



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencegahan *fraud* dalam sektor publik mencakup berbagai langkah strategis yang bertujuan untuk memastikan integritas dan transparansi dalam operasional organisasi pemerintahan. Implementasi akuntansi sektor publik serta akuntabilitas kinerja lembaga pemerintah memiliki peran penting dalam meminimalkan risiko terjadinya *fraud*. Menurut Khairan *et al.* (2024), upaya preventif yang melibatkan analisis risiko, penentuan area rawan, dan evaluasi secara berkelanjutan menjadi bagian penting dalam mencegah penyalahgunaan kewenangan. Kristiyani (2020) menyoroti bahwa pendekatan ini dapat mengidentifikasi kelemahan dalam sistem, yang kemudian dapat ditangani secara efisien.

Tantangan dalam implementasi strategi anti-*fraud* di sektor publik tetap menjadi masalah yang rumit. Menurut Didi (2018), tekanan keuangan adalah faktor yang mendorong individu untuk menginisiasi tindakan *fraud*. Bagi pekerja yang berkarir di sebuah institusi, pressure keuangan dalam hal ini kompensasi dan insentif yang diterima memiliki kausalitas efektif terhadap sudut pandang seseorang mengenai konsep keadilan yang merata serta sesuai prosedur (Didi, 2018). Ganto (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa keadilan distributif merujuk pada interpretasi mengenai keseimbangan serta hal yang wajar dari kontribusi yang disuguhkan pekerja dan capaian yang diterima oleh organisasi ataupun instansi. Kajian yang dilaksanakan Oktavia (2020) serta Mensah (2024) mengindikasikan jika keadilan distributif semakin baik, maka semakin kecil kecenderungan staf atau pekerja dalam melaksanakan penyelewengan, karena kebijakan tersebut berhubungan secara positif dengan sikap kerja seseorang.



Aspek lain yang berpengaruh secara signifikan terkait konteks tindak *fraud* adalah tentang keadilan prosedural. Keadilan prosedural merujuk pada perspektif anggota organisasi terhadap sistematisa prosedur yang diterapkan untuk pengambilan keputusan, aspek ini mempengaruhi rasa keterlibatan dan peran anggota dalam sebuah dalam organisasi. Semakin baik penerapan prosedur pengambilan keputusan yang adil dan konsisten, maka akan meningkatkan kepatuhan sukarela setiap orang yang selanjutnya memperkecil niat mereka untuk melakukan *fraud* (Hasan, 2024). Penelitian Haurissa (2021) menunjukkan bahwa keadilan prosedural (*procedural justice*) tidak memiliki hubungan yang korelatif dengan tindak *fraud* secara signifikan di sektor pemerintahan, dalam konteks studi kasus yang terjadi di Indonesia, baik instansi bahkan pemerintah sekali pun belum mempunyai sistem baku mengenai kompensasi, pembagian hak serta kewajiban, dan penentuan *award and punishment* yang mampu mengakomodasi persepsi keadilan secara universal. Namun, penelitian Hasan (2024) menemukan jika keadilan prosedural dapat berhubungan secara sebaliknya dengan tindak *fraud*. Hal ini karena proses pengawasan dan penegakan aturan yang dilakukan secara adil akan mempengaruhi mereka untuk mematuhi hukum tanpa paksaan. Penelitian Baker (2024) juga menunjukkan jika penerapan *procedural justice* yang efektif dan secara keseluruhan di suatu organisasi, akan meminimalisir potensi pelanggaran/*fraud* dalam jangka panjang.

Kecenderungan *fraud* pada dasarnya berkaitan dengan pembenaran yang dilakukan oleh individu. Dalam teori *fraud triangle*, Cressey (1953) menjelaskan bahwa rasionalisasi ataupun pembenaran adalah aspek pemicu tindak *fraud* yang sukar untuk dimengerti, hal ini karena aspek tersebut melibatkan premis subjektif individu yang dapat dipengaruhi oleh faktor latar belakang, pengalaman, serta lingkungan. Lemahnya komitmen organisasi juga



menambah dampak destruktif bagi individu terhadap potensinya untuk melakukan tindak *fraud*. Penelitian oleh Oktavia *et al.* (2020) dan Yusni (2022) menunjukkan jika komitmen organisasi berperan utama untuk meminimalkan terjadinya *fraud*. Individu yang berkomitmen tinggi kepada instansi cenderung menghindari tindak *fraud*, karena mereka lebih memiliki dedikasi dan kepedulian terhadap kelangsungan organisasi. Namun, hasil penelitian Didi (2018) bertentangan dengan temuan tersebut, Didi (2018) mengungkapkan jika komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap fluktuasi angka *fraud*. Berdasarkan ketidaksesuaian ini, maka penelitian lebih lanjut tentang hubungan antara kedua variabel tersebut sangat diperlukan.

Selain kebijakan *anti-fraud* dan pemantauan, penerapan prinsip good governance dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam mendukung pencegahan *fraud*. Menurut UNDP (1997), *good governance* melingkupi aspek transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, efisiensi serta penegakan hukum dalam pemerintahan. Aspek-aspek tersebut menjadi dasar bagi pemerintah kota untuk memastikan bahwa dana publik digunakan secara transparan dan akuntabel, sehingga potensi *fraud* dapat diminimalkan. Penerapan *good government governance* tercermin dari prestasi memperoleh opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dari Badan Pemeriksa Keuangan, yang menunjukkan bahwa pemerintah daerah telah berkomitmen untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan daerah. Dengan adanya penerapan *good government governance* yang efektif, pegawai akan merasa lebih percaya diri untuk bertindak sesuai dengan aturan, karena mereka tahu bahwa tindakan mereka akan diawasi dan diperiksa dengan cermat.

