms*. Ajzen menambahkan satu faktor yaitu niat seseorang dalam melakukan tindakan yaitu *perceived behavioral control* (Gumelar dan Shauki, 2020). *Theory of planned behavior* dilandasi oleh asumsi perilaku manusia akan sesuai dengan pemikiran dengan pertimbangan akal sehat, yaitu manusia akan mendapatkan informasi tentang perilaku yang ada dengan mempertimbangkan baik atau buruk pada perilaku yang dilakukan. *Theory of planned behavior* membuktikan bahwa minat lebih berpotensi dalam memprediksi suatu perilaku aktual dan sekaligus dapat menghubungkan antara sikap dan perilaku aktual (Ajzen, 1991).

Teori ini memberikan suatu kerangka untuk mempelajari sikap seseorang terhadap perilakunya. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku adalah kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku, evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan - kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh.



Sumber: Ajzen (1991)

Gambar 2.1 Theory of Planned behavior

Berdasarkan diagram diatas dapat menjelaskan bahwa *theory of planned behavior* berdasar pada niat individu untuk berperilaku dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*), norma subjektif (*subjective norm*) dan kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*). Teori ini didasarkan karena makhluk rasional yang akan implikasi dari tindakan mereka sebelum mereka memutuskan untuk melakukan suatu perilaku yang akan mereka perbuat.

Keterkaitan hubungan antara *theory of planned behavior* dengan pencegahan kecurangan, pengendalian internal, *whistleblowing system*, budaya organisasi dan moralitas individu. *Theory of planned behavior* menyatakan bahwa sikap merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi niat perilaku seseorang bahwa sikap individu terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku (*salient belief*). Selain itu, setiap individu akan menilai atau mengevaluasi secara subjektif terhadap pentingnya konsekuensi atau dampak tersebut (*subjective evaluation*) (Ajzen, 1991). Apabila seseorang meyakini bahwa tindakan *whistleblowing* dapat memberikan hasil yang positif dan dievaluasi sebagai hal yang penting, maka orang tersebut akan cenderung memilih menjadi

whistleblower sehingga dapat meningkatkan efektivitas *whistleblowing system*.

Begitu pula dengan budaya organisasi. Budaya organisasi dapat berjalan dengan efektif apabila terdapat partisipasi dari seluruh struktural yang ada dalam organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan. *Theory of planned behavior* menjelaskan dimana niat individu dipengaruhi keyakinan terhadap konsekuensi atau dampak yang dihasilkan oleh perilaku sama halnya dengan moral yang berkaitan dengan perasaan individu mengenai kewajiban untuk terlibat ataupun menolak melakukan perilaku tertentu seperti adanya perasaan bersalah yang dimiliki oleh satu pihak namun tidak dimiliki oleh pihak lain yang merupakan intensi untuk mencegah terjadinya kecurangan.

2.1.2 Fraud Hexagon Theory

Teori terbaru mengenai kecurangan yaitu *fraud hexagon theory* yang dikemukakan oleh Georgios L. Vousinas dari *National Technical University of Athens* pada tahun 2019 dalam tulisannya yang berjudul "*Advancing theory of fraud: The S.C.C.O.R.E. Model*". Teori ini merupakan pengembangan dari teori kecurangan sebelumnya yaitu teori *fraud triangle* yang dikemukakan oleh Cressey Donald (1953), teori *fraud diamond* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004), dan teori *fraud pentagon* yang dikemukakan oleh Jonathan Marks (2011).

Fraud hexagon theory terdiri dari enam komponen yaitu *stimulus* (tekanan), *capability* (kemampuan), *collusion* (kolusi), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), dan ego. Enam komponen dalam teori *fraud hexagon* merupakan hasil pengembangan dari teori *fraud triangle*, *fraud diamond*,

dan *fraud* pentagon dengan menambahkan komponen *collusion* (kolusi). Perbedaan pada teori ini yaitu pada nama komponen yang digunakan. Adapun komponen dengan nama yang berbeda pada teori ini memiliki arti yang sama dengan teori-teori sebelumnya. Komponen tekanan pada teori ini disebut dengan stimulus, dimana memiliki arti yang sama dengan *pressure* (tekanan) yang telah dijelaskan pada teori sebelumnya oleh Cressey (1953), Wolfe dan Hermanson (2004), serta Marks (2011). Penambahan komponen ego yang memiliki arti yang sama dengan *arrogance* (arogansi) telah dijelaskan sebelumnya oleh Marks (2011) pada teori *fraud* pentagon. Terdapat 6 faktor yang mendorong seseorang melakukan kecurangan berikut ini.

1. Tekanan (*Stimulus / Pressure*)

Keinginan karyawan untuk bertindak fraud karena adanya tekanan dari pihak internal maupun eksternal. Tekanan terjadi karena adanya dorongan atau tekanan situasional tersebut timbul karena adanya masalah keuangan, tetapi bisa juga terjadi karena gejala-gejala tekanan lainnya seperti tekanan pekerjaan, gaya hidup, dan lain sebagainya (Rowa dan Arthana, 2019).

2. Kapabilitas (*Capability*)

Kapabilitas diartikan sebagai suatu kemampuan atau kelebihan seseorang dalam memanfaatkan keadaan yang melingkupinya, yang mana kemampuan ini lebih banyak diarahkan pada situasi untuk mengelabui sistem pengendalian internal dengan tujuan untuk melegalkan hal-hal yang sebenarnya dilarang dalam suatu organisasi.

3. Kolusi (*Collusion*)

Kolusi mengacu pada kerjasama antara dua pihak atau lebih untuk menipu pihak ketiga. Kolusi sering terjadi dan dapat secara signifikan meningkatkan kemungkinan keberhasilan kecurangan.

4. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan merupakan peluang yang memungkinkan fraud terjadi yang biasanya disebabkan karena tidak adanya pengawasan, pengawasan internal suatu organisasi yang lemah/ tidak efektif, dan penyalahgunaan wewenang.

5. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi merupakan pemikiran yang menjustifikasi tindakannya sebagai suatu perilaku yang wajar, yang secara moral dapat diterima dalam suatu masyarakat yang normal. Hampir semua *fraud* dilatarbelakangi oleh rasionalisasi. Rasionalisasi membuat seseorang yang awalnya tidak ingin melakukan *fraud* pada akhirnya melakukannya.

6. Ego (*Arrogance*)

Arogansi adalah superioritas yang menyebabkan keserakahan orang-orang yang percaya bahwa pengendalian internal tidak berlaku secara pribadi. Hal ini disebabkan karena ketika seseorang merasa memiliki posisi yang lebih tinggi dari pihak lain (Putra dkk., 2021).

Relevansi *fraud hexagon theory* dengan penelitian ini adalah untuk menjelaskan alasan seseorang melakukan kecurangan atau faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan perbuatan melawan hukum yaitu kecurangan. Teori ini juga menyatakan bahwa banyak pelanggar kepercayaan mengetahui bahwa apa yang mereka lakukan adalah ilegal, namun mereka mencoba menciptakan persepsi bahwa apa yang mereka lakukan adalah perilaku yang wajar.

2.1.3 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Pencegahan kecurangan didefinisikan oleh BPKP (2008) sebagai upaya terintegrasi yang dapat menekan terjadinya faktor penyebab kecurangan, yaitu peluang, dorongan dan rasionalisasi. Tujuan pencegahan kecurangan antara lain mencegah terjadinya kecurangan pada semua lini organisasi, menangkal pelaku

potensial, mempersulit gerak langkah pelaku kecurangan, mengidentifikasi kegiatan berisiko tinggi dan kelemahan pengendalian, serta melakukan tuntutan dan penjatuhan sanksi pada pelaku kecurangan. Albrecht (2009) menjelaskan bahwa pencegahan *fraud* terbagi ke dalam dua kelompok berikut ini.

1. Pencegahan Fraud dengan Budaya Kerja (*Soft Control*)

Pencegahan fraud yang berhasil harus melibatkan soft control yaitu penciptaan lingkungan yang mampu menghalangi timbulnya bibit-bibit fraud dengan menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka, dan saling tolong menolong. Pada budaya kerja terdapat empat faktor penting yang harus diperhatikan dalam menciptakan budaya yang sehat, jujur, terbuka dan saling tolong menolong berikut ini. (a) Menyusun dan mengkomunikasikan Kode Etik (code of conduct) yang mudah dipahami dan dihormati, yang selanjutnya adalah memantau keefektifan implementasi kode etik dan menegakkan aturan bila ada yang melanggar; (b) Memilih atau mempekerjakan orang-orang yang jujur melalui penyaringan latar belakang perilaku dan riwayat penyimpangan serta mendidik pegawai tentang kesadaran bahaya fraud dan program anti fraud di perusahaan; (c) Menyediakan program yang membantu masalah finansial, psikologi atau social pegawai; dan (d) Menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2. Pencegahan *Fraud* dengan Pengendalian Intern dan Tata Kelola

Pencegahan fraud dengan pengendalian intern dan tata kelola terdiri dari beberapa bagian berikut ini. (a) Menerapkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah dan mendeteksi; (b) Mencegah terjadinya kolusi; (c) Mendorong pihak ketiga agar mematuhi kebijakan perusahaan termasuk yang terkait dengan hubungan bisnis yang bebas korupsi, kolusi dan nepotisme; (d) Memantau dan mengenal pegawai khususnya perilaku yang menyimpang sehingga dapat lebih dini membina pegawai tersebut; (f) Sistem pelaporan atau pengaduan fraud (tips *hotline* atau *whistleblower system*); (g) Hukuman, ketakutan pelaku dan pelaku

potensi akan hukuman yang jelas dan tegas menghalangi terjadinya perbuatan tidak jujur dan *fraud*.

2.1.4 Pengendalian Internal

Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Aktivitas pengendalian internal sebagai kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa perintah administratif telah ditegakkan. Peterson dan Gibson (2003) secara detail menjelaskan bahwa prosedur pengendalian intern yang kurang baik berhubungan pada kekurangan dalam pemisahan tugas dan ketidakhadiran rekonsiliasi bebas dari uang dan dokumentasi yang jelek dipandang sebagai faktor dimana memungkinkan kecurangan untuk terjadi di suatu instansi yang kualitas pengendalian internalnya buruk ataupun rendah.

Konsep pengendalian yang direkomendasikan oleh COSO (2013) adalah konsep pengendalian internal sebagai suatu kerangka terpadu (*integrated framework*). COSO (2013) mengenalkan komponen pengendalian internal dalam *Internal Control-Integrated Framework* untuk memberikan jaminan bahwa tujuan pengendalian akan dapat dicapai berikut ini.

a) *Control environment* (lingkungan pengendalian)

Lingkungan pengendalian adalah seperangkat standar, proses, dan struktur yang memberikan landasan atau pedoman pelaksanaan pengendalian internal di seluruh organisasi. Lingkungan pengendalian terdiri dari nilai-nilai integritas dan etika organisasi, parameter yang memungkinkan dewan direksi untuk melaksanakan tanggung jawab pengawasan dan ketelitian dalam ukuran kinerja, insentif/bonus, dan penghargaan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

b) *Risk Assessment* (penilaian risiko)

Penilaian risiko adalah kemungkinan bahwa suatu peristiwa/kejadian akan

terjadi dan mempengaruhi pencapaian tujuan secara negatif. Penilaian risiko merupakan proses berulang dan secara dinamis menilai dan menelaah risiko dalam pencapaian tujuan. Risiko dianggap relatif sama terhadap toleransi risiko yang ditetapkan untuk mencapai tujuan di seluruh organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian risiko menjadi landasan atau pedoman untuk menetapkan cara pengelolaan risiko. Selanjutnya, COSO (2013:7) menjelaskan mengenai prinsip penilaian risiko yaitu (a) penetapan tujuan untuk memungkinkan pengidentifikasian dan penilaian risiko; (b) pengidentifikasian dan analisis risiko sebagai pedoman pengelolaan risiko; (c) pertimbangan kemungkinan adanya penipuan dalam menilai risiko; (d) penilaian perubahan yang signifikan dalam pengendalian internal.

