

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Tidak diragukan lagi, penelitian ini tidak terlepas dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan akan mencakup subjek yang sama dan berbeda, serta hubungan yang sama.

##### 1. Purwatiningsih Lisdiono, Monica Salim, dan Suwarno (2023)

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi dan kepemimpinan perusahaan yang baik berdampak pada pencegahan penipuan pada PT Bank Central Asia, Tbk. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian *good corporate governance* dan budaya organisasi sebagai independen. Sampel yang digunakan adalah Pimpinan cabang, supervisor, dan seluruh staf kasir serta karyawan layanan pelanggan adalah bagian dari karyawan PT Bank Central Asia Tbk di cabang Mayor Oking Citeureup, Pasar Cibinong, dan Graha Cibinong. Studi ini menggunakan analisis data analisis regresi berganda dan koefisien determinasi. Selain itu, hipotesis diuji dengan uji hipotesis simultan, atau F, dan uji hipotesis parsial, atau T. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwatiningsih Lisdiono, Monica Salim, Suwarno (2023) adalah Teknologi informasi dapat membantu dalam pengendalian internal organisasi karena dapat mencegah kecurangan dan memastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Hasilnya

menunjukkan bahwa *Good corporate governance* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Ada persamaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel independen yang menggunakan *Good corporate governance* dan budaya organisasi.
- b. Pengujian hipotesis untuk mengevaluasi sejumlah variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen.

Perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Partisipan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah pekerja PT Bank Central Asia Tbk di cabang Mayor Oking Citeureup, Pasar Cibinong, dan Graha Cibinong, total 42 orang yang menjawab, sedangkan penelitian saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- b. Metode analisis yang diterapkan pada studi sebelumnya adalah analisis regresi sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS).

## **2. Debora Kartini Miseri Lubis dan Gideon Setyo Budiwitjaksono (2023)**

Tujuan studi ini adalah untuk melihat bagaimana pengendalian internal, kesadaran *anti-fraud*, dan pengetahuan *fraud* mempengaruhi pencegahan penipuan. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian pengendalian internal, kesadaran *anti-fraud*, dan pengetahuan *fraud* sebagai variabel independen. Sampel yang digunakan adalah semua

karyawan organik, terdiri dari 35 karyawan, yang bekerja di Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Surabaya Pahlawan. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Debora Kartini Miseri Lubis dan Gideon Setyo Budiwitjacksono (2023) adalah Pengendalian internal tidak mempengaruhi pencegahan penipuan. Selanjutnya, kesadaran anti-penipuan mempengaruhi pencegahan penipuan, dan pengetahuan tentang penipuan mempengaruhi pencegahan penipuan.

Ada persamaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel independen yang menggunakan kesadaran *anti-fraud*.
- b. Pengujian hipotesis untuk mengevaluasi sejumlah variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen.

Perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Partisipan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah semua karyawan organik, terdiri dari 35 karyawan, yang bekerja di Kantor Cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Surabaya Pahlawan, sedangkan peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- b. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu pengendalian internal dan pengetahuan *fraud*, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- c. Teknik analisis data yang menggunakan regresi linier, sedangkan penelitian saat ini menggunakan *partial least square* (PLS).

### 3. Megawati dan Reskino (2023)

Tujuan studi ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* dan untuk memverifikasi apakah moralitas individu memoderasi pengaruh tersebut. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen dan moralitas individu sebagai variabel moderasi. Sampel yang digunakan adalah 100 karyawan dari bank BUMN seperti Bank BNI, Bank BRI, Bank BTN, dan Bank Mandiri. Dalam penelitian ini, Model Persamaan Struktural (SEM) digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Megawati dan Reskino (2023) adalah Faktor-faktor seperti pengendalian internal, *whistleblowing system*, komitmen organisasi, dan moralitas individu berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Adanya pengendalian internal, *whistleblowing system*, dan komitmen organisasi, serta pengaruh moderasi moralitas individu sebesar 81,2% memberikan kontribusi yang signifikan.

Ada persamaan antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel independen yang menggunakan kesadaran *anti-fraud*.
- b. Pengujian hipotesis untuk mengevaluasi sejumlah variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen.
- c. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian menggunakan *partial least square* (PLS).

Perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Partisipan yang digunakan tidak sama. peneliti sebelumnya adalah 100 karyawan dari bank BUMN seperti Bank BNI, Bank BRI, Bank BTN, dan Bank Mandiri, sedangkan peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- b. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu pengendalian internal, komitmen organisasi, dan moralitas individu, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.