Good government governance dipilih sebagai variabel moderator dalam penelitian ini karena prinsip-prinsip tata kelola yang baik terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan



artispasi dalam organisasi pemerintahan. Penerapan GGG, yang meliputi transparansi dalam pengelolaan keuangan, pengawasan yang efektif, serta partisipasi aktif masyarakat, dapat memperkuat proses-proses yang sudah ada dalam organisasi dan memperbaiki hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan *fraud*, seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi.

Dalam penelitian Kurniawan (2023) dan Rohmatin (2021), pengaplikasian *good corporate governance* secara praktikal mampu memoderasi hubungan antara potensi tindak *fraud* dan rasionalisasi individu di dalam laporan kinerja atau laporan keuangan organisasi, karena *good corporate governance* membantu perusahaan dalam mengatur hubungan dengan pemangku kepentingan, mencegah penyimpangan, serta meningkatkan citra perusahaan (Kurniawan, 2023; Rohmatin, 2021). Selain itu, beberapa penelitian menemukan hubungan serupa terkait peran *good governance* sebagai variabel moderasi dalam pencegahan *fraud*. Penelitian Sekarwulan (2021) mengungkapkan jika organisasi dengan tata kelola yang baik mampu memoderasi dampak destruktif dari *pressure* dalam kesulitan keuangan (*financial distress*), selain itu penelitian Sharma (2023) menemukan bahwa *coporate governance/good governance* dapat menjadi *role* dalam mencegah *fraud* dalam aspek keuangan. Selanjutnya penelitian Kurniawan (2023) menemukan bahwa penerapan *good governance/corporate governance* terbukti mampu memoderasi pengaruh varibel tertentu terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan, terakhir penelitian Halbouni (2016) yang mengkaji peran tata kelola perusahaan dan teknologi informasi dalam pencegahan serta deteksi kecurangan di Uni Emirat Arab menunjukkan bahwa mekanisme tata kelola yang kuat berkontribusi dalam memoderasi dampak risiko kecurangan melalui peningkatan transparansi dan pengawasan.



Keadilan distributif merupakan persepsi pegawai mengenai pembagian sumber daya dan imbalan yang diterima berdasarkan kontribusi mereka. Dalam pemerintahan daerah, keadilan distributif berhubungan langsung dengan kebijakan yang mengatur distribusi anggaran dan tunjangan untuk pegawai, seperti yang tertuang dalam Peraturan Walikota Kendari Nomor 5 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Penerapan keadilan distributif yang adil dan merata akan memperkuat rasa kepuasan dan kepercayaan pegawai terhadap pemerintah, yang pada gilirannya dapat mengurangi potensi penyelewengan atau tindakan *fraud*. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan merasa lebih terikat pada tujuan organisasi dan memiliki motivasi lebih untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Didi (2018) dan Oktavia *et al.* (2020) memberikan temuan bahwa pentingnya keadilan distributif dalam mencegah tindak *fraud*. Didi (2018) menunjukkan bahwa ketidakadilan dalam pembagian sumber daya dapat memicu tekanan finansial yang mendorong individu untuk melakukan *fraud*. Oktavia *et al.* (2020) menekankan bahwa penerapan keadilan distributif yang baik dapat mencegah *fraud* karena menciptakan rasa keadilan di kalangan pegawai yang berhubungan dengan kepuasan kerja mereka.

Keadilan prosedural mencakup pada sejauh mana prosedur di organisasi diterapkan secara adil dan transparan. Penerapan prosedur yang adil dan konsisten akan mengurangi ketidakpuasan pegawai dan menghindarkan mereka dari perilaku curang. Ketika prosedur diatur dengan jelas, pegawai merasa bahwa tindakan mereka akan diawasi dan diukur dengan standar yang objektif, yang dapat menurunkan niat mereka untuk melakukan *fraud*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasan (2024) dan Baker (2024) menunjukkan bahwa keadilan prosedural berhubungan positif dengan



encegahan *fraud*. Hasan (2024) menemukan bahwa prosedur yang adil dapat meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap regulasi, sedangkan Baker (2024) menyatakan bahwa prosedur yang diterapkan secara adil dan transparan dapat mengurangi niat untuk melakukan tindakan curang. Temuan ini sejalan dengan teori *fraud triangle* yang mengaitkan keadilan prosedural dengan elemen rasionalisasi, dimana pegawai akan lebih sulit untuk merasionalisasi tindakan *fraud* jika mereka merasa prosedur yang ada di dalam organisasi sudah berjalan dengan adil dan konsisten.

Komitmen organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi terwujud dalam upaya untuk meningkatkan integritas pegawai pemerintah daerah dan memastikan bahwa mereka bekerja dengan dedikasi demi mencapai tujuan bersama. Penerapan komitmen organisasi yang kuat ini akan meningkatkan kesadaran pegawai untuk mencegah *fraud*, karena mereka merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan dan reputasi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktavia *et al.* (2020) dan Rifai (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh besar dalam mencegah *fraud*. Oktavia *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi lebih cenderung untuk menjaga integritas dan menghindari tindakan tidak etis. Hasil penelitian ini mendukung teori *fraud triangle*, di mana komitmen organisasi berperan dalam mengurangi peluang dan rasionalisasi terhadap tindakan *fraud*, karena pegawai merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap kelangsungan organisasi dan cenderung menolak untuk memanfaatkan celah dalam sistem yang ada. Namun, penelitian oleh Yusni (2022) juga mengungkapkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengadaan



arang dan jasa.