c) *Control Activities* (aktivitas pengendalian)

Aktivitas pengendalian merupakan kebijakan dan strategi yang dilakukan untuk memberikan konfirmasi bahwa pedoman yang dibuat oleh manajemen telah dilaksanakan.

d) *Information and Communication* (informasi dan komunikasi)

Informasi dibutuhkan oleh seluruh tingkatan manajemen untuk pengambilan keputusan dan memastikan ketaatan terhadap kebijakan yang telah ditentukan. Informasi yang berkualitas diidentifikasi, diterima, diproses dan dilaporkan oleh sistem informasi. Komunikasi menjadi sarana penyampaian pesan bahwa karyawan harus ikut ambil bagian dalam pengendalian internal. Komunikasi mencakup sistem informasi dan juga dalam bentuk tindakan manajemen.

e) *Monitoring* (pemantauan)

Aktivitas pengawasan atau pemantauan berhubungan dengan penilaian atas mutu pengendalian internal secara berkesinambungan yang menjadi

umpan terhadap perbaikan kegiatan organisasi. Pemantauan dilakukan untuk memastikan bahwa pengendalian telah berjalan sebagaimana mestinya, berorientasi pada peraturan yang berlaku dan dimodifikasi sesuai perkembangan kondisi perusahaan.

2.1.5 Whistleblowing System

Whistleblowing System adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk menyampaikan tindakan pelanggaran, penipuan, atau penyelewengan, yang dilakukan mulai dari pemimpin perusahaan hingga karyawan perusahaan. Penyampaian tindakan pelanggaran dilakukan secara rahasia. Komite Nasional Kebijakan *Governance* (KNKG) menjelaskan bahwa *whistleblowing system* merupakan bagian dari sistem pengendalian internal dalam mencegah praktik penyimpangan dan kecurangan di dalam perusahaan guna memperkuat peningkatan praktik *good governance* (KNKG, 2008). Adanya sistem *whistleblowing* dalam organisasi menunjukkan tata kelola organisasi yang baik. Penerapan *whistleblowing* tidaklah mudah karena masih banyak oknum yang enggan melaporkan kecurangan yang terjadi meski orang tersebut mengetahuinya. Individu yang menjadi *whistleblower* mempunyai risiko mendapat ancaman balas dendam dari pelaku kecurangan. Hal inilah yang menyebabkan individu tidak melaporkan kecurangan yang diketahui (Mediaty dkk., 2020).

Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*) yang dikeluarkan oleh KNKG (2008:9) terdapat tiga aspek *whistleblowing system* yang diuraikan berikut ini.

1. Aspek Struktural

Aspek struktural merupakan aspek yang berisi mengenai elemen-elemen infrastruktur *Whistleblowing System*. Aspek tersebut terdiri dari empat elemen berikut ini.

a) Pernyataan Komitmen

Diperlukan adanya pernyataan komitmen dari seluruh karyawan akan kesediaannya untuk melaksanakan sistem pelaporan pelanggaran dan berpartisipasi aktif untuk ikut melaporkan bila menemukan adanya pelanggaran. Secara teknis pernyataan ini dapat dibuat tersendiri, atau dijadikan bagian dari perjanjian kerja bersama, atau bagian dari pernyataan ketaatan terhadap pedoman etika perusahaan.

b) Kebijakan Perlindungan Pelapor

Perusahaan harus membuat kebijakan perlindungan pelapor (*whistleblower protection policy*). Kebijakan ini menjelaskan secara tegas dan jelas bahwa perusahaan berkomitmen untuk melindungi pelapor pelanggaran yang beriktikad baik dan perusahaan akan patuh terhadap segala peraturan perundangan yang terkait serta *best practice* yang berlaku dalam penyelenggaraan Sistem Pelaporan Pelanggaran (*Whistleblowing System*). Kebijakan ini juga menjelaskan maksud dari adanya perlindungan pelapor adalah untuk mendorong terjadinya pelaporan pelanggaran dan menjamin keamanan si pelapor maupun keluarganya.

c) Struktur Pengelolaan Sistem Pelaporan Pelanggaran

Sistem pelaporan pelanggaran yang dilaksanakan oleh sebuah perusahaan diperlukan adanya unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran dengan tanggung jawab ada pada Dewan Direksi dan Komite Audit. Unit pengelolaan sistem pelaporan pelanggaran harus merupakan fungsi atau unit yang independen dan mempunyai akses kepada pemimpin perusahaan tertinggi. Proses seleksi petugas unit pengelola sistem pelaporan pelanggaran harus dilaksanakan oleh pihak yang profesional dan independen, sehingga hasil yang diperoleh relatif obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

d) Sumber Daya

Sumber daya yang diperlukan dalam sistem pelaporan pelanggaran adalah personil pelaksana yang berkualitas, media komunikasi, pelatihan yang memadai bagi personil pelaksana, pendanaan, media untuk pengaduan atas balasan dari pelaporan pelanggaran.

2. Aspek Operasional

Aspek operasional merupakan aspek yang berkaitan dengan mekanisme prosedur kerja sistem pelaporan pelanggaran dan penyampaian pelaporan pelanggaran. Dalam aspek operasional ini juga berisi mengenai investigasi serta pelaksanaannya berdasarkan pada prinsip-prinsip pelaksanaan investigasi guna menindaklanjuti atas informasi mengenai pelaporan pelanggaran.

3. Aspek perawatan

Aspek perawatan merupakan aspek yang memastikan bahwa sistem pelaporan pelanggaran dapat berkelanjutan dan meningkat efektivitasnya. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi seluruh karyawan pelaksana sistem pelaporan pelanggaran, komunikasi berkala mengenai pelaporan pelanggaran yang telah dilaksanakan untuk menciptakan budaya jujur dalam perusahaan.

