

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia dalam beberapa tahun terakhir menghadapi berbagai kasus fraud berskala besar, baik di sektor publik maupun swasta. Association of Certified Fraud Examiners (ACFE, 2022) mencatat bahwa Indonesia menempati peringkat keempat di kawasan Asia Pasifik dengan tingkat fraud yang tinggi, yang didominasi oleh korupsi sebesar 64%, diikuti penyalahgunaan aset sebesar 28,9%, dan fraud laporan keuangan sebesar 6,7%. Salah satu kasus fraud terbesar terjadi pada PT Asabri (Persero), sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang asuransi sosial bagi prajurit TNI dan anggota Polri. Ketua BPK, Agung Firman Sampurna (2021), mengungkapkan bahwa kerugian negara akibat penyimpangan dan pelanggaran hukum dalam pengelolaan keuangan serta dana investasi PT Asabri selama periode 2012–2019 mencapai Rp22,78 triliun.

Permasalahan fraud di sektor publik menjadi lebih krusial karena berkaitan langsung dengan pengelolaan keuangan negara dan kepentingan masyarakat luas. Pada tingkat pemerintah daerah, Inspektorat Provinsi memiliki peran strategis sebagai Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) yang bertanggung jawab dalam menjamin transparansi, akuntabilitas, serta pencegahan penyimpangan. Namun

demikian, berbagai temuan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK RI) dan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) masih menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem pengendalian internal serta rendahnya kepatuhan terhadap standar integritas. Kondisi ini membuka peluang terjadinya fraud dan mengindikasikan bahwa mekanisme pengawasan formal belum berjalan secara optimal (Pitriani & Dewi, 2023).

Fraud atau kecurangan merupakan ancaman serius yang dapat merusak integritas organisasi, menurunkan efisiensi operasional, serta mengganggu keberlanjutan organisasi baik di sektor publik maupun swasta. Kuntadi *et al.* (2023) menyatakan bahwa fraud mencakup setiap tindakan melanggar hukum yang melibatkan penipuan, penyembunyian, atau penyalahgunaan kepercayaan tanpa unsur kekerasan, yang dilakukan untuk memperoleh keuntungan secara tidak sah. Teori Fraud Triangle menjelaskan bahwa fraud dipicu oleh tiga faktor utama, yaitu tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*). Wolfe dan Hermanson (2004) kemudian menambahkan unsur kemampuan (*capability*), sehingga membentuk konsep Fraud Diamond. Keempat faktor tersebut pada dasarnya berakar pada perilaku individu dalam merespons kondisi lingkungan yang dihadapinya.

Dalam perspektif Teori Atribusi (*Attribution Theory*), perilaku individu termasuk perilaku kecurangan dipengaruhi oleh cara individu menginterpretasikan penyebab suatu peristiwa, baik yang berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal (Heider, 1958). Fraud tidak

semata-mata terjadi karena kelemahan sistem, tetapi juga karena bagaimana individu mengatribusikan tekanan, peluang, dan risiko yang ada di lingkungannya. Ketika individu mengatribusikan peluang kecurangan sebagai sesuatu yang aman atau sulit tercegah, maka kecenderungan untuk melakukan fraud akan meningkat (Chad Albrecht *et al.*, 2008). Oleh karena itu, upaya pencegahan fraud menjadi sangat penting dengan membentuk kondisi internal dan eksternal yang mendorong atribusi perilaku jujur dan bertanggung jawab.

Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam pencegahan fraud adalah independensi auditor. Menurut The Institute of Internal Auditors (IIA, 2017), independensi merupakan kondisi di mana auditor mampu menjaga objektivitas dalam melaksanakan tugas tanpa dipengaruhi kepentingan pihak tertentu. Independensi mencakup kebebasan dalam perencanaan audit, pelaksanaan pemeriksaan, serta pelaporan hasil audit. Dalam konteks Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan, independensi auditor sering menghadapi tantangan karena auditor berada dalam struktur birokrasi yang hierarkis, sehingga berpotensi mengalami tekanan pimpinan, intervensi politik, atau konflik kepentingan. Berdasarkan teori atribusi, kondisi tersebut dapat memengaruhi cara auditor mengatribusikan temuan audit, apakah sebagai risiko yang harus diungkap secara objektif atau sebagai kondisi yang dapat ditoleransi.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa independensi auditor berperan penting dalam pencegahan fraud. Arsyad (2022) menemukan bahwa auditor yang mampu menjaga independensinya lebih efektif dalam mencegah indikasi kecurangan. Lonto *et al.* (2023) juga menyatakan bahwa independensi auditor memperkuat kepercayaan publik terhadap hasil pengawasan inspektorat. Namun demikian, penelitian Ratnawati (2025) dan Nouraldeen (2025) menunjukkan bahwa independensi auditor tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud, terutama ketika auditor tidak didukung oleh lingkungan organisasi yang kuat. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa proses atribusi auditor sangat dipengaruhi oleh konteks kelembagaan tempat auditor bekerja.

Selain independensi, skeptisisme profesional auditor merupakan faktor internal lain yang penting dalam pencegahan fraud. Skeptisisme profesional adalah sikap auditor yang selalu bersikap kritis, mempertanyakan, dan tidak mudah menerima pernyataan manajemen tanpa bukti yang memadai (Hurtt, 2010). Auditor dengan skeptisisme tinggi cenderung mengatribusikan kejanggalan sebagai potensi risiko yang perlu diuji lebih lanjut, sehingga lebih peka terhadap indikasi kecurangan. Sikap ini sangat relevan dalam lingkungan birokrasi publik yang kompleks dan sarat kepentingan, di mana tekanan dan asimetri informasi sering terjadi.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa skeptisisme profesional berperan penting dalam pencegahan fraud (Hurtt, 2010; Svanberg &

Öhman, 2013; Quadackers *et al.*, 2014). Namun, Nouraldeem (2025) menemukan bahwa skeptisisme profesional tidak selalu efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan organisasi yang kondusif. Hal ini kembali menegaskan bahwa efektivitas skeptisisme auditor bergantung pada bagaimana auditor mengatribusikan dukungan dan risiko dalam lingkungannya.

Faktor eksternal yang tidak kalah penting dalam pencegahan fraud adalah sistem pengendalian internal. Berdasarkan COSO (2013), pengendalian internal dirancang untuk memberikan keyakinan memadai dalam pencapaian tujuan organisasi. Sistem pengendalian internal yang efektif membentuk struktur, prosedur, dan mekanisme pengawasan yang membatasi peluang terjadinya fraud. Dalam perspektif teori atribusi, sistem pengendalian internal memengaruhi persepsi individu terhadap konsekuensi dari perilaku menyimpang. Ketika pengendalian internal kuat, individu cenderung mengatribusikan fraud sebagai tindakan berisiko tinggi sehingga enggan melakukannya.