Seperti yang terjadi di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara dengan Proyek Jembatan Kendari - Toronipa yang menelan biaya hingga 32 Miliar Rupiah. Di lain sisi hasil proyek pembangunan jembatan tersebut dinilai tidak sebanding dengan biaya yang dikeluarkan (jembatan cenderung rusak, dan hanya dibuat dengan gipsung), sehingga menimbulkan indikasi tindak pidana korupsi di wilayah pemerintah atas proyek pembangunan jembatan tersebut (Kompas, 2024). Berdasarkan Moenek & Suwanda (2019) dalam buku *Good Governance: Pengelolaan Keuangan Daerah* menjelaskan fenomena tersebut sebagai bentuk “tuntutan internal” dari publik yang menyaksikan dan mengalami secara empiris bahwasanya salah satu faktor krisis multidimensional yang terjadi saat ini karena penyalahgunaan kekuasaan yang terlihat dalam bentuk korupsi, kolusi, dan nepotisme, yang telah menyebar luas ke berbagai aspek kehidupan di masyarakat. Dalam penjelasannya dijelaskan juga bahwa masyarakat menilai praktik KKN yang paling mencolok kualitas dan kuantitasnya adalah justru yang dilakukan oleh pemerintahan, eksekutif, legislatif, dan yudikatif.

Penelitian ini merujuk pada penelitian Didi (2018) yang memberikan temuan yang relevan terkait pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan di pemerintahan daerah Kota Bogor. Didi (2018) menemukan bahwa keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada variabel independen, di mana variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari keadilan distributif, keadilan prosedural, dan komitmen organisasi, yang lebih fokus pada bagaimana kebijakan dan komitmen internal dapat mempengaruhi pencegahan *fraud*. Dalam penelitian Didi (2018), variabel-variabel yang diteliti lebih luas, mencakup



pengendalian internal dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini juga menambahkan *Good Government Governance* sebagai variabel moderasi yang tidak ada dalam penelitian Didi (2018), dengan harapan dapat memperkuat hubungan antara variabel independen dan pencegahan *fraud*, serta memberikan kontribusi pada pengembangan penelitian yang lebih aplikatif dalam konteks pemerintah daerah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan sebagai fokus masalah yang akan dijawab.

1. Apakah keadilan distributif berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
2. Apakah keadilan prosedural berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*?
4. Apakah *good government governance* berpengaruh dalam memoderasi pengaruh keadilan distributif terhadap pencegahan *fraud*?
5. Apakah *good government governance* berpengaruh dalam memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap pencegahan *fraud*?
6. Apakah *good government governance* berpengaruh dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang dibuat. Penelitian ini bertujuan untuk sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh keadilan distributif terhadap pencegahan *fraud*.
2. Menganalisis pengaruh keadilan prosedural terhadap pencegahan *fraud*.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*.
4. Menganalisis pengaruh *good government governance* dalam memoderasi pengaruh keadilan distributif terhadap pencegahan *fraud*.



5. Menganalisis pengaruh *good government governance* dalam memoderasi pengaruh keadilan prosedural terhadap pencegahan *fraud*.
6. Menganalisis pengaruh *good government governance* dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan praktis dan kegunaan teoretis yang diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait.

1.4.1 Kegunaan Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur akademis dengan mengeksplorasi relasi antar variabel keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi dan upaya pencegahan *fraud*, serta mengkaji peran moderasi *good corporate governance* dalam konteks pemerintahan kota. Integrasi antara Teori *The Fraud Triangle* dan *Theory of Planned Behavior* yang menjadi dasar dalam hal ini menyediakan landasan teoritis yang kuat demi memahami mekanisme di balik penerapan praktik keadilan dan korelasinya bersama komitmen organisasi dalam upaya *fraud prevention*. Hasil penelitian dalam hal ini juga berpotensi memberikan kontribusi terhadap pengembangan kerangka konseptual yang holistik serta validasi instrumen pengukuran yang dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut, khususnya dalam mengeksplorasi dinamika pencegahan *fraud* di berbagai konteks universal.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Rekomendasi praktis dalam kesempatan ini berupa pemetaan strategis kepada pemerintah Kota Kendari untuk memperkuat penerapan keadilan, komitmen organisasi dan transparansi sebagai langkah preventif dalam upaya



encegahan *fraud*. Temuan penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kebijakan dan prosedur yang lebih efektif, serta merancang program pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada peningkatan kesadaran serta kompetensi aparatur kota dalam mendeteksi dan mencegah tindakan *fraud*. Selain itu, tujuan dari analisis antar variabel ini adalah membangun tata kelola organisasi yang berkomitmen pada nilai-nilai integritas, transparansi, dan keadilan yang pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan dana kota serta mendorong akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

1.4.3 Kegunaan Kebijakan

Rekomendasi kebijakan dalam penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang signifikan dalam perumusan kebijakan yang lebih efektif terkait pencegahan *fraud* di lingkungan pemerintahan kota, khususnya di Kota Kendari. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan pemerintah untuk menyusun regulasi yang memperkuat penerapan keadilan distributif, komitmen organisasi dan keadilan prosedural di tingkat kota. Selanjutnya, temuan ini dapat berpotensi menjadi dasar pengembangan kebijakan yang mendorong penguatan *good government governance* yang berfokus pada integritas, transparansi, dan akuntabilitas, sehingga dapat mengurangi risiko terjadinya *fraud*. Implementasi kebijakan yang berlandaskan pada hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kepercayaan publik terhadap pengelolaan dana serta memperbaiki tata kelola pemerintahan kota secara komprehensif.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini mengikuti pedoman yang tercantum dalam buku pedoman penulisan tesis dan disertasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin tahun 2013, yang terdiri dari beberapa bab



ebagai berikut:

Bab I pendahuluan, Bab ini menyuguhkan gambaran umum mengenai latar belakang penelitian, pertanyaan yang diajukan, tujuan, serta alasan mengapa kajian ini krusial guna dilaksanakan. Maka sebabnya, bab pendahuluan ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, juga sistematika penulisan.