#### **4. Dennyca Hendriyanto Nugroho dan Zaenal Afifi (2022)**

Tujuan studi ini adalah untuk menilai: (1) pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan penipuan, (2) pengaruh pengendalian perusahaan yang baik terhadap pencegahan penipuan, dan (3) pengaruh pengendalian internal terhadap perusahaan yang baik. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian pengendalian internal dan *good corporate governance* sebagai independen. Sampel yang digunakan adalah BPR yang ada di Kabupaten Kudus dengan terkumpulnya 118 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah model analisis regresi berganda. Hasil penelitian Dennyca Hendriyanto Nugroho dan Zaenal Afifi (2022) menunjukkan bahwa: (1) variabel pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, (2) variabel pengendalian perusahaan yang

baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*, dan (3) variabel pengendalian perusahaan yang baik berpengaruh positif.

Ada persamaan variabel antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya; keduanya menggunakan variabel independen *good corporate governance*.

Perbedaan antara penelitian sekarang dan penelitian terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu pengendalian internal, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- b. Partisipan yang digunakan tidak sama, pada penelitian sebelumnya adalah BPR yang ada di Kabupaten Kudus dengan terkumpulnya 118 responden, sedangkan penelitian saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- c. Metode analisis pada studi sebelumnya adalah analisis regresi berganda, sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square (PLS)*.

#### **5. Hanurani, Jaeni (2022)**

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap budaya kejujuran, sistem *whistleblowing*, dan sistem pengendalian internal untuk mencegah penipuan. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian budaya kejujuran, *whistleblowing system* dan sistem pengendalian internal sebagai independen.

Sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai PT BPR BKK Kabupaten Pekalongan (Perseroda). Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hanurani, Jaeni (2022) adalah budaya kejujuran dan sistem pengendalian internal berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan *whistleblowing system* tidak berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel independen yaitu variabel *whistleblowing system*.
- b. Pengujian hipotesis untuk mengevaluasi sejumlah variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu budaya kejujuran dan sistem pengendalian internal, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- b. Partisipan yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah seluruh pegawai PT. BPR BKK Kabupaten Pekalongan (Perseroda), namun penelitian saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- c. Teknik analisis data yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun, studi ini menggunakan *partial least square (PLS)*.

## 6. Harry Budiantoro, Nanda Dwi Aprillivia, dan Kanaya Lapae (2022)

Tujuan studi ini adalah untuk menguji pengaruh *Good corporate governance* (GCG), Kesadaran *Anti-fraud* dan Integritas Karyawan terhadap pencegahan *fraud*. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan integritas sebagai independen. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan *frontline* sebanyak 50 orang yaitu *Customer Service* dan *Counter Service* Bank BTN. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah menggunakan analisis linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Harry Budiantoro, Nanda Dwi Aprillivia, dan Kanaya Lapae (2022) menemukan bahwa penerapan *Good corporate governance* (GCG) dan kesadaran *anti-fraud* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan untuk mencegah penipuan. Integritas karyawan juga tidak mempengaruhi pencegahan penipuan.

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Menggunakan variabel independen *Good corporate governance*, dan Kesadaran *Anti-fraud*.
- b. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengevaluasi sejumlah variabel.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu integritas karyawan, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- b. Partisipan yang digunakan penelitian sebelumnya adalah karyawan *frontline* sebanyak 50 orang yaitu *Customer Service* dan *Counter Service* Bank BTN

sebagai partisipan dari penelitian eksperimen tersebut, namun peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.

- c. Teknik analisis data yang menggunakan analisis kuantitatif dengan SPSS analisis linier berganda Sementara studi saat ini menggunakan *partial least square* (PLS).

#### **7. Gine Das Prenaa dan Reynaldi Mulyana Kusmawan (2020)**

Tujuan studi ini adalah untuk mengevaluasi pemahaman tentang internal audit yang berbasis risiko, sistem *whistleblowing*, kesadaran *anti-fraud*, dan penerapan prinsip-prinsip *governance* yang baik dalam hal pencegahan penipuan di Bank Perkreditan Rakyat di Provinsi Bali. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian *risk based internal audit*, *whistleblowing system*, kesadaran *anti-fraud*, dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* sebagai independen. Dalam penelitian ini, auditor internal dan direksi dari 134 Bank Perkreditan Rakyat digunakan sebagai sampel, dan metode purposive sampling digunakan untuk memilih 57 auditor dari Bank Perkreditan Rakyat sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah menggunakan analisis linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Gine Das Prenaa dan Reynaldi Mulyana Kusmawan (2020) menemukan bahwa audit internal berbasis risiko, sistem *whistleblowing*, kesadaran *anti-fraud*, dan *Good corporate governance* berkontribusi pada pencegahan penipuan.