Sejumlah penelitian menemukan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud (Setyaningsih & Nengzih, 2020; Putri & Rachman, 2024; Novatiani *et al.*, 2024). Namun, Fernaldy (2024) menemukan hasil berbeda, di mana pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas sistem

pengendalian internal sangat bergantung pada konteks organisasi dan bagaimana individu mengatribusikan keberadaan sistem tersebut.

Lebih lanjut, efektivitas independensi auditor, skeptisisme profesional, dan sistem pengendalian internal sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi membentuk nilai, keyakinan, dan norma yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi (Schein, 2010). Dalam kerangka teori atribusi, budaya organisasi memengaruhi bagaimana individu menafsirkan perilaku yang dianggap dapat diterima atau tidak. Budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas dan etika akan mendorong atribusi positif terhadap perilaku jujur, sedangkan budaya yang permisif terhadap penyimpangan akan meningkatkan toleransi terhadap fraud.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menurunkan kecenderungan terjadinya kecurangan (Rustandy *et al.*, 2020; Yahya & Venusita, 2022; Tenriwaru & Pramukti, 2024). Namun, Dewi dan Adiputra (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap pencegahan fraud, yang mengindikasikan adanya faktor situasional lain yang memengaruhi hubungan tersebut.

Penelitian ini melakukan replikasi terhadap penelitian sebelumnya (Arsyad, 2022) dengan melakukan beberapa penyesuaian pada variabel penelitian. Penelitian ini mengganti beberapa variabel independen dengan

independensi auditor dan skeptisisme profesional auditor, karena kedua faktor tersebut merupakan karakteristik penting yang melekat pada profesi auditor dan secara teoritis memiliki peran besar dalam mendeteksi serta mencegah terjadinya kecurangan. Auditor yang independen dan memiliki tingkat skeptisisme profesional yang tinggi akan lebih objektif, kritis, dan tidak mudah menerima informasi tanpa bukti yang memadai, sehingga berpotensi meningkatkan efektivitas pencegahan fraud dalam organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga memasukkan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Budaya organisasi dipandang sebagai faktor kontekstual yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara faktor pengawasan dengan pencegahan fraud. Dalam organisasi yang memiliki budaya integritas dan etika yang kuat, perilaku auditor dan efektivitas sistem pengendalian internal cenderung lebih optimal dalam mencegah terjadinya kecurangan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat mengurangi efektivitas mekanisme pengawasan yang ada.

Dengan melakukan replikasi penelitian serta penyesuaian variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan fraud, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur akuntansi sektor publik serta memberikan kontribusi empiris mengenai peran independensi auditor, skeptisisme profesional, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi dalam upaya pencegahan fraud.

Penelitian ini juga mengintegrasikan Teori Atribusi sebagai landasan utama untuk menjelaskan bagaimana faktor internal dan eksternal membentuk perilaku auditor dan organisasi dalam pencegahan fraud, serta Teori Kontingensi untuk menjelaskan peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kembali pengaruh independensi auditor, skeptisisme profesional auditor, dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi, pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uraian tersebut, judul penelitian ini Adalah *“Pengaruh Independensi Auditor, Skeptisisme Profesional Auditor, dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi.”*

1.2 Rumusan Masalah

Sejalan dengan uraian latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah independensi auditor berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* ?
2. Apakah skeptisme profesional auditor berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* ?
3. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* ?

4. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh independensi auditor terhadap pencegahan *fraud* ?
5. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh skeptisme professional auditor terhadap pencegahan *fraud* ?
6. Apakah budaya organisasi memoderasi pengaruh system pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Independensi auditor terhadap pencegahan *fraud*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh skeptisme professional auditor terhadap pencegahan *fraud*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh system pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.
4. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh independensi auditor terhadap pencegahan *fraud*.
5. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh skeptisme profesioanal auditor terhadap pencegahan *fraud*.
6. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi dalam memoderasi pengaruh system pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan independensi auditor, skeptisme profesional auditor, sistem pengendalian internal, dan pencegahan fraud. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai peran budaya organisasi sebagai variabel moderasi, serta memberikan pengujian empiris berdasarkan pada landasan teori yang relevan dalam konteks organisasi modern. Dengan demikian, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dan peneliti lain yang tertarik untuk mengkaji lebih lanjut topik serupa di masa mendatang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, temuan dalam penelitian ini memberikan kontribusi bagi pihak manajemen perusahaan dalam memahami pentingnya penguatan independensi auditor, skeptisme profesional auditor dan sistem pengendalian internal sebagai upaya pencegahan fraud yang lebih efektif. Penelitian ini juga memberikan wawasan mengenai bagaimana budaya organisasi dapat memperkuat atau memperlemah efektivitas kedua faktor tersebut dalam mencegah tindakan kecurangan.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan, membahas terkait latar belakang masalah yang diangkat dalam sebuah penelitian, kemudian dipaparkan rumusan masalah dan tujuan penelitian dari latar belakang tersebut, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

Bab II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini membahas tinjauan teori dan tinjauan empiris. Penelitian ini mengangkat teori atribusi, independensi auditor, skeptisme profesional auditor, Sistem Pengendalian Internal, Pencegahan Fraud, dan Budaya Organisasi.

Bab III Kerangka Konseptual dan Hipotesis, dalam bab ini menguraikan bagaimana kerangka pikir yang direncanakan oleh peneliti berdasarkan teori yang digunakan dan hasil peneliti sebelumnya, serta menguraikan hipotesis dan jawaban sementara dari penelitian.

Bab IV Metode Penelitian, dalam bab ini menguraikan rancangan penelitian, waktu penelitian, populasi, sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional, instrument penelitian dan Teknik analisis data yang digunakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi (attribution theory) merupakan salah satu teori dalam bidang psikologi dan perilaku organisasi yang menjelaskan bagaimana individu memahami, menafsirkan, dan menjelaskan penyebab terjadinya suatu perilaku atau peristiwa. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan selalu berusaha mencari makna atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu tidak hanya bereaksi terhadap suatu peristiwa, tetapi juga melakukan proses kognitif untuk menentukan mengapa peristiwa tersebut terjadi dan faktor apa yang menyebabkannya.