Bab II tinjauan pustaka, berisi pembahasan yang sistematis mengenai teori, konsep, pemikiran, serta kajian sebelumnya yang sesuai bersama topik kajian. Penjelasan yang disampaikan pada bab ini menguraikan teori serta konsep yang melandasi kajian, juga bukti-bukti empiris yang ada.

Bab III kerangka pemikiran dan hipotesis, menyajikan kajian teoretis serta empiris yang disusun dengan logis pada sebuah kerangka pemikiran. Berdasarkan kerangka pemikiran ini, dibangunlah kerangka konseptual yang melukiskan korelasi antar konsep yang sedang dikaji.

Bab IV metode penelitian, menguraikan kotain kajian, termasuk populasi serta, jenis serta rujukan data, metode pengumpulan data, variabel kajian beserta definisi operasionalnya, kajian, serta metode telaah yang digunakan.

Bab V hasil penelitian, memaparkan uraian data dan temuan kajian. Penyajian hasil penelitian mencakup uraian sistematis tentang data yang diperoleh, serta telaah statistik, pengkajian, tabel, grafik, serta gambar yang mendukung temuan tersebut.

Bab VI pembahasan, berfungsi untuk menanggapi pertanyaan kajian ataupun rumusan masalah, menginterpretasikan temuan yang ada, menggabungkan capaian penelitian dengan teori atau ilmu yang telah ada, serta melakukan modifikasi terhadap teori yang tersedia ataupun mengembangkan teori baru.

Bab VII penutup, berisi simpulan dari hasil penelitian, alternatif yang dapat



ambil, keterbatasan kajian, serta saran-saran yang bisa diberikan berlandaskan capaian kajian yang sudah dilaksanakan. Kesimpulan disajikan dalam bentuk pernyataan singkat yang dirangkum oleh hasil-hasil kajian yang sudah didapat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 *Fraud Triangle Theory*

Teori *fraud triangle* diperkenalkan oleh Donald Cressey (1953) dalam penelitiannya mengenai mengapa seseorang melakukan *fraud*. Cressey menyatakan bahwa "*fraud* terjadi ketika ada tiga faktor: tekanan, peluang, dan rasionalisasi" (Cressey, 1953). Tekanan dapat berupa kebutuhan finansial atau target yang harus dicapai, sedangkan peluang timbul ketika pengawasan internal lemah. Rasionalisasi muncul saat pelaku menemukan alasan yang mereka anggap dapat membenarkan tindakan *fraud* tersebut. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan situasi di mana seseorang lebih mungkin untuk melakukan kecurangan (Ridwan *et al.*, 2021).

Dalam Tuanakotta (2013) tindakan *fraud* seseorang dapat distimulasi melalui 3 hal, yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan merujuk pada situasi yang mempengaruhi individu atau kelompok, yang dapat mengubah perilaku mereka. Dalam konteks kecurangan, tekanan merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam tindakan *fraud*. Tekanan ini bisa berasal dari berbagai aspek, seperti gaya hidup, kebutuhan ekonomi, dan kondisi lingkungan di sekitar individu tersebut.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan memberikan peluang bagi terjadinya kecurangan. Hal ini dapat terjadi akibat lemahnya sistem pengendalian internal, kurangnya pengawasan dari pihak manajemen, serta penyalahgunaan wewenang. Di antara ketiga elemen kecurangan, kesempatan adalah faktor yang paling mendasar dan



isa muncul kapan saja, sehingga memerlukan pengawasan yang ketat dari tingkat manajemen tertinggi. Organisasi perlu merancang proses, prosedur, dan kontrol yang efektif untuk mencegah terjadinya kecurangan.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi adalah elemen yang krusial dalam tindakan kecurangan, karena pelaku berusaha mencari alasan untuk membenarkan perbuatannya. Alasan tersebut muncul ketika pelaku merasa berhak memperoleh sesuatu yang lebih, seperti peningkatan posisi, gaji, dan manfaat lainnya, akibat pengabdian yang lama di organisasi. Selain itu, pelaku juga mencari pembenaran dengan alasan bahwa mereka berhak mendapatkan keuntungan dari organisasi karena telah memberikan kontribusi besar yang menguntungkan bagi organisasi.

2.1.2 *Planned Behavior Theory*

Theory of planned behavior adalah konsep yang ditemukan oleh Icek Ajzen (1988), Azjen berupaya mengkorelasikan unsur sikap dan tingkah laku seseorang. Ajzen (1991) yang menyatakan jika "niat seseorang untuk melakukan sesuatu distimulasi oleh sudut pandang mereka terhadap kondisi sekitar, norma subjektif, dan perspektif *act of control*" (Ajzen, 1991). *Theory of planned behavior* menyatakan bahwa aksi seseorang distimulasi melalui niat mereka, yang dipicu oleh dari beberapa kemungkinan: perspektif pada perilaku, norma yang diyakini, dan perspektif *act of control* yang dirasakan. Jika seseorang percaya bahwa suatu tindakan bermanfaat, lingkungan mendukungnya, dan mereka merasa mampu melakukannya, maka kemungkinan besar mereka akan melaksanakan tindakan tersebut. *Theory of planned behavior* sering dikomparasikan dalam menjadi pendekatan untuk menjelaskan *human behavior* (perilaku manusia) dalam berbagai situasi, termasuk pengambilan keputusan etis dan perilaku dalam organisasi.



Teori perilaku terencana berlandaskan pada anggapan bahwasannya manusia adalah individu rasional, yang menimbang konsekuensi atas perbuatannya sebelum melaksanakan sesuatu Ajzen (1991). Keunggulan dari teori ini adalah kemampuannya untuk mengidentifikasi keyakinan seseorang mengenai sejauh mana mereka dapat mengendalikan akibat dari perilaku yang dilakukan, sehingga dapat membedakan antara perilaku yang diinginkan dan yang tidak diinginkan (Erul *et al.* 2020).