2.1.6 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang di anut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagai besar cara mereka bertindak, budaya tersebut mewakili persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak, budaya tersebut memiliki persepsi bersama yang dianut oleh para anggota organisasi tersebut (Sun, 2008; Beytekin, 2010). Budaya organisasi

adalah cara berpikir yang membedakan antara orang yang satu dengan orang yang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Ini termasuk nilai, kepercayaan dan perilaku karyawan yang menjadi ciri khas organisasi (Hofstede, 1993). Hofstede (1980) menjelaskan bahwa terdapat 4 dimensi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam suatu organisasi adalah berikut ini.

1. Jarak kekuasaan merupakan sifat budaya yang mendeskripsikan tingkatan dimana anggota organisasi menerima kekuatan dalam institusi atau organisasi yang didistribusikan tidak sama rata.
2. Penghidaran ketidakpastian merupakan tingkatan dimana anggota organisasi merasa tidak nyaman dengan ketidakpastian dan ambiguitas yang terjadi di dalam institusi atau organisasi.
3. Individualisme-Kolektivisme. Individualisme merupakan tingkatan dimana seseorang lebih suka bertindak sebagai individu daripada kelompok. Kolektivisme menunjukkan kerangka sosial yang kuat bahwa seseorang mengharap keberadaan orang lain dalam kelompok mereka.
4. Maskulinitas-Feminitas. Maskulinitas merupakan tingkatan dimana seseorang menyukai akan pencapaian, keberhasilan dan ketegasan. Sedangkan feminitas adalah kesederhanaan, perhatian kepada yang lemah dan kesopan santunan.

2.1.7 Moralitas Individu

Moralitas adalah suatu nilai atau norma yang dimana dapat menjadi pegangan seseorang dalam mengendalikan dan mengatur tingkah lakunya antara baik dan buruk kepada diri sendiri maupun orang lain (Kohlberg, 1976). Moralitas individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Organisasi atau instansi juga memiliki kewajiban moral. Tanggung jawab moral dari manajemen organisasi

mempengaruhi terjadinya perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan.

Tahapan perkembangan moral merupakan ukuran dari tinggi rendahnya moral seseorang berdasarkan perkembangan penalaran moralnya (Kohlberg, 1971). Terdapat tiga tahapan perkembangan moral menurut Kohlberg (1971:23-92) berikut ini.

1. Tahap pertama (*pre-conventional*)

Tahap ini merupakan tahap yang paling rendah masyarakat umumnya akan lebih banyak bertindak karena ketergantungan dan takut dengan peraturan yang ada. Meskipun orang pada tingkat etika ini, mereka juga akan melihat keuntungan mereka sendiri sebagai hal utama dalam menyelesaikan suatu kegiatan. Pada masa ini, hubungan antar individu digambarkan sebagai hubungan timbal balik dan tindakan jujur yang menempati posisi yang cukup penting.

2. Tahap kedua (*conventional*)

Individu memiliki pertimbangan moral mendasar yang terkait dengan pemahaman hukum, standar sosial di mata publik, komitmen dan kesetaraan dalam lingkungan sosialnya. Orang-orang di tahap ini mulai membentuk moralitas dengan tunduk pada pedoman seperti aturan akuntansi untuk menghindari kecurangan. Sampai sekarang, upaya individu untuk memperoleh, mendukung, dan mengenali keabsahan tertib sosial sangat ditekankan, serta upaya dinamis untuk menjalin hubungan baik di antara mereka sendiri dan orang lain dan dengan kelompok di sekitar mereka. Tahap konvensional terbagi atas 2 masa yang diuraikan berikut ini.

- a. Masa *Interpersonal Concordance*

Pada masa ini pandangan masyarakat saat ini, perbuatan yang bermoral adalah kegiatan yang menarik, bermanfaat atau kegiatan yang dirasakan atau diakui oleh orang lain. Sepanjang masa ini, setiap individu akan berusaha untuk memuaskan orang lain untuk dilihat sebagai orang yang bermoral.

b. Masa *Law and Order Orientation*

Pada masa ini pandangan tentang individu umumnya mendorong otoritas, pemenuhan aturan dan lebih jauh lagi upaya untuk menjaga kontrol sosial. Perbuatan bermoral dianggap sebagai kegiatan yang mengarah pada pemenuhan kewajiban, penghargaan terhadap kekuatan dan pemeliharaan permintaan sosial yang dianggap sebagai permintaan sosial utama yang ada.

3. Tahap ketiga (*post conventional*)

Saat ini ada usaha di dalam diri seseorang untuk menentukan standar dan aturan moral yang memiliki legitimasi yang diakui tanpa menghubungkan dengan otoritas kelompok atau individu dan terlepas dari hubungan individu dengan kelompok. Terdapat dua masa perkembangan moral pada tahap ketiga yang diuraikan berikut ini.

a. Masa *Social Contract, Legalistic Orientation*

Masa ini merupakan masa perkembangan moral yang tinggi. Masa ini, kegiatan yang dapat mencerminkan kebebasan individu dan memenuhi aturan yang pada dasarnya telah dicoba dan diselesaikan oleh masyarakat luas. Individu yang berada pada masa ini menyadari perbedaan individu dan pendapat.

b. Masa *Orientation of Universal Ethical Principles*

Pada periode yang paling tinggi ini, moral dipandang sebagai hak untuk tidak dibatasi oleh peraturan atau pedoman masyarakat. Meskipun demikian, itu lebih dibatasi oleh kesadaran individu dengan dilandasi prinsip yang etis. Prinsip ini dipandang lebih baik, lebih luas dan abstrak serta dapat menggabungkan standar umum seperti kesetaraan, keseimbangan kebebasan bersama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan relevan dengan penelitian ini baik dari segi metode, analisis atau poin-poin penting lainnya namun berbeda dari beberapa aspek. Penelitian Wardah (2022) yang berjudul Pengaruh *Whistleblowing System, Internal Control, Leadership* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Fraud Prevention*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel *whistleblowing system* dan budaya organisasi terhadap *fraud prevention*. Hal ini terjadi akibat sistem *whistleblowing* yang belum memadai untuk perlindungan pelapor terkait tindakan pencegahan fraud. Selain itu, belum terbentuk budaya saling percaya, serta etika dan integritas yang baik. Sebaliknya, variabel *internal control* dan *leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *fraud prevention*. Hal ini akibat adanya pemantauan secara berkala untuk meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan dan pemimpin yang menjaga perilaku etis dalam menjalankan roda organisasi.