Menurut Steers (1988) dalam Hidayati (2002), teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa serta bagaimana individu memberikan penilaian terhadap sebab atau alasan yang mendasari perilaku dirinya sendiri maupun perilaku orang lain. Proses atribusi ini menjadi penting karena penafsiran individu terhadap suatu kejadian akan memengaruhi sikap, emosi, dan tindakan selanjutnya. Dengan kata lain, perilaku seseorang tidak hanya dipengaruhi

oleh fakta objektif, tetapi juga oleh persepsi dan interpretasi subjektif terhadap fakta tersebut.

Tokoh utama dalam pengembangan teori atribusi adalah Fritz Heider. Heider (1958) dalam Hidayati (2002) mengemukakan bahwa perilaku individu pada dasarnya ditentukan oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal (internal forces) dan faktor eksternal (external forces). Faktor internal merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, motivasi, dan usaha yang dilakukan. Faktor-faktor ini mencerminkan karakteristik pribadi yang melekat pada individu dan relatif berada dalam kendalinya.

Sebaliknya, faktor eksternal adalah kekuatan yang berasal dari luar individu dan berada di luar kendali langsung individu tersebut. Faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan, tekanan situasional, kebijakan organisasi, sistem yang berlaku, kesempatan, serta unsur keberuntungan. Dalam banyak situasi, individu akan mempertimbangkan kedua faktor tersebut secara bersamaan dalam menjelaskan penyebab suatu perilaku atau hasil yang diperoleh.

Teori atribusi juga menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk mengatribusikan keberhasilan dan kegagalan secara berbeda. Keberhasilan sering kali dikaitkan dengan faktor internal, seperti kemampuan dan usaha, sedangkan kegagalan lebih sering dikaitkan dengan faktor eksternal, seperti situasi yang tidak mendukung

atau keterbatasan kesempatan. Pola atribusi ini akan memengaruhi tingkat kepercayaan diri, motivasi, serta cara individu mengambil keputusan di masa mendatang.

Dalam konteks profesional, termasuk dalam bidang auditing, teori atribusi menjadi relevan untuk memahami perilaku auditor dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Auditor sebagai individu profesional dihadapkan pada berbagai situasi yang menuntut pertimbangan, penilaian, dan pengambilan keputusan. Cara auditor mengatribusikan penyebab suatu kondisi atau temuan audit akan memengaruhi sikap profesional, prosedur audit yang dipilih, serta kualitas hasil audit.

Independensi auditor merupakan salah satu faktor internal yang penting dalam perspektif teori atribusi. Independensi mencerminkan sikap mental auditor yang bebas dari pengaruh pihak lain, tidak memihak, dan objektif dalam melakukan pemeriksaan. Auditor yang memiliki independensi tinggi cenderung mengatribusikan penilaian dan kesimpulan auditnya pada standar profesional dan bukti audit yang diperoleh, bukan pada tekanan eksternal dari klien atau lingkungan kerja. Dengan demikian, independensi auditor berperan dalam membentuk perilaku audit yang objektif dan dapat dipercaya.

Selain independensi, skeptisme profesional juga merupakan faktor internal yang memengaruhi perilaku auditor. Skeptisme profesional

mencerminkan sikap kehati-hatian, kewaspadaan, dan pemikiran kritis auditor dalam mengevaluasi bukti audit. Dalam kerangka teori atribusi, auditor dengan tingkat skeptisme profesional yang tinggi tidak mudah menerima informasi begitu saja, tetapi akan mengatribusikan kemungkinan adanya salah saji atau kecurangan sebagai sesuatu yang perlu diuji lebih lanjut. Sikap ini mendorong auditor untuk melakukan prosedur audit yang lebih memadai dan mendalam.

Di sisi lain, sistem pengendalian internal merupakan faktor eksternal yang memengaruhi perilaku dan pertimbangan auditor. Sistem pengendalian internal yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keandalan laporan keuangan dan pengendalian risiko. Berdasarkan teori atribusi, auditor akan mengatribusikan tingkat risiko audit pada kondisi sistem pengendalian internal yang dimiliki entitas. Apabila sistem pengendalian internal dinilai lemah, auditor akan memandang risiko salah saji sebagai tinggi dan meresponsnya dengan meningkatkan tingkat pengujian dan skeptisme dalam proses audit.

Dengan demikian, teori atribusi memberikan kerangka konseptual yang kuat untuk menjelaskan bagaimana faktor internal, seperti independensi auditor dan skeptisme profesional, serta faktor eksternal, seperti sistem pengendalian internal, memengaruhi perilaku auditor dalam menjalankan tugas audit. Pemahaman terhadap proses atribusi ini penting karena akan

berdampak pada kualitas pertimbangan profesional auditor dan pada akhirnya memengaruhi kualitas hasil audit yang dihasilkan.

2.1.2 Teori Kontigensi

Teori Kontingensi diperkenalkan oleh Fred E. Fiedler (1967) merupakan salah satu teori kepemimpinan paling awal yang mengemukakan bahwa tidak ada pendekatan tunggal dalam kepemimpinan yang dapat berhasil dalam seluruh kondisi organisasi. Menurut Fiedler, seorang pemimpin akan efektif apabila ia mampu menyesuaikan pendekatannya dengan dinamika situasional organisasi (Fiedler, 1954). Oleh karena itu, disebut sebagai teori "kontingensi", karena efektivitas kepemimpinan bersifat kondisional (contingent) tergantung pada konteks atau variabel situasional tertentu.

Fiedler meyakini bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri kepribadian yang relatif tetap, dan oleh karenanya tidak mudah diubah. Dalam hal ini, terdapat dua orientasi kepemimpinan utama, yaitu: *task-oriented leadership* (berorientasi pada tugas) dan *relationship-oriented leadership* (berorientasi pada hubungan). Pemimpin yang menitikberatkan pada tugas cenderung fokus pada pencapaian target dan penyelesaian pekerjaan, sedangkan pemimpin yang lebih mengutamakan hubungan akan memperhatikan aspek interpersonal dan motivasi anggota kelompok.

Efektivitas kepemimpinan akan tercapai secara optimal apabila terdapat kecocokan (match) antara gaya kepemimpinan dengan tiga faktor situasional utama yang disebutnya sebagai dimensi situasional (*Graen et al.*, 1970), yaitu :

1. Hubungan antara pemimpin dan bawahan

Faktor ini berkaitan dengan tingkat kepercayaan, loyalitas, dan rasa hormat antara pemimpin dan anggota timnya. Semakin tinggi kualitas hubungan ini, semakin besar peluang pemimpin untuk memengaruhi dan memotivasi anggotanya secara efektif.