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Menggunakan variabel independen *Good corporate governance*, *Whistleblowing System*, Kesadaran *Anti-fraud*.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu yaitu pemahaman *risk based internal audit*, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- b. Partisipan yang digunakan pada penelitian sebelumnya melibatkan 134 Bank Perkreditan Rakyat, dengan 57 auditor internal dan anggota direksi yang dipilih secara selektif (*purposive sampling*), namun peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- c. Teknik analisis data dalam penelitian sebelumnya menggunakan analisis kuantitatif menggunakan SPSS analisis linier berganda. Sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS).

#### **8. Rezca Setiawan, Andreas, dan Nasrizal (2020)**

Tujuan studi ini adalah untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan, upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, dan budaya organisasi berdampak pada pencegahan penipuan dengan mempertimbangkan seberapa baik sistem pengendalian. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Selanjutnya, variabel moderasi adalah gaya kepemimpinan, kualitas karyawan, budaya organisasi, dan efektivitas pengendalian

internal. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *back office* sebanyak 100 orang yang ada di perbankan BUMN yang ada di Kota Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah menggunakan analisis linier berganda. Penelitian yang dilakukan oleh Rezca Setiawan, Andreas, dan Nasrizal (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan kualitas karyawan berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Oleh karena itu, variabel efektivitas sistem pengendalian internal hanya dapat memoderasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan.

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Menggunakan variabel independen budaya organisasi.
- b. Pengujian hipotesis untuk mengevaluasi sejumlah variabel.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan, pengembangan mutu karyawan serta efektivitas pengendalian internal sebagai variabel moderasi, sedangkan penelitian saat ini budaya organisasi, *good corporate governance*, kesadaran *anti-fraud*, dan *whistleblowing system*.
- b. Penelitian sebelumnya menggunakan *back office* sebanyak 100 orang yang ada di perbankan BUMN yang ada di Kota Pekanbaru, namun peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.

- c. Teknik analisis data penelitian sebelumnya menggunakan analisis kuantitatif menggunakan SPSS analisis linier berganda. Sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS).

## 9. Joon Bae Suh dan Hee Sub Shim (2019)

Tujuan studi ini adalah untuk mempelajari hubungan langsung dan tidak langsung antara tiga dimensi dari budaya organisasi, kebijakan *whistleblowing*, dan evaluasi strategi *anti-fraud* secara keseluruhan di dua industri keuangan di Korea Selatan. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: strategi *anti-fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian budaya organisasi sebagai independen dan variabel *whistleblowing* dan pendekatan perbandingan sektoral di lembaga penyimpanan sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan adalah 376 karyawan industri keuangan di Perusahaan keuangan Korea Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah *path analysis methods*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Joon Bae Suh dan Hee Sub Shim (2019) adalah Peneliti menemukan bahwa upaya manajerial yang lebih bersemangat dan proaktif, seperti menetapkan nada etis di tingkat atas dan menerapkan pelatihan etika yang efektif, diperlukan untuk mengembangkan kebijakan pelaporan pelanggaran (*whistleblowing*) dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap karyawan strategi *anti-fraud* perusahaan yang dirasakan. karena

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel independen yang digunakan yaitu budaya organisasi, *whistleblowing*, dan kesadaran *anti-fraud*.

- b. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengevaluasi sejumlah variabel.

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Variabel pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel *good corporate governance* dan kesadaran *anti-fraud*.
- b. Partisipan yang digunakan peneliti sebelumnya adalah 376 karyawan industri keuangan di Perusahaan keuangan Korea Selatan sebagai partisipan dari penelitian eksperimen tersebut. Namun, peneliti saat ini menggunakan karyawan (kecuali bagian keamanan dan kebersihan) pada 14 BPR di Surabaya yang listing di Bank Indonesia sebanyak 70 karyawan.
- c. Teknik analisis data dalam penelitian sebelumnya menggunakan *path analysis methods*, sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square (PLS)*.