Penelitian Kuncara (2022) yang berjudul *The influence of Whistleblowing System and internal control on fraud prevention at PT Pos Indonesia (Persero) Bandung City*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* dan pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Besarnya pengaruh pengendalian internal dalam berkontribusi terhadap pencegahan kecurangan adalah 66,2%.

Penelitian Anggraeni (2021) yang berjudul Pengaruh *Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi* Terhadap Pencegahan Kecurangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *whistleblowing system*, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Penelitian Megawati (2023) yang berjudul Pengaruh Pengendalian Internal,

Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengendalian internal, sistem *whistleblowing*, komitmen organisasi, dan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Variabel moralitas individu mampu memoderasi pengaruh antara pengendalian internal, sistem *whistleblowing*, dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan. Pengaruh pencegahan kecurangan dapat dijelaskan dari adanya pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasi, serta efek moderasi moralitas individu sebesar 81,2%.

Penelitian Wanjiku (2019) yang berjudul *Influence Of Organizational Culture On Financial Crime Prevention At The Standard Chartered Bank In Kenya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diukur dari nilai-nilai yang dianut, asumsi-asumsi yang mendasari, serta aturan dan prosedur mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kejahatan keuangan. Penelitian Anandya (2020) yang berjudul *Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pt. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan moralitas individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Penelitian Edson (2021) yang berjudul *Organisational Culture, Managerial Ethical Behavior And Fraud Prevention Among Banking Institutions In Mbarara District*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan perilaku etis manajerial dan pencegahan fraud. Penelitian Setyaningsih (2020) yang berjudul *Internal Control, Organizational Culture, and Quality of Information Accounting to Prevent Fraud*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa pengendalian internal, budaya organisasi dan kualitas informasi akuntansi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Penelitian Sumendap (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. Hasil dari pengolahan data tersebut menunjukkan variabel budaya organisasi, moralitas individu dan budaya organisasi dengan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan kecurangan.

Penelitian Joseph (2015) yang berjudul *Effect of Internal Control on Fraud Detection and Prevention in District Treasuries of Kakamega County*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik dan positif antara kecukupan sistem pengendalian internal dan pencegahan dan deteksi penipuan di kas daerah di Kabupaten Kakamega.

Penelitian Noya (2023) yang berjudul Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Dalam Pengelolaan Dana Desa Dengan Moralitas Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Desa-desanya di Kecamatan Saparua). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dan moralitas mampu memoderasi sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran

Pencegahan kecurangan merupakan integrasi seluruh upaya yang dapat digunakan untuk mengurangi atau membatasi peluang untuk melakukan kecurangan, memastikan karyawan mampu memenuhi kebutuhan mereka untuk mengurangi tekanan pada mereka yang akan mengarah pada melakukan kecurangan dan terakhir memastikan bahwa tidak ada pembenaran oleh karyawan untuk melakukan kecurangan (Ogwiji, 2022). *Fraud* merupakan representasi yang salah dan dibuat serta digunakan oleh individu atau kelompok yang sepenuhnya bertujuan untuk membantu memberikan keuntungan secara pribadi. Pencegahan dilakukan agar kecurangan dalam perusahaan tidak terjadi, sehingga cita-cita perusahaan akan tercapai dan membuat reputasi perusahaan menjadi lebih baik.

Pengendalian internal merupakan sebagai suatu proses yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, alur kerja dan wewenang, orang-orang dan sistem informasi manajemen, yang dirancang untuk membantu organisasi mencapai tujuan atau sasaran tertentu (Joseph *et al.*, 2015). Kecurangan laporan keuangan bisa terjadi di sektor manapun baik swasta maupun pemerintahan harus mempunyai pengendalian internal yang baik.