2. Struktur tugas

Struktur tugas mengacu pada sejauh mana tugas-tugas kelompok didefinisikan dengan jelas, termasuk pembagian kerja, tanggung jawab, serta prosedur pelaksanaan yang baku. Situasi yang memiliki struktur tugas yang tinggi akan memudahkan pemimpin dalam mengarahkan dan mengontrol jalannya pekerjaan.

3. Kekuatan Posisi

Kekuatan posisi berkaitan dengan sejauh mana pemimpin memiliki otoritas formal dalam organisasi, termasuk kemampuan untuk memberi penghargaan atau sanksi. Pemimpin dengan kekuasaan posisi yang tinggi memiliki potensi yang lebih luas dalam mengontrol sumber daya dan memengaruhi perilaku bawahannya.

Fiedler menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan akan optimal ketika strategi kepemimpinan tertentu diterapkan dalam konteks situasi yang sesuai. Misalnya, pemimpin dengan fokus pada penyelesaian tugas cenderung lebih efektif ketika kondisi sangat mendukung atau sangat tidak menguntungkan, sementara pemimpin yang memprioritaskan aspek relasional lebih cocok dengan keadaan yang bersifat moderat. Implikasi dari teori ini adalah pentingnya menilai terlebih dahulu situasi yang dihadapi sebelum menentukan pendekatan kepemimpinan yang tepat, atau dalam praktik manajemen sumber daya manusia, menempatkan pemimpin pada konteks yang sesuai dengan gaya kepemimpinannya (Abbasi, 2017)

Seiring perkembangan teori kepemimpinan, konsep kontingensi ini juga menjadi landasan bagi pendekatan-pendekatan modern dalam manajemen organisasi, seperti teori jalur-tujuan (Path-Goal Theory) dan teori kepemimpinan situasional lainnya, yang turut mengakui pentingnya adaptasi gaya kepemimpinan terhadap kondisi kontekstual. (Zou, 2023)

Teori Kontingensi Fiedler (1967) memberikan landasan konseptual yang relevan dalam memahami bagaimana efektivitas suatu sistem atau mekanisme dalam organisasi, termasuk audit internal dan sistem pengendalian internal, sangat ditentukan oleh pada kesesuaian antara pendekatan yang digunakan dengan konteks organisasi itu sendiri. Dalam konteks penelitian ini, pencegahan fraud tidak hanya bergantung pada

keberadaan prosedur audit atau kontrol internal yang kuat, tetapi juga pada kondisi situasional seperti prinsip-prinsip dasar yang dijunjung organisasi (budaya organisasi), struktur kerja, dan hubungan antara individu di lingkungan organisasi.

Teori ini mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan dan kebijakan organisasi ditentukan oleh seberapa besar pendekatan berdasarkan pada karakteristik situasi, termasuk nilai-nilai, perilaku kerja, dan kekuatan pengaruh yang dimiliki oleh Pihak yang berwenang dalam pengawasan. Dengan demikian, budaya organisasi pada penelitian ini diposisikan sebagai variabel moderasi yang berperan penting dalam memengaruhi audit internal dan sistem pengendalian internal terhadap pencegahan fraud. Jika budaya organisasi mendukung integritas, dan kemampuan memberikan laporan secara transparan atas pelaksanaan tugas, maka efektivitas audit dan pengendalian internal dalam mencegah kecurangan akan lebih optimal.

Teori kontingensi memberikan perspektif bahwa keberhasilan sistem pengawasan dan pengendalian tidak bersifat universal, melainkan tergantung pada sejauh mana kesesuaian antara pendekatan teknis dan kondisi kontekstual dalam organisasi.

2.1.3 Independen Auditor

Independensi auditor merupakan salah satu prinsip fundamental dalam profesi audit yang menjamin bahwa auditor dapat menjalankan

tugasnya secara objektif, bebas dari pengaruh atau tekanan pihak manapun, serta mampu memberikan opini yang dapat dipercaya oleh pengguna laporan keuangan. Tanpa independensi, hasil audit berpotensi kehilangan kredibilitas, karena auditor dapat dianggap bias, berpihak, atau dipengaruhi oleh kepentingan pihak tertentu. Oleh karena itu, independensi sering disebut sebagai pilar utama yang membedakan profesi audit dari profesi lain di bidang akuntansi dan keuangan.

Independensi auditor dapat dipahami sebagai probabilitas auditor menemukan pelanggaran dalam sistem pelaporan keuangan klien serta melaporkan pelanggaran tersebut tanpa dipengaruhi oleh kepentingan tertentu. Definisi ini menegaskan bahwa independensi mencakup dua dimensi utama: kemampuan auditor untuk menemukan kesalahan (kompetensi) dan keberanian untuk melaporkan kesalahan tersebut (integritas). Sementara itu, Mautz dan Sharaf (1961) mendefinisikan independensi sebagai sikap mental yang harus dimiliki auditor agar tetap objektif dalam menilai dan mengambil keputusan audit, bebas dari tekanan eksternal maupun internal.

Sejalan dengan itu, Arens, Elder, dan Beasley (2017) membedakan independensi menjadi dua aspek:

1. Independence in fact (independensi secara aktual) – auditor benar-benar bebas secara mental dalam membuat pertimbangan profesional.

2. Independence in appearance (independensi dalam penampilan) – auditor harus terlihat independen di mata publik, karena persepsi masyarakat terhadap auditor sangat menentukan tingkat kepercayaan terhadap profesi.

Kedua aspek ini saling melengkapi, sebab meskipun auditor secara aktual independen, apabila publik memandang adanya konflik kepentingan, maka independensi dianggap telah tercoreng.

The Institute of Internal Auditors (IIA, 2017) melalui *International Professional Practices Framework (IPPF)* menekankan bahwa independensi auditor internal adalah kondisi yang memungkinkan auditor untuk melaksanakan tanggung jawabnya secara bebas dari campur tangan pihak manapun dalam menentukan ruang lingkup, melaksanakan, dan melaporkan hasil audit. IIA menekankan dua komponen penting dalam independensi, yaitu:

1. Independence of mind, yaitu sikap mental yang memungkinkan auditor memberikan penilaian profesional tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi maupun tekanan eksternal.
2. Independence in appearance, yaitu bagaimana independensi auditor dipersepsikan oleh pemangku kepentingan, yang penting untuk menjaga kredibilitas profesi audit.