2.1.3 Keadilan Distributif

Keadilan distributif merupakan konsep psikologis yang berkaitan dengan pembagian hak secara proporsial, hal ini berbeda dengan keadilan prosedural, keadilan prosedural merujuk pada sejauh mana suatu proses pengambilan keputusan dianggap adil (Herdiyanti *et al.* 2022). Konsep keadilan ini menekankan prinsip keseimbangan, yaitu antara apa yang diterima dengan kontribusi atau usaha yang telah diberikan.

Menurut Robbins (2008), keadilan distributif berkaitan dengan pembagian nominatif dan apresiasi di antara individu. Keadilan distributif berhubungan dengan distribusi kondisi dan sumber daya yang dapat memengaruhi kesejahteraan seseorang. Hasil akhir dari distribusi adalah untuk meningkatkan kesejahteraan. Objek yang didistribusikan secara umum terkait dengan apresiasi, kemampuan finansial, atau natura (Colquitt, 2001). Berdasarkan Cropanzano (2007) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian keadilan distributif:

- a) *Equity*-Keadilan berdasarkan kontribusi: Pembagian hasil yang didasarkan pada kontribusi individu terhadap organisasi atau tim (misalnya, kinerja atau produktivitas).
- b) *Need*-Keadilan berdasarkan kebutuhan: Pembagian yang mengutamakan kebutuhan individu (misalnya, kebutuhan ekonomi atau kesejahteraan



pribadi).

- c) *Equality*-Keadilan berdasarkan kesetaraan: Pembagian yang mengutamakan pembagian yang sama rata, terlepas dari perbedaan kontribusi atau kebutuhan.

2.1.4 Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural merujuk pada pandangan pegawai terkait sejauh mana SOP yang diterapkan dari manajemen dalam menentukan alokasi penggajian di instansi pemerintah dianggap adil. Hal ini melibatkan penilaian karyawan terhadap kesesuaian dan kewajaran proses serta prosedur yang digunakan dalam organisasi untuk mengambil keputusan terkait pembagian dan pengalokasian sumber daya (Ivancevich *et al.* 2006).

Leventhal (1980) menyatakan dalam keadilan prosedural terdapat enam prinsip, yaitu sebagai berikut.

- a. *Consistency* (Konsistensi) – Prosedur harus diterapkan secara konsisten di berbagai situasi dan untuk semua individu agar tidak terjadi diskriminasi.
- b. *Bias Suppression* (Peniadaan Bias) – Keputusan harus dibuat secara objektif, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau bias pihak tertentu.
- c. *Accuracy* (Akurasi) – Keputusan harus didasarkan pada informasi yang benar, akurat, dan lengkap untuk menghindari kesalahan dalam hasil akhir.
- d. *Correctability* (Dapat Dikoreksi) – Harus ada mekanisme untuk mengoreksi atau mengajukan banding terhadap keputusan tidak adil.
- e. *Representativeness* (Perwakilan) – Semua pihak yang terlibat atau terdampak oleh keputusan harus memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat mereka.
- f. *Ethicality* (Kesesuaian Etis) – Prosedur harus mematuhi standar etika dan



nilai moral yang berlaku dalam masyarakat.

1.1.5 Komitmen Organisasi

Komitmen merujuk pada situasi di mana individu dalam hal ini anggota atau karyawan mendukung visi dari instansi/ organisasi yang membawahnya, komitmen organisasi juga memiliki makna bahwa anggota/ individu berhasrat memperjelas perannya dalam suatu organisasi (Robbins & Judge, 2008). Rachman (2021) berpendapat bahwa komitmen dapat berkembang ketika karyawan merasa dapat memenuhi harapannya dan kebutuhan dalam suatu organisasi. Komitmen organisasi merefleksikan seperti apa seseorang merasa teridentifikasi secara keseluruhan terhadap organisasi (Kreitner & Kinicki, 2008). Ini adalah sikap yang berpengaruh dalam dunia kerja, sikap ini mampu mendorong individu untuk berperan lebih aktif untuk menggapai visi organisasi dan mempunyai keinginan yang besar untuk tetap menjadi bagian di dalam organisasi/instansi (Kim, 2023). Meyer dan Allen (1997) mengemukakan beberapa komponen dalam komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut.

1. Komponen afektif

Komponen ini berhubungan dengan ikatan emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi, termasuk identifikasi dan keterlibatan yang didasarkan pada norma-norma yang sejalan. Komitmen afektif anggota mencerminkan perasaan dan identifikasi mendalam, yang mendorong peningkatan partisipasi, kesediaan agar selalu berusaha menggapai visi bersama, serta hasrat untuk konsisten menjadi bagian di dalam organisasi tersebut.

2. Komponen kontinuitas/ berkelanjutan

Komitmen didorong oleh pemahaman mengenai biaya-biaya yang akan timbul jika seseorang memilih untuk meninggalkan organisasi. Seorang karyawan mungkin merasa terikat pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karena imbalan gaji yang tinggi dan merasa bahwa berhenti dari



organisasi tersebut akan berdampak negatif pada kesejahteraan keluarganya.

3. Komponen normatif

Komitmen ini muncul dari rasa kewajiban agar konsisten mengidentifikasi diri dalam organisasi sebagai karyawan atau bagian, yang dipicu oleh perasaan terutang budi. Proses ini juga melibatkan penyerapan dan penerimaan nilai-nilai yang eksis di organisasi.

2.1.6 Pencegahan *Fraud*

Pencegahan *fraud* melibatkan serangkaian aksi yang diupayakan demi mengidentifikasi dan mengurangi risiko terjadinya kecurangan di dalam organisasi Singleton (2010). Pencegahan ini dapat berupa penerapan kontrol internal yang kuat, pelatihan etika, serta *policy* dan dikonsepsikan demi mengidentifikasi probabilitas tindak kecurangan sebelum terjadi (Rohmatin, 2021; Lisdiono, 2023; Triningsih, 2023). Pencegahan *fraud* adalah aspek penting dari manajemen risiko di setiap organisasi, terutama karena dampak finansial dan reputasional dari *fraud* dapat sangat merugikan.