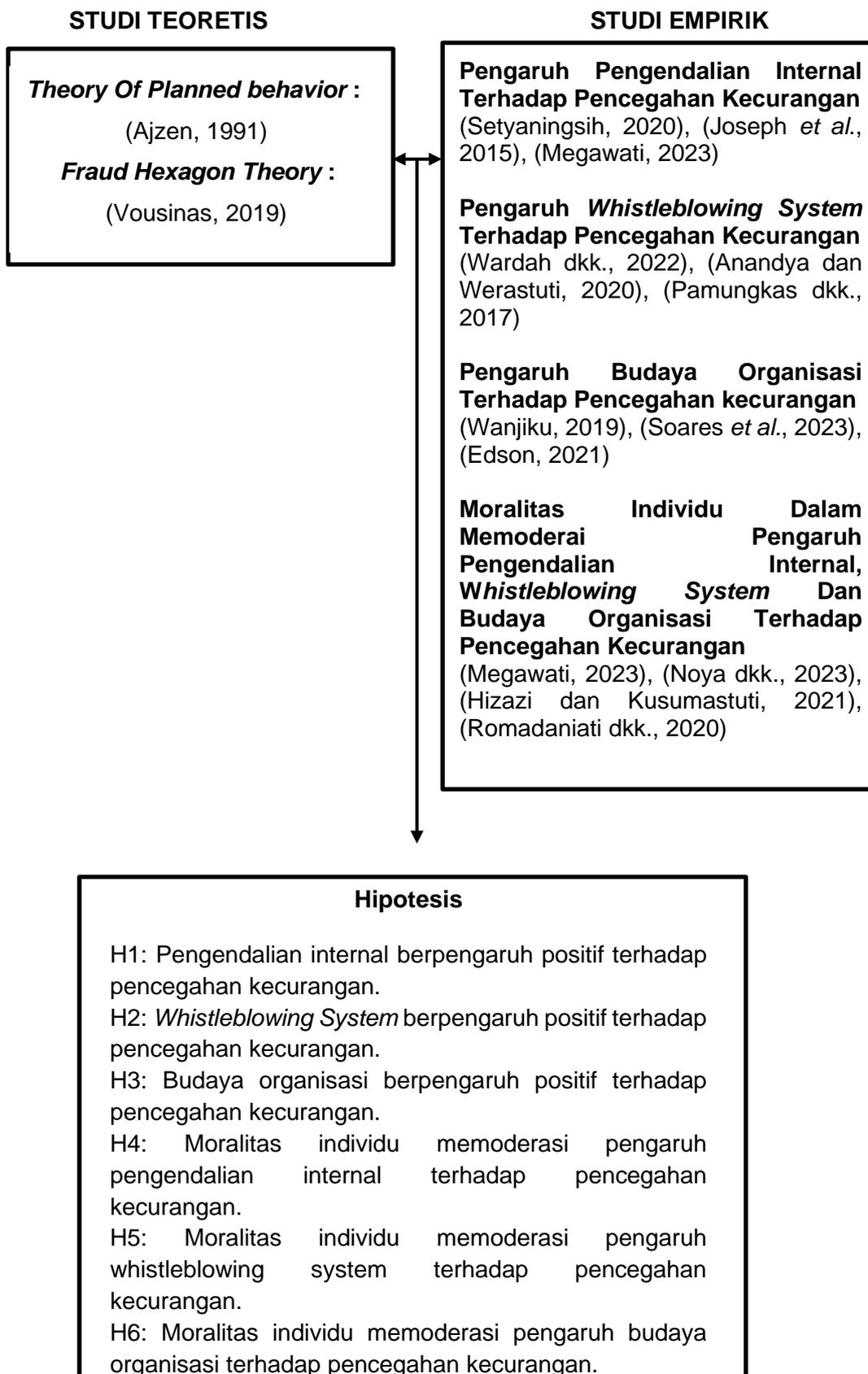
Whistleblowing system adalah komponen integral dari pengendalian internal yang membantu mencegah penyimpangan, praktik penipuan, dan mendorong penerapan praktik tata kelola perusahaan yang sehat (Nwakeze *et al.*, 2023). Pelaku *whistleblowing* disebut *whistleblower*, yaitu anggota organisasi yang melaporkan tindakan kecurangan pada *whistleblowing system* secara anonim (Near and Miceli, 1985). Sistem *whistleblowing* adalah bagian dari

pengendalian organisasi yang berupa saluran pelaporan sehingga karyawan merasa aman untuk melaporkan *fraud*.

Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang berlaku dan berlaku dalam organisasi. Asumsi-asumsi ini dapat dipelajari oleh anggota organisasi, bertindak sebagai agen pemecahan masalah dalam permasalahan organisasi, menyeimbangkan faktor eksternal yang mempengaruhi organisasi, dan mengintegrasikan anggotanya secara internal (Schein, 2004). Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat asumsi dasar yang muncul dari pola pikir dimana anggota kelompok belajar beradaptasi untuk memunculkan ide untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh pihak eksternal dan internal.

Moralitas individu adalah nilai mutlak dalam semua kehidupan sosial. Moralitas juga dapat dilihat dari tindakan/tingkah laku atau tutur kata seseorang ketika berhadapan dengan orang lain. Jika apa yang dilakukan seseorang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat dan dapat diterima serta menyenangkan di masyarakat, maka dianggap sehat secara moral dan sebaliknya (Noya dkk., 2023). Moralitas juga dapat diartikan sebagai sikap, tingkah laku, tindakan, perbuatan yang dilakukan seseorang ketika berusaha melakukan sesuatu berdasarkan pengalaman, interpretasi, hati nurani dan nasihat.

Berdasarkan uraian di atas, maka hubungan teori-teori dan studi empirik yang melandasi penelitian dapat dilihat pada gambar 3.1.



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

3.2 Hipotesis

1. Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Fraud hexagon theory menjelaskan bahwa pengendalian internal sangat penting untuk meminimalisir potensi kecurangan. Terjadinya kecurangan disebabkan oleh *opportunity* (peluang) yang muncul pada perusahaan dengan berbagai macam masalah seperti kurang memadainya pengendalian internal, pemantauan yang lemah, kurang efektifnya komunikasi dalam menyampaikan informasi.

Pengendalian internal adalah keseluruhan tindakan yang berupaya mendeteksi kesalahan, penipuan dan penyimpangan, untuk memastikan bahwa semua transaksi diproses dengan benar dan memastikan bahwa semua aset dilindungi melalui pembatasan akses hanya kepada orang yang berwenang (Adetiloye *et al.*, 2016). Pengendalian internal merupakan bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Pencegahan *fraud* dapat dilakukan apabila pengendalian intern semakin efektif diterapkan oleh organisasi. Pengendalian internal dirancang untuk memastikan pencapaian tujuan pelaporan keuangan, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan terkait (Musyoki, 2023). Pengendalian intern sangat penting untuk memberikan perlindungan bagi entitas terhadap kelemahan manusia serta untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan tindakan yang tidak sesuai dengan aturan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ogwiji (2022) menunjukkan bahwa adanya pengendalian internal yang efektif dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Hal yang sama juga diungkapkan oleh Anggraeni dkk. (2021) yang menyatakan pengendalian internal yang kuat dapat membantu otoritas publik dengan melindungi aset, menjamin aksesibilitas pengungkapan keuangan dan manajerial yang baik, mengembangkan lebih lanjut

konsistensi dengan peraturan dan pedoman yang sesuai, dan mengurangi risiko terdapatnya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran perspektif kehati-hatian. Sebaliknya semakin rendah efektivitas pengendalian internal dapat menjadi peluang bagi pekerja untuk melakukan tindakan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini.