IIA juga menyarankan agar auditor internal melapor secara fungsional kepada dewan pengawas atau komite audit, bukan hanya

kepada manajemen. Hal ini untuk menghindari adanya tekanan dari pihak yang diaudit, sekaligus memberikan auditor akses penuh terhadap informasi dan dukungan yang diperlukan dalam melaksanakan audit.

Independensi auditor sangat erat kaitannya dengan pencegahan fraud. Auditor yang independen lebih mampu mencegah kelemahan dalam sistem pengendalian internal, mengidentifikasi risiko kecurangan, dan memberikan rekomendasi yang obyektif kepada manajemen. Sebaliknya, jika independensi auditor terganggu, maka terdapat risiko bahwa temuan audit akan dimanipulasi atau disembunyikan demi kepentingan pihak tertentu. Hal ini dapat mengurangi efektivitas audit dalam mencegah terjadinya fraud, sehingga merugikan perusahaan dan pemangku kepentingan.

2.1.4 Skeptisme Profesional

Skeptisisme profesional merupakan salah satu konsep fundamental dalam profesi akuntansi dan auditing, yang menggambarkan sikap auditor dalam melaksanakan penugasan. Menurut Standar Audit (SA) 200 yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Publik Indonesia (IAPI), skeptisisme profesional adalah sikap yang mencakup pikiran yang selalu mempertanyakan, waspada terhadap kondisi yang dapat mengindikasikan adanya salah saji material, serta melakukan penilaian bukti audit secara kritis. Dengan kata lain, auditor tidak hanya menerima informasi yang

disajikan begitu saja, tetapi juga harus melakukan evaluasi secara hati-hati terhadap keandalan bukti yang diperoleh (Hussin & Iskandar, 2013).

Sikap skeptisisme profesional berperan penting dalam pencegahan dan pencegahan kecurangan (fraud). Auditor dituntut untuk tidak mudah percaya pada pernyataan manajemen tanpa pembuktian yang memadai. Hal ini sejalan dengan pandangan Hurtt (2010), yang mengemukakan bahwa skeptisisme profesional mencakup kecenderungan untuk mempertanyakan, pencarian pengetahuan, pemahaman akan bukti, serta kesadaran akan kemungkinan terjadinya kecurangan. Lebih jauh lagi, skeptisisme profesional bukanlah sikap negatif yang penuh kecurigaan, melainkan keseimbangan antara kepercayaan (trust) dan ketidakpercayaan (doubt), sehingga auditor mampu mengambil keputusan yang obyektif dan independen.

Hurtt (2010) mengembangkan Hurtt Professional Skepticism Scale (HPSS) dalam akuntansi dan auditing untuk mengukur tingkat skeptisisme auditor, yaitu :

1. Questioning Mind (Pikiran yang selalu bertanya)
Auditor dengan sikap skeptis cenderung untuk tidak mudah menerima informasi begitu saja. Mereka memiliki dorongan untuk selalu mengajukan pertanyaan terkait keakuratan, keandalan, dan kelengkapan informasi yang diperoleh dari klien. Hal ini mendorong

auditor untuk tidak cepat puas dengan bukti awal, melainkan mencari konfirmasi tambahan.

2. **Suspension of Judgment** (Menunda pengambilan keputusan)
Skeptisisme profesional menuntut auditor untuk tidak terburu-buru dalam menarik kesimpulan tanpa bukti yang cukup. Auditor harus mampu menahan diri, menunda judgment, dan mengumpulkan bukti audit yang memadai sebelum menyatakan pendapat.
3. **Search for Knowledge** (Pencarian pengetahuan)
Auditor yang skeptis akan menunjukkan rasa ingin tahu tinggi, berusaha menggali lebih banyak informasi, serta melakukan prosedur tambahan jika terdapat keraguan atas bukti yang ada. Sikap ini mencerminkan upaya aktif auditor dalam memperoleh pemahaman yang lebih luas terkait peristiwa maupun transaksi.
4. **Interpersonal Understanding** (Pemahaman interpersonal)
Auditor menyadari bahwa individu dapat memiliki motivasi, bias, atau kepentingan pribadi yang dapat memengaruhi informasi yang diberikan. Pemahaman ini membuat auditor lebih berhati-hati dalam menilai pernyataan manajemen dan lebih kritis dalam menilai kejujuran pihak-pihak terkait.
5. **Self-Determination** (Kemandirian dalam berpikir)
Auditor dengan skeptisisme tinggi memiliki keyakinan untuk tetap independen dalam pengambilan keputusan, meskipun terdapat

tekanan dari klien atau pihak eksternal. Mereka mengutamakan integritas dan obyektivitas profesional.

6. Self-Confidence (Kepercayaan diri)

Kepercayaan diri memungkinkan auditor untuk yakin pada kemampuannya dalam menganalisis dan menilai bukti audit. Auditor dengan self-confidence tidak mudah dipengaruhi pihak lain ketika menemukan indikasi salah saji atau fraud, sehingga dapat memberikan opini yang objektif.

2.1.5 Sistem Pengendalian Internal

Sistem pengendalian internal merupakan serangkaian proses yang dirancang dan diterapkan oleh manajemen serta seluruh karyawan organisasi, dengan tujuan memberikan keyakinan memadai terhadap pencapaian sasaran entitas. Sasaran tersebut mencakup keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasional, serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Fernaldy, 2024),(Wulandari *et al.*, 2024).

Menurut Mulyadi (2002), terdapat tiga sasaran utama dari penerapan sistem pengendalian internal, yaitu:

1. Keandalan informasi keuangan merupakan hal yang krusial karena manajemen bertanggung jawab dalam menyusun laporan keuangan yang ditujukan kepada investor, kreditur, serta pihak-pihak lain yang berkepentingan. Tanggung jawab ini mencakup aspek hukum maupun

profesional, guna memastikan bahwa informasi keuangan tersebut disajikan secara wajar dan dapat dipercaya.

2. Kepatuhan terhadap peraturan dan perundang-undangan yang berlaku bertujuan untuk memastikan bahwa pengendalian dalam organisasi mampu mendorong pemanfaatan sumber daya, termasuk tenaga kerja, secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan manajerial secara optimal.
3. Efektivitas dan efisiensi operasional mengharuskan perusahaan untuk mengoptimalkan kinerjanya tanpa menyimpang dari ketentuan hukum serta regulasi yang berlaku, sehingga seluruh aktivitas operasional dapat dijalankan secara produktif dan sesuai aturan.