Berdasarkan laporan *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) (2022), terdapat empat indikator utama dalam pencegahan *fraud* yang perlu diterapkan oleh organisasi:

- a) Kebijakan *Anti-Fraud*: Organisasi harus memiliki kebijakan yang jelas dan tegas mengenai pencegahan dan penanggulangan *fraud*. Kebijakan ini harus disosialisasikan kepada seluruh karyawan dan mencakup prosedur pelaporan, investigasi, serta sanksi bagi pelaku *fraud*.
- b) Pengawasan dan Sistem: Penerapan pengawasan yang efektif dan sistem kontrol internal yang kuat sangat penting untuk mendeteksi dan mencegah tindakan *fraud*. Hal ini termasuk pemisahan tugas, otorisasi transaksi, dan audit internal yang rutin.



- c) Pelaporan yang Aman: Menyediakan saluran pelaporan yang aman dan anonim bagi karyawan untuk melaporkan kecurigaan atau temuan terkait *fraud* tanpa takut akan pembalasan. Saluran ini dapat berupa hotline atau platform digital yang terjamin kerahasiaannya.
- d) Peningkatan Kesadaran akan *Fraud*: Melakukan pelatihan dan sosialisasi secara berkala kepada karyawan mengenai tanda-tanda *fraud*, dampaknya, serta pentingnya peran mereka dalam pencegahan *fraud*. Hal ini bertujuan untuk membangun budaya organisasi yang *anti-fraud*.

2.1.7 Good Government Governance

Good governance merupakan prinsip pengelolaan organisasi yang mencakup transparansi, akuntabilitas, partisipasi, efektivitas, efisiensi, serta penegakan hukum. Prinsip ini sangat penting dalam konteks pengelolaan sumber daya publik, termasuk dalam tata kelola pemerintahan kota. Dalam penelitian ini, *good governance* berperan sebagai variabel moderasi yang menjadi dasar utama dalam mencegah terjadinya *fraud* di pemerintahan kota. Prinsip-prinsip *good governance* menggambarkan bagan yang komprehensif untuk pemerintah kota dalam menjalankan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab dan keterbukaan, khususnya dalam pengelolaan dana kota (UNDP, 1997; World Bank, 2007). Berdasarkan dokumen UNDP (1997) berjudul *Governance for Sustainable Human Development*, terdapat lima indikator dalam *good governance* yang perlu diterapkan oleh negara atau organisasi:

- a) Transparansi: Proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan harus dilakukan secara terbuka, memungkinkan publik untuk memahami dan memantau tindakan pemerintah.
- b) Akuntabilitas: Pemerintah dan institusi publik harus bertanggung jawab atas tindakan mereka kepada publik dan lembaga yang berwenang, memastikan bahwa mereka memenuhi kewajiban dan dapat dimintai



pertanggungjawaban.

- c) Partisipasi Masyarakat: Masyarakat harus memiliki kesempatan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui perwakilan yang sah, memastikan bahwa kebijakan dan program mencerminkan kebutuhan dan aspirasi mereka.
- d) Kepatuhan terhadap Hukum: Hukum harus diterapkan secara adil dan konsisten, tanpa diskriminasi, untuk melindungi hak asasi manusia dan memastikan keadilan bagi semua individu.
- e) Efektivitas dan Efisiensi: Institusi publik harus mampu mencapai tujuan mereka dengan menggunakan sumber daya secara optimal, memastikan bahwa layanan publik diberikan dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Transparansi, salah satu elemen utama *good governance*, memastikan bahwa informasi terkait penggunaan anggaran dan kebijakan kota dapat diakses oleh masyarakat. Dengan adanya transparansi, masyarakat kota dapat berperan aktif dalam mengawasi jalannya pemerintahan, sehingga mencegah potensi terjadinya penyelewengan atau kecurangan. *Transparency.org* (2006) menegaskan bahwa transparansi yang baik akan memperkuat kepercayaan publik dan mengurangi ruang bagi tindakan *fraud*. Akuntabilitas juga menjadi komponen penting dalam *good governance*, di mana pejabat kota harus memiliki rasa sepenangguhan atas tindakan yang dilakukan dan mengupayakan laporan yang jelas terkait pengelolaan dana. Akuntabilitas ini memperkuat kepercayaan antara pemerintah kota dan masyarakat, sehingga potensi terjadinya *fraud* dapat diminimalisasi (World Bank, 2007).

Penerapan *good governance* dapat memicu masyarakat untuk berperan aktif dalam keikutsertaannya terkait keputusan yang diambil. Menurut Osborne & Gaebler (1992), partisipasi publik tidak hanya memperkuat akuntabilitas tetapi



uga menciptakan kontrol sosial yang efektif terhadap pengelolaan sumber daya. Dengan melibatkan masyarakat dalam proses ini, keputusan yang diambil menjadi lebih transparan dan adil, serta meningkatkan akuntabilitas pemerintah kota. Selain itu, efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan anggaran juga menjadi fokus penting dalam *good governance*, yang berperan dalam meminimalkan pemborosan dan penyalahgunaan anggaran (Osborne & Gaebler, 1992).