H1: Pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

2. Pengaruh *Whistleblowing System* Individu terhadap Pencegahan Kecurangan

Theory of planned behavior menyatakan sikap merupakan perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh keyakinan. Setiap orang akan menilai atau mengevaluasi bahwa pentingnya konsekuensi atau efek dari perilaku kecurangan. Jika seseorang percaya bahwa sistem *whistleblowing* dapat membawa hasil yang positif, maka orang tersebut akan cenderung menjadi whistleblower, sehingga meningkatkan efektivitas sistem whistleblower. Keberadaan sistem tersebut tidak hanya dimaksudkan sebagai sarana penyaluran perilaku kecurangan. Namun sistem tersebut juga secara tidak langsung berfungsi sebagai sarana pemantauan aktivitas antar anggota. Keberadaan sistem ini menimbulkan efek ketakutan bagi setiap karyawan yang bersalah melakukan kecurangan karena satu sama lain diawasi saat menjalankan aktivitasnya. Hal inilah yang menyebabkan dapat mencegah suatu tindakan fraud yang akan terjadi.

Whistleblowing merupakan suatu perilaku yang direncanakan oleh seorang whistleblower. Tindakan *whistleblowing* tergantung pada niat pelapor atau whistleblower apakah akan memutuskan untuk melakukan *whistleblowing* atau tidak (Mediaty dkk., 2020). Penerapan *Whistleblowing system* merupakan alat yang digunakan untuk mencegah kemungkinan korupsi atau tindakan

kecurangan dalam pengelolaan keuangan.

Hasil dari penelitian sebelumnya dilakukan oleh Kuncara (2022) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini disebabkan karena dalam implementasinya sistem pelaporan pelanggaran ini tidak hanya sebagai saluran pelaporan kecurangan, namun secara tidak langsung merupakan sebuah bentuk pengawasan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Harahap dkk., 2022). Artinya semakin baik *whistleblowing system*, maka akan semakin tinggi pula upaya pencegahan kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

Theory of planned behavior menyatakan sikap merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi niat berperilaku seseorang, yaitu sikap individu terhadap suatu perilaku tertentu dipengaruhi oleh keyakinan (*significant belief*) akan konsekuensi atau akibat dari perilaku tersebut. Tindakan pencegahan dapat diterapkan melalui budaya kerja yang dikembangkan dengan baik seperti menjunjung tinggi kejujuran, integritas penghargaan dan kualitas kerja serta pelayanan yang prima dan penghormatan atas keterbukaan dan transparansi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem norma perilaku, sosial, dan moral yang dapat ditiru oleh setiap individu di dalamnya guna mengarahkan tindakannya untuk mencapai tujuan organisasi (Toor & Ofori, 2009). Penyesuaian anggota organisasi dengan lingkungan eksternal serta pengintegrasian internal setiap karyawan dalam kelompok merupakan dua aspek yang mencirikan budaya organisasi, sehingga harus ditambahkan persepsi (anggapan) nilai, mitos dan

kepercayaan yang khusus untuk ruang budaya tertentu/persepsi anggota harus dianalisis (Hofstede, 2001).

Rasionalisasi atas tindakan fraud (kecurangan) yang terjadi di dalam lingkungan pekerjaan dapat memungkinkan tindakan menyimpang dianggap sebagai tindakan yang benar dan dapat diterima oleh semua orang. Jika ada rasionalisasi atas tindakan kecurangan, maka diperlukan suatu budaya organisasi yang baik. Model atau pola organisasi yang dapat diterima oleh tindakan sera memecahkan suatu permasalahan, mengatur maupun membentuk pegawai yang bisa beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota dari suatu organisasi merupakan definisi dari budaya organisasi.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sumendap dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan artinya apabila budaya organisasi berjalan dengan baik maka pencegahan terhadap kecurangan akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anggraeni dkk., 2021). Artinya jika budaya organisasi ini diimplementasikan dengan baik secara maksimal akan mampu meminimalisir maupun mencegah terjadinya tindak kecurangan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

4. Moralitas Individu memoderasi Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan

Fraud hexagon theory merupakan suatu faktor yang menjadikan alasan bagi setiap individu untuk melakukan tindak kecurangan karena adanya tekanan dalam diri seseorang sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan dengan melakukan kecurangan.

Pengendalian Internal dapat mengurangi kecurangan akuntansi dengan

adanya sistem pengendalian internal pemerintah yang efektif maka akan mampu mengurangi tindakan yang menyimpang dalam suatu instansi yang disebabkan untuk kepentingan pribadi. Tindakan tersebut akan mengarah pada keinginan untuk melakukan kecurangan akuntansi.

Moralitas individu mengacu pada sifat yang dimiliki setiap individu. Moralitas yang baik seorang pegawai cenderung menjalankan peraturan-peraturan dan menghindari perbuatan kecurangan untuk kepentingan pribadinya. Jika instansi mempunyai moralitas individu pegawai yang baik, maka tidak akan mendorong karyawannya untuk melakukan tindakan kecurangan, sebaliknya jika semakin kurang moralitas dalam diri setiap pegawai suatu instansi, maka akan semakin tinggi upaya pegawai yang akan melakukan kecurangan. Hal ini menunjukkan bahwa jika moralitas individu semakin tinggi, maka pencegahan *fraud* juga semakin tinggi. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: Moralitas individu memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan.

5. Moralitas Individu memoderasi Pengaruh *Whistleblowing System* terhadap pencegahan Fraud

Theory of planned behavior memiliki fondasi terhadap perspektif kepercayaan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk melaksanakan tingkah laku yang spesifik. Penerapan *whistleblowing system* merupakan salah satu upaya untuk meminimalisir tindak kecurangan.