Menurut Kuntadi *et al.*, (2023) Pengendalian internal dalam suatu organisasi bertujuan sebagai upaya mencapai target organisasi, mencegah timbulnya kejadian yang bersifat merugikan, meningkatkan efektivitas operasional, melindungi aset dari potensi kerugian, meningkatkan keandalan data pelaporan keuangan, dan mendorong kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem pengendalian internal adalah suatu struktur yang dirancang oleh organisasi guna mencapai efektivitas operasional, memastikan akuntabilitas, serta mencegah terjadinya tindakan kecurangan. Menurut Romney (2014) pengendalian internal dapat diartikan sebagai suatu rangkaian proses yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang

memadai atas pencapaian tujuan organisasi. Proses ini melibatkan partisipasi aktif dari dewan direksi, manajemen, serta seluruh personel pada berbagai jenjang dalam struktur organisasi.

Menurut AICPA (American Institute of Certified Public Accountants), sistem pengendalian internal mencakup struktur organisasi, prosedur, serta langkah-langkah yang dirancang secara terpadu untuk melindungi aset perusahaan, menjamin ketepatan informasi akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen yang telah ditentukan (Kuntadi *et al.*, 2023).

Berdasarkan Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO: 2013), sistem pengendalian internal terdiri atas lima komponen utama yang saling terkait, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari keseluruhan sistem pengendalian internal. Elemen ini membentuk “tone at the top”, yaitu nada atau sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan tertinggi organisasi dalam hal etika, integritas, dan kepatuhan terhadap peraturan. Lingkungan pengendalian mempengaruhi persepsi dan sikap seluruh karyawan terhadap pentingnya pengendalian. Beberapa aspek penting dalam lingkungan pengendalian seperti komitmen pada nilai-nilai kejujuran dan etika, sistem organisasi yang terstruktur, serta kualitas dan keahlian tenaga kerja

2. Penilaian Risiko (Risk Assessment)

Evaluasi risiko merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan identifikasi, analisis, serta penilaian terhadap potensi risiko yang dapat mengganggu pencapaian sasaran organisasi. Elemen ini penting karena pengendalian internal harus didasarkan pada pemahaman terhadap berbagai jenis risiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi, baik yang bersifat strategis, operasional, keuangan, maupun kepatuhan. Penilaian risiko yang efektif melibatkan beberapa hal seperti Identifikasi risiko secara menyeluruh, analisis risiko, dan tanggapan dalam menghadapi risiko.

3. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

Aktivitas pengendalian merupakan serangkaian kebijakan, prosedur, serta mekanisme yang diterapkan untuk mengurangi risiko dan memastikan bahwa keputusan manajemen dijalankan secara efektif. Ini merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh individu atau sistem untuk mencegah atau mencegah kesalahan dan kecurangan. Tanpa aktivitas pengendalian yang memadai, sekalipun risiko sudah diidentifikasi, tidak akan ada langkah konkret yang mencegah risiko tersebut terjadi. Oleh karena itu, aktivitas pengendalian harus didesain sedetail mungkin dan disesuaikan dengan kompleksitas organisasi.

4. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)

Sistem pengendalian internal yang efektif membutuhkan informasi yang relevan dan tepat waktu, serta komunikasi yang baik di seluruh tingkatan organisasi. Elemen ini memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan pengendalian dan bagaimana menjalankannya. Kurangnya komunikasi menyebabkan banyak pengendalian tidak berjalan dengan semestinya, karena karyawan tidak memahami peran mereka atau tidak mengetahui prosedur yang harus dilakukan.

2.1.6 Fraud

Fraud adalah perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu, seperti manipulasi atau memberikan laporan yang keliru terhadap pihak lain. Tindakan tersebut bisa dilakukan oleh orang dari dalam maupun luar organisasi untuk meraup keuntungan pribadi (The Association of Certified Fraud Examiners/ACFE). Selain tidak terpuji, fraud sangat merugikan perusahaan dari segi materiil maupun immateriil. Menurut (Vousinas, 2019), "Fraud adalah sebagai suatu istilah yang umum, dan tidak mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan keahlian tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah".

Fraud dalam organisasi umumnya dikategorikan menjadi 3 bentuk menurut ACFE, yaitu :

1. Fraud Laporan Keuangan (*Financial Statement Fraud*)

Melibatkan manipulasi terhadap laporan keuangan perusahaan untuk menyajikan kondisi keuangan yang tidak sesuai dengan kenyataan. Contohnya termasuk overstating pendapatan, understating beban, atau menyembunyikan kewajiban.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*)

Bentuk fraud yang paling umum, di mana pelaku mencuri atau menyalahgunakan aset organisasi. Contohnya penggelapan kas, pencurian inventaris, atau penyalahgunaan fasilitas kantor.

3. Korupsi (*Corruption*)

Melibatkan penyalahgunaan kekuasaan atau jabatan untuk keuntungan pribadi, seperti suap, gratifikasi, konflik kepentingan, atau nepotisme.

Menurut (Machado & Gartner, 2018), orang-orang yang diberikan kepercayaan (*trusted persons*) dapat menjadi pelaku pelanggaran kepercayaan (*trust violators*) ketika mereka menghadapi masalah keuangan pribadi yang tidak dapat dibagikan kepada orang lain (*non-shareable*), menyadari bahwa masalah tersebut dapat diselesaikan secara diam-diam melalui penyalahgunaan kepercayaan yang diberikan kepadanya, dan mampu merasionalisasi tindakan mereka sehingga tetap merasa bahwa dirinya adalah orang yang bermoral dan layak dipercaya. Cressey (1953) Menyusun teori yang dikenal dengan “Fraud Triangle”

yang menjelaskan bahwa terjadinya fraud sangat bergantung pada interaksi 3 elemen utama, yaitu :

1. Tekanan (*Pressure*)

Tekanan adalah motivasi atau dorongan yang mendorong individu untuk melakukan fraud. Menurut Cressey, tekanan ini biasanya bersifat pribadi dan tidak dapat dibagikan kepada orang lain (non-shareable problem). Cressey menyatakan bahwa individu yang menghadapi tekanan ini merasa tidak memiliki pilihan lain dan karena itu mulai mencari solusi di luar batas norma hukum atau etika.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan merujuk pada situasi atau kelemahan dalam sistem organisasi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan fraud dan yakin tidak akan tertangkap. Kesempatan ini adalah elemen yang bisa dikendalikan oleh organisasi dengan membangun sistem dan pengawasan yang efektif. Cressey menekankan bahwa walaupun seseorang menghadapi tekanan, ia tidak akan melakukan fraud jika tidak tersedia kesempatan.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi adalah proses pembenaran oleh pelaku agar merasa bahwa tindakannya dapat diterima secara moral, etis, atau bahkan legal. Rasionalisasi membuat pelaku merasa bahwa ia tetap orang yang baik

meskipun melakukan tindakan curang. Dalam banyak kasus, pelaku fraud bukanlah orang yang sebelumnya berniat melakukan kejahatan, melainkan seseorang yang karena tekanan dan kesempatan, mencoba “mengakali” situasi sambil mempertahankan citra positif terhadap dirinya sendiri.