Dalam penelitian ini, *good governance* tidak hanya bertindak sebagai kerangka untuk pengelolaan yang lebih baik, tetapi juga sebagai alat strategis dalam pencegahan *fraud*. Dengan mengaplikasikan *good governance*, pemerintah kota didorong bertindak lebih etis dan bertanggung jawab. Hubungan antara *good governance* dan pencegahan *fraud* dapat mengurangi risiko kecurangan, mencegah terjadinya kecurangan, serta mendeteksi berbagai bentuk kecurangan (Kassem, 2022). Penelitian ini berupaya untuk membuktikan bahwa penerapan *good governance* yang baik akan berkontribusi secara signifikan dalam mengurangi risiko *fraud*, terutama dalam konteks pengelolaan dana publik di pemerintahan kota.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengindikasikan jika pencegahan *fraud* telah menjadi fokus utama dalam berbagai studi yang dilakukan oleh sejumlah peneliti. Penelitian-penelitian tersebut memberikan peran sentral dalam mengidentifikasi potensi-potensi yang dapat mengklasifikasi upaya pencegahan *fraud*, seperti penerapan keadilan distributif, keadilan proseduran, dan komitmen organisasi, serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengurangi risiko kecurangan dalam organisasi. Tata kelola yang baik juga diakui sebagai salah satu elemen kunci dalam mendeteksi dan mencegah terjadinya *fraud*. Temuan-temuan dari penelitian sebelumnya menjadi landasan teoritis yang kuat bagi peneliti untuk



mengembangkan dan melanjutkan kajian tentang pencegahan *fraud*, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya publik di pemerintahan kota. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memperluas cakupan studi sebelumnya dan mengeksplorasi peran keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, serta *good government governance dalam* mendukung upaya pencegahan *fraud* secara lebih efektif.

Didi (2018) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana faktor-faktor seperti keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memengaruhi kecenderungan terjadinya penyelewengan (*fraud*). Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 143 responden yang berasal dari 34 instansi pemerintah di Kota Bogor. Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa pengendalian internal dan penegakan peraturan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan. Namun, keadilan distributif, keadilan prosedural, komitmen organisasi, dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan.

Yusni (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengevaluasi serta mengkaji pengaruh implementasi *e-procurement* dan tingkat komitmen organisasi terhadap upaya mencegah kecurangan dalam proses pengadaan barang dan jasa, dengan peran sistem pengendalian internal pemerintah sebagai variabel moderasi. Penelitian ini melibatkan 132 responden yang berpartisipasi dalam aktivitas pengadaan barang/jasa di Kabupaten Banggai. Hasil dari studi tersebut mengungkapkan bahwasanya penggunaan *e-procurement* secara signifikan berkontribusi pada pencegahan kecurangan, begitu pula dengan peran komitmen organisasi. Lebih lanjut, sistem pengendalian internal pemerintah terbukti mampu memperkuat hubungan antara implementasi *e-procurement*, komitmen organisasi, dan upaya pencegahan kecurangan dalam pengadaan



arang/jasa sektor pemerintahan.

Mensah (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk memahami bagaimana keadilan distributif (persepsi karyawan terhadap keadilan dalam distribusi sumber daya dan penghargaan di tempat kerja) mempengaruhi sikap kerja (seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja) dan bagaimana sikap kerja tersebut, pada gilirannya, mempengaruhi kepuasan hidup secara keseluruhan. Keadilan distributif berhubungan positif dengan kepuasan hidup, Keadilan distributif memiliki hubungan positif dengan sikap kerja.

Oktavia (2020) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural, pengendalian internal, penegakan peraturan, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap terjadinya kecurangan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pejabat struktural yang terlibat dalam pengelolaan anggaran pada OPD (Organisasi Perangkat Daerah) di Kabupaten Klaten, yang terdiri dari 16 dinas dan 4 badan di Pemerintah Kabupaten Klaten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan distributif, pengendalian internal, penegakan peraturan, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap terjadinya kecurangan, sementara keadilan prosedural dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kecurangan.

Baker (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji efek *spill-over* dari keadilan prosedural terhadap perilaku pelanggaran yang dilakukan oleh narapidana di dalam penjara. Penelitian ini menggunakan 730 partisipan/ sampel dengan pengumpulan data melalui survei dan pencatatan perilaku pelanggaran narapidana di penjara. Penelitian ini menemukan bahwa keadilan prosedural memiliki efek *spill-over* yang signifikan terhadap perilaku pelanggaran di dalam penjara. Individu yang merasa diperlakukan dengan adil selama proses hukum atau administratif cenderung menunjukkan tingkat pelanggaran yang lebih



endah selama masa penahanan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap keadilan prosedural di luar penjara dapat mempengaruhi sikap dan perilaku narapidana saat mereka berada di dalam penjara.

Hasan (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana persepsi keadilan prosedural, legitimasi polisi, dan legitimasi hukum memengaruhi niat drug driving. Data yang dianalisis melibatkan 1.483 pengemudi berlisensi dari tiga negara bagian Australia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengemudi yang pernah melakukan penyelwengan memiliki persepsi lebih rendah terhadap keadilan prosedural dalam tes RDT, karena mereka merasa ada kelemahan dalam prosedur tersebut. Kecenderungan ini dapat dikurangi dengan legitimasi hukum. Penelitian ini juga menyarankan bahwa pendekatan yang menekankan keadilan prosedural dapat meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi keuangan dan etika organisasi dalam pencegahan *fraud*.

Goetz (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesesuaian individu dengan pekerjaan mempengaruhi kinerja individu dalam konteks organisasi permanen dan sementara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di organisasi permanen dan sementara. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kesesuaian antara individu dan pekerjaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu di berbagai jenis organisasi, baik yang permanen maupun sementara. Pengaruh ketiga faktor ini lebih kuat pada individu yang bekerja di organisasi permanen dibandingkan yang bekerja di organisasi sementara.

Rifai (2020) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh integritas auditor dan komitmen organisasi terhadap pencegahan kecurangan



engan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 113 kuesioner yang disebarakan kepada auditor internal di Kantor Perwakilan Pemerintah Provinsi Jawa Timur, dengan 57 kuesioner yang valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas auditor dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap upaya pencegahan kecurangan. Penelitian ini menyarankan penelitian lebih lanjut dengan variabel moderasi dan pendekatan eksperimen, serta menekankan pentingnya integritas dan komitmen organisasi dalam pencegahan kecurangan di lingkungan audit.