Whistleblowing system merupakan sebuah pengungkapan yang harus dilakukan dengan itikad baik dan bukan merupakan suatu keluhan pribadi atas suatu kebijakan perusahaan tertentu (*grievance*) ataupun didasari kehendak buruk atau fitnah (Pramudyastuti dkk., 2021). Hasil studi pada konteks Indonesia mengonfirmasi bahwa penerapan sistem *whistleblowing* berdampak pada

pencegahan kecurangan (Maulida dan Bayunitri, 2021). Keberadaan sistem deteksi dini membuat orang memikir ulang untuk melakukan kecurangan dan membatalkan tindakannya (Pamungkas *et al.*, 2017). Jika penerapan *whistleblowing system* di suatu entitas semakin efektif dan efisien, maka pegawai pada entitas tertentu enggan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Moralitas individu merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan dilema etika. Hasil dari beberapa studi yang dipaparkan menunjukkan bahwa moralitas individu akan mempengaruhi perilaku etis mereka. Orang yang memiliki moralitas yang kurang akan berperilaku berbeda dengan orang yang memiliki moralitas individu yang baik. Moralitas individu terbentuk dari keadaan internal dan eksternal. Pencegahan kecurangan dapat terjadi apabila faktor moralitas individu bernilai wajar. Berdasarkan penjelasan di atas maka di rumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut.

H5: Moralitas individu memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan kecurangan.

6. Moralitas Individu memoderasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan

Theory of planned behavior yang dikemukakan Ajzen (1991) menjelaskan bahwa cara seorang individu berperilaku berdasarkan pada niat, hal tersebut dikarenakan niat yang muncul dalam diri seorang individu dapat menjadi suatu rencana untuk melakukan tindakan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi niat seorang individu dalam berperilaku, sehingga apabila dalam suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi yang buruk maka dapat mendorong karyawannya untuk mewajari aktivitas yang menyimpang dan memicu munculnya kecurangan.

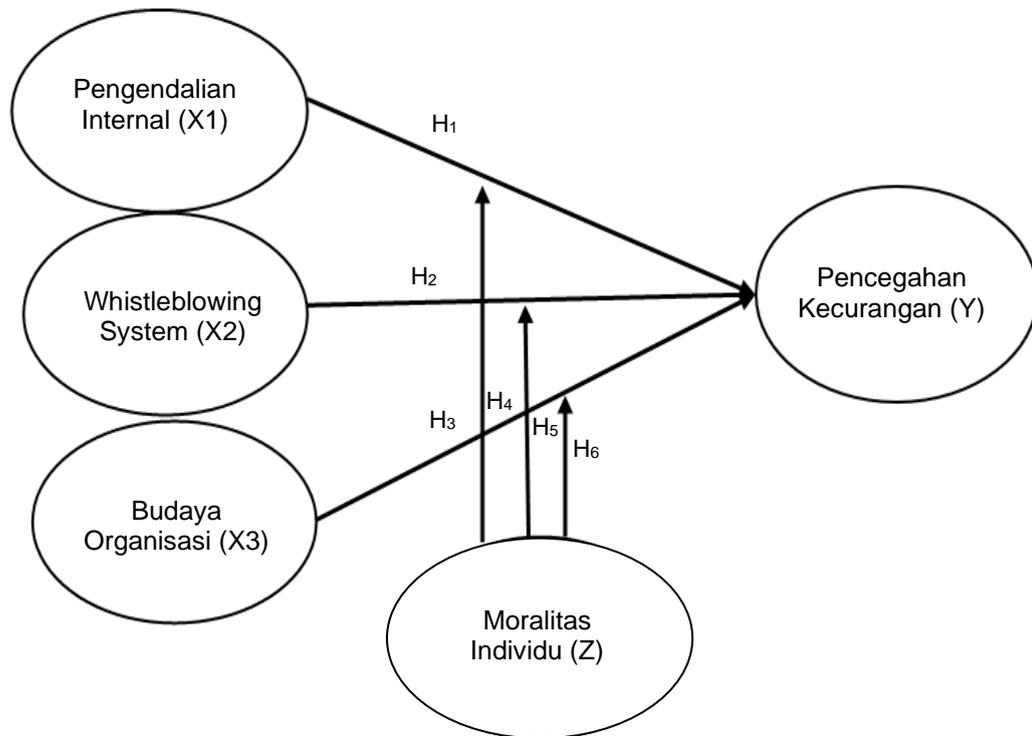
Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting karena budaya bukan saja sebagai system nilai yang dimiliki oleh semua karyawan serta

merupakan kekuatan yang tidak terlihat namun menawarkan arah strategi, membimbing organisasi dalam mencapai tujuan melalui norma dan aturan yang berlaku secara umum, sehingga mampu memobilisasi energi internal dan memberikan motivasi dan kepuasan bagi karyawan (Ilie and Ghita, 2019). Budaya ini mewakili persepsi umum anggota organisasi yang menentukan sebagian besar tindakan mereka. Oleh sebab itu, sebagai bentuk pencegahan terhadap kecurangan perlu adanya dukungan dari seluruh elemen untuk menekan faktor-faktor penyebab munculnya *fraud* sehingga niat para pegawai dalam melakukan kecurangan baik itu penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), *fraud* pada laporan keuangan (*fraudulent statement*) dan korupsi dapat dihindarkan.

Moralitas individu adalah standar moral yang berlaku untuk individu. Moralitas merupakan perwujudan dari sikap hati seseorang yang terungkap dalam tindakan nyata. Tindakan mengabaikan moralitas (tidak bermoral) adalah alasan yang mendasari kecurangan. Seseorang yang memiliki tingkat moral yang baik akan bisa menghindari munculnya kecurangan sebab seseorang yang memiliki moral baik akan mematuhi aturan berdasarkan kaidah-kaidah etika umum. Hal itu menyebabkan jika semakin tinggi moralitas individu yang dimiliki, maka diikuti pula dengan tingginya pencegahan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan penjelasan di atas maka di rumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut.

H6: Moralitas individu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan rumusan hipotesis maka, diperoleh hubungan variabel. Hubungan variabel dapat diprediksikan seperti gambar 3.2 berikut.



Gambar 3.2 Kerangka Konseptual