Pencegahan kecurangan mencakup tindakan untuk menghalangi perilaku kecurangan, mengurangi peluang terjadinya kecurangan, dan mengidentifikasi aktivitas berisiko tinggi. Menurut (*Widilestariningtyas et al.*, 2016; Wulandari *et al.*, 2024) Pencegahan kecurangan yang efektif bertujuan untuk menjaga integritas organisasi dan mencapai tujuannya, sekaligus melindungi reputasi entitas.

Pencegahan fraud merupakan salah satu aspek penting dalam tata kelola organisasi yang efektif. Menurut *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2022), pencegahan fraud dapat dilakukan melalui penerapan berbagai *anti-fraud controls*, yaitu :

1. Kode Etik dan Kebijakan Anti-Fraud

ACFE (2022) menekankan pentingnya kode etik dan kebijakan anti-fraud sebagai pedoman perilaku yang jelas bagi seluruh karyawan. Keberadaan aturan tertulis ini berfungsi untuk menumbuhkan kesadaran integritas dan mencegah praktik kecurangan sejak awal.

2. Pelatihan Anti-Fraud

Pencegahan fraud juga dilakukan melalui pelatihan berkala yang diberikan kepada karyawan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan pemahaman tentang risiko fraud serta menanamkan sikap waspada terhadap potensi penyimpangan di lingkungan kerja.

3. Whistleblowing System

ACFE (2022) menekankan perlunya sistem pelaporan atau *whistleblowing* sebagai sarana bagi karyawan untuk melaporkan dugaan fraud. Mekanisme ini akan efektif apabila laporan ditindaklanjuti secara serius dan identitas pelapor dijaga kerahasiaannya.

4. Audit Internal dan Monitoring

Fungsi audit internal berperan penting dalam mencegah dan mencegah fraud melalui pemeriksaan rutin dan pemantauan transaksi. ACFE menegaskan bahwa efektivitas pencegahan fraud ditentukan oleh konsistensi monitoring dan tindak lanjut dari temuan audit.

5. Rotasi Jabatan dan Cuti Wajib

Kebijakan rotasi jabatan dan cuti wajib digunakan untuk mengurangi peluang fraud yang timbul akibat posisi atau wewenang yang terlalu lama dipegang oleh seorang karyawan. Langkah ini membantu mencegah terbentuknya pola kecurangan yang sistematis.

6. Pemeriksaan Latar Belakang Karyawan

ACFE (2022) juga menyarankan pemeriksaan latar belakang karyawan baru, termasuk rekam jejak dan integritasnya. Langkah ini bertujuan mencegah masuknya individu dengan potensi tinggi melakukan kecurangan ke dalam organisasi.

Sementara itu, dimensi dan indikator pencegahan kecurangan menurut (Jeremy Pope, 2008) terdiri dari :

1. Kerangka hukum, yang merupakan pedoman yang jelas untuk pengadaan, standar teknis non-diskriminatif, dan kepatuhan peraturan.
2. Transparansi, seperti prosedurr yang jelas dan persaingan yang adil dalam tender
3. Pendelegasian wewenang
4. Audit independent, melaksanakan audit rutin untuk memastikan kepatuhan mencegah penipuan.

2.1.7 Budaya Organisasi

Menurut Hofstede (1991; 2001), budaya organisasi dapat dipahami sebagai pola nilai, keyakinan, asumsi, serta praktik yang dianut dan dijalankan bersama oleh seluruh anggota organisasi, yang pada akhirnya membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Budaya organisasi tidak hanya sekadar konsep abstrak atau filosofi yang tertulis dalam visi dan misi, melainkan tercermin nyata dalam perilaku sehari-hari, gaya kepemimpinan, pola komunikasi, cara

penyelesaian pekerjaan, hingga bagaimana organisasi beradaptasi terhadap tantangan dan perubahan lingkungan. Dengan kata lain, budaya organisasi berfungsi sebagai "identitas" organisasi yang membentuk cara berpikir dan bertindak para anggotanya, sehingga dapat memengaruhi efektivitas kerja maupun keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang.

Dalam penelitiannya, Hofstede mengidentifikasi enam dimensi utama budaya organisasi yang dapat digunakan untuk memahami karakteristik suatu organisasi. Pertama, process-oriented versus results-oriented, yaitu perbedaan orientasi organisasi yang menekankan pada proses dan prosedur kerja dibandingkan dengan organisasi yang lebih berfokus pada pencapaian hasil dan target akhir. Organisasi yang berorientasi pada proses cenderung mengutamakan cara kerja yang sistematis, prosedural, dan sesuai standar operasional, sedangkan organisasi yang berorientasi pada hasil menekankan pencapaian tujuan meskipun terkadang mengorbankan prosedur yang baku.

Kedua, employee-oriented versus job-oriented, yaitu dimensi yang membedakan organisasi dalam menempatkan prioritas pada kesejahteraan karyawan dibandingkan dengan penyelesaian tugas. Organisasi yang berorientasi pada karyawan biasanya memberikan perhatian lebih terhadap kebutuhan, kenyamanan, serta kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, organisasi yang berorientasi pada pekerjaan lebih

menekankan pencapaian target pekerjaan, meskipun hal tersebut dapat mengurangi perhatian terhadap kesejahteraan individu.

Ketiga, parochial versus professional, yang berhubungan dengan sejauh mana identitas individu dilekatkan pada organisasi. Dalam budaya parochial, karyawan merasa identitas pribadinya sangat erat dengan organisasi, sehingga loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi sangat tinggi. Sebaliknya, budaya professional memandang bahwa identitas pribadi tetap terpisah dari organisasi, di mana hubungan anggota organisasi lebih didasarkan pada kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas.

Keempat, open system versus closed system, yang berkaitan dengan tingkat keterbukaan organisasi terhadap pihak luar maupun orang baru. Organisasi dengan sistem terbuka biasanya memiliki komunikasi yang transparan, lebih mudah menerima anggota baru, dan cenderung adaptif terhadap perubahan. Sedangkan organisasi dengan sistem tertutup relatif sulit menerima orang baru, eksklusif, serta cenderung menjaga jarak dengan pihak eksternal.