Kurniawan (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh aspek-aspek dalam model *fraud* pentagon terhadap penggelapan dalam laporan kinerja dan bagaimana *good corporate governance* memoderasi hubungan tersebut. Sampel penelitian terdiri dari 243 data observasi yang diambil dari 81 kementerian dan lembaga selama periode 2019-2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasionalisasi berpengaruh signifikan terhadap penggelapan laporan keuangan, sementara faktor seperti tekanan, kesempatan, kompetensi, dan arogansi tidak berpengaruh signifikan. Penerapan *Good Corporate Governance* terbukti memoderasi hubungan antara rasionalisasi dan potensi tindak kecurangan laporan keuangan.

Rohmatin (2021) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara penyebab kecurangan, implementasi tata kelola perusahaan yang efektif, dan dampaknya terhadap kecurangan dalam organisasi. Sampel penelitian terdiri dari 108 data observasi dari 27 perusahaan perbankan selama 2016-2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kemampuan dan peluang berpengaruh signifikan terhadap kecurangan, sementara rasionalisasi, tekanan, dan kesombongan tidak berpengaruh signifikan. Tata kelola yang efektif dapat mengurangi dampak peluang dan rasionalisasi, namun memperkuat pengaruh kemampuan terhadap kecurangan. Tata kelola yang baik tidak mempengaruhi



aktor tekanan dan kesombongan.

Beyene *et al.* (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh penerapan prinsip good governance terhadap kinerja organisasi publik di Distrik Gudeya Bila, Wollega Timur, Etiopia. Fokus utama penelitian ini adalah partisipasi karyawan serta pengaruh akuntabilitas dan transparansi. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan eksplanatori dengan pengambilan sampel acak sistematis dan purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara semi-terstruktur, dan tinjauan dokumen, dengan sampel 107 ahli dan 113 pemilik proses dari 34 kantor publik terpilih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prinsip good governance berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, meskipun penerapannya masih rendah (30-45%). Beberapa hambatan utama yang ditemukan adalah kurangnya partisipasi karyawan, komitmen kepemimpinan yang lemah, keterbatasan keterampilan, dan kurangnya pengawasan dan evaluasi berkala.

Halbouni *et al.* (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki peran tata kelola perusahaan dan teknologi informasi dalam pencegahan dan deteksi kecurangan di Uni Emirat Arab. Metode survei dilakukan terhadap akuntan keuangan serta auditor internal dan eksternal untuk mengevaluasi persepsi mereka mengenai efektivitas tata kelola perusahaan dan teknologi informasi, seperti peran komite audit, audit internal, audit eksternal, budaya kejujuran, dan pelatihan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata kelola perusahaan berperan memoderasi pencegahan kecurangan, sedangkan teknologi informasi memiliki peran setara dengan teknik tradisional dalam deteksi dan pencegahan kecurangan. Penelitian ini menyarankan agar manajemen dan dewan direksi meningkatkan pengawasan serta menciptakan budaya kejujuran yang lebih tinggi, dan mengadopsi teknologi informasi lebih luas untuk deteksi kecurangan.



Murtanto (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa, dengan keadilan organisasi sebagai variabel moderator. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 120 aparat pemerintah desa di Kecamatan Muaragembong, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud* dalam pengelolaan dana desa. Selain itu, keadilan organisasi terbukti memperkuat hubungan antara komitmen organisasi dan pencegahan *fraud*, tetapi tidak memiliki efek moderasi yang signifikan pada variabel lainnya.

Rachman (2021) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis tentang sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud*, menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian terdiri dari 106 karyawan Rumah Sakit X, yang semuanya dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dengan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,768, yang berarti kedua variabel tersebut memengaruhi pencegahan *fraud* sebesar 76,8%.

Kassem (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh tata kelola perusahaan terhadap pencegahan *fraud* menggunakan metode studi literasi/ *general literature review* dengan berbagai alat bantu pencari otomatis/ *search engine*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik secara signifikan berpengaruh dalam mengurangi risiko *fraud*, dengan transparansi dan akuntabilitas menjadi faktor kunci dalam efektivitas pencegahan *fraud*.



Swandaru (2022) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis modus operandi penipuan keuangan di institusi keuangan Islam dan menilai efektivitas penerapan standar tinggi tata kelola syariah dalam pencegahan penipuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan tata kelola syariah yang terpusat dan berkualitas tinggi dapat mencegah penipuan dengan menyediakan pengawasan syariah yang lebih baik dan langkah-langkah manajemen risiko yang efektif.

Ikbal & Rahim (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kecurangan akuntansi dengan mempertimbangkan pertimbangan etis sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan keadilan distributif dan prosedural memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan akuntansi, dan pertimbangan etis berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan tersebut.

Neveu dan Kakavand (2019) melakukan penelitian yang bertujuan mengeksplorasi pengaruh keadilan organisasi dan kepercayaan antar individu terhadap perilaku korupsi di tempat kerja. Keadilan organisasi diukur melalui keadilan distribusi dan prosedural, sedangkan kepercayaan antar individu mengacu pada tingkat kepercayaan antar karyawan dalam suatu organisasi. Menggunakan metode survei dengan kuesioner kepada karyawan dari berbagai organisasi, penelitian ini menemukan bahwa keadilan organisasi dapat berfungsi sebagai sinyal untuk menurunkan potensi korupsi, sedangkan kepercayaan antar individu dapat memperburuk masalah korupsi jika tidak terjaga dengan baik. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan keadilan organisasi yang tepat dapat mengurangi perilaku korupsi, sementara ketidakpercayaan antar individu dapat memperburuknya.