Kelima, loose control versus tight control, yang menggambarkan tingkat pengendalian dalam organisasi. Budaya dengan kontrol longgar ditandai dengan fleksibilitas, suasana kerja yang santai, dan toleransi terhadap improvisasi. Sebaliknya, budaya dengan kontrol ketat

menekankan disiplin tinggi, pengawasan yang intensif, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Keenam, *normative versus pragmatic*, yaitu perbedaan orientasi organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Organisasi yang bersifat normatif lebih berpegang teguh pada aturan, prinsip, serta prosedur standar yang berlaku, sedangkan organisasi yang pragmatis cenderung lebih menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar, pelanggan, maupun situasi eksternal yang sedang dihadapi.

Keenam dimensi budaya organisasi menurut Hofstede ini memberikan pemahaman bahwa setiap organisasi memiliki karakter budaya yang unik dan dapat memengaruhi perilaku anggotanya, termasuk dalam hal pengambilan keputusan, penyelesaian konflik, maupun pencapaian tujuan strategis. Lebih jauh, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk integritas, loyalitas, serta motivasi kerja karyawan.

Novita Lorensa *et al.*, (2018) mengatakan budaya organisasi sebagai satu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang dapat membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Adapun fungsi budaya organisasi menurutnya yaitu :

1. Budaya mewakili peran untuk menyampaikan suatu identitas bagi anggota-anggota organisasi.

2. Budaya memfasilitasi komitmen untuk sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
3. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial, karena budaya merupakan perekat sosial yang membantu memegang organisasi bersama-sama dengan menyediakan standar untuk apa yang harus karyawan katakan dan lakukan. Akhirnya itu adalah rasa keputusan dan mekanisme kontrol yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.
4. Budaya memiliki peran yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dan organisasi lain.
5. Budaya mendefinisikan aturan permainan di dalam suatu organisasi. Tren saat ini menuju organisasi yang terdesentralisasi membuat budaya lebih penting daripada sebelumnya, namun ironisnya hal itu juga membuat membangun budaya yang kuat dan lebih sulit. Ketika otoritas dan kontrol sistem formal berkurang, berbagi makna budaya dapat menunjuk orang dalam arah yang sama.

Dalam konteks pencegahan fraud, budaya organisasi menjadi faktor yang sangat menentukan, karena nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi dapat mendorong atau justru menghambat praktik kecurangan. Misalnya, organisasi dengan budaya results-oriented yang menekankan pencapaian target tanpa memperhatikan proses, berpotensi mendorong individu melakukan manipulasi laporan keuangan atau tindakan curang lainnya. Sebaliknya, organisasi yang process-oriented

dengan pengendalian yang ketat dan sistem terbuka akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel, sehingga risiko fraud dapat ditekan.

Dengan demikian, teori budaya organisasi tidak hanya penting untuk memahami karakter organisasi secara umum, tetapi juga relevan dalam penelitian mengenai pencegahan fraud. Budaya organisasi yang sehat dan kuat, yang ditandai dengan keterbukaan, kepatuhan pada aturan, serta perhatian terhadap integritas karyawan, akan memperkuat efektivitas sistem pengendalian internal maupun peran audit internal dalam meminimalisasi peluang terjadinya kecurangan.

2.2 Tinjauan Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Sampel	Temuan Utama
1	<i>Competent and Independent Auditors but Cannot Detect Fraud!! Do They Exercise Professional Skepticism (Nouraldean, 2025)</i>	Skeptisme profesional, independensi auditor, cegah fraud	Kuantitatif; 320 auditor eksternal	Independensi dan kompetensi auditor tidak berpengaruh langsung terhadap cegah fraud, tetapi berpengaruh melalui skeptisisme profesional
2.	<i>Fraud Prevention Mechanisms in Malaysian Public Sector (Othman et al. 2015)</i>	Sistem pengendalian internal, audit internal, pencegahan fraud	Survei; auditor sektor publik Malaysia	Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud
3	<i>Internal Audit</i>	Independensi	Kuantitatif;	Independensi dan

	<i>Quality and Fraud Risk Management: The Role of Independence, Compliance, and Competence</i> (Nouraldeen, 2025)	auditor internal, kompetensi, manajemen risiko fraud	668 auditor internal	kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap manajemen risiko fraud
4	<i>Auditors' Identification of Fraud Risk Factors: Does Audit Firm Size Matter</i> (Quadackers et al. 2014)	Skeptisisme profesional, kualitas audit	Eksperimen; auditor publik	Skeptisisme profesional meningkatkan kualitas penilaian auditor dalam mencegah fraud
5	<i>Internal Control, Integrity and Fraud Prevention in SMEs</i> (N'Guilla Sow et al. 2018)	Pengendalian internal, budaya organisasi, pencegahan fraud	Kuantitatif; UKM Malaysia	Budaya organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud
6	<i>Internal Control and Organizational Culture on Fraud Prevention</i> (Setyaningsih & Nengzih, 2020)	Sistem pengendalian internal, budaya organisasi, fraud	Kuantitatif; karyawan perusahaan	Budaya organisasi memperkuat efektivitas pengendalian internal dalam pencegahan fraud
7	<i>Independence and Professionalism in Fraud Detection</i> (Wahidahwati & Asyik, 2022)	Independensi auditor, skeptisisme profesional, cegah fraud	Kuantitatif; auditor internal	Independensi dan skeptisisme profesional berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud
8	<i>Fraud Prevention Mechanisms in Malaysian Public Sector</i>	Sistem pengendalian internal, audit internal, pencegahan fraud	Survei; auditor sektor publik Malaysia	Sistem pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud

(Othman et al. 2015)				
9	<i>Organizational Culture as a Moderating Variable in Fraud Prevention</i> (Hidayatulloh et al., 2024)	Budaya Organisasi, Whistleblowing system, pengendalian internal, pencegahan fraud	Bank ABC	budaya organisasi ditemukan berperan sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara whistleblowing system dan pencegahan fraud. Namun, budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara pengendalian internal dan pencegahan fraud
10	<i>Internal Control System and Fraud Prevention in Public Sector</i> (Iyinomen & Nkechi, 2016)	Sistem pengendalian internal, pencegahan dan cegah fraud	247 staf yang bekerja di bagian keuangan dan akun di sektor publik di Pemerintah Negara Bagian Anambra, Nigeri	terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengendalian internal dan upaya pencegahan serta cegah fraud di sektor publik di Nigeria, khususnya di Pemerintah Negara Bagian Anambra.