#### **10. Jannah, (2016)**

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan prinsip-prinsip *Good corporate governance* berdampak pada pengurangan penipuan BPR Surabaya yang terdaftar di Bank Indonesia. Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen. Kemudian *Good corporate governance* sebagai independen. Sampel yang digunakan terdiri dari 186 karyawan BPR di Surabaya yang terdaftar di Bank Indonesia, kecuali bagian keamanan dan kebersihan. Metode analisis data yang digunakan dalam studi ini adalah analisis linier sederhana. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jannah, (2016) adalah

penerapan prinsip-prinsip *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud* Bank Perkreditan Rakyat di Surabaya.

Ada persamaan antara peneliti saat ini dan peneliti sebelumnya dalam hal:

- a. Variabel dependen pencegahan *fraud* dan independen *good corporate governance*.
- b. Pengujian hipotesis digunakan untuk mengevaluasi sejumlah variabel.
- c. Menggunakan sampel BPR yang berada di Kota Surabaya

Perbedaan antara peneliti sekarang dan peneliti terdahulu terletak pada:

- a. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian sebelumnya menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial (regresi berganda), sementara studi saat ini adalah menggunakan *partial least square* (PLS).

**Tabel 2. 1**  
**Matrik Penelitian Terdahulu**

<b>Variabel Dependen = Pencegahan <i>Fraud</i></b>					
No	Peneliti (Tahun)	<b>Variabel Independen</b>			
		Budaya Organisasi	<i>GCG</i>	<i>WBS</i>	Kesadaran <i>Anti-fraud</i>
1	Purwatiningsih Lisdiono, Monica Salim, dan Suwarno (2023)	B	B		
2	Debora Kartini Miseri Lubis dan Gideon Setyo Budiwitjaksono (2023)				B
3	Megawati dan Reskino (2023)			B	
4	Dennyca Hendriyanto Nugroho dan Zaenal Afifi (2022)		B		
5	Hanurani, Jaeni (2022)			TB	
6	Harry Budiantoro, Nanda Dwi Aprillivia, dan Kanaya Lapae (2022)		B		B
7	Gine Das Prena dan Reynaldi Mulyana Kusmawan (2020)		B	B	B
8	Rezca Setiawan, Andreas, dan Nasrizal (2020)	B			
9	Joon Bae Suh dan Hee Sub Shim (2019)	B		B	B
10	Jannah, (2016)		B		
11	Raja Reno Setiawan (2016)		TB		
12	Proyanto dan Aryati (2016)	TB			
13	Enofe et, al (2015)		B		
14	Imagbe & Olakunle (2020)		B		

Keterangan:

TB = Tidak Berpengaruh

B = Berpengaruh

## 2.2 Landasan Teori

Dalam literatur dan menurut para ahli, terdapat teori yang mendukung penelitian ini. Teori tersebut mencakup:

### 2.2.1 Teori *Fraud Triangle*

Donald R. Cressey (1953) mengembangkan teori *Triangle of Fraud* untuk mengamati faktor-faktor yang menyebabkan kecurangan karena ada tiga tahap penting dalam proses kecurangan. Dari sejumlah standar yang ada, SAS 99 merupakan standar yang diadopsi dari model *fraud triangle*. Ketika tindakan *fraud* terjadi, menurut teori Cressey dalam Aghghaleh (2014), ada tiga komponen yang muncul. Individu akan melakukan kecurangan karena tekanan pada awalnya. Kemudian muncul kesempatan. Ketiga, pelaku dapat menjelaskan atau mencari alasan mengapa mereka melakukan kecurangan. Auditor diharapkan dapat mengevaluasi tekanan, peluang, dan rasionalisasi untuk mengidentifikasi elemen yang berkontribusi pada tindakan kecurangan (Irianto & Novianti 2018, 156).

Selama ada kemungkinan kecurangan tersembunyi, kecurangan dalam dunia bisnis dapat terjadi kapan saja. Teori *fraud triangle* sangat populer untuk menjelaskan alasan kecurangan bisnis. Komponen-komponen *fraud triangle* meliputi:

1. *Pressure*, yaitu adanya insentif, atas tuntutan untuk melakukan penipuan.
2. *Opportunity*, yaitu keadaan yang memungkinkan penipuan.
3. *Rationalization*, yang merupakan sifat yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud* secara rasional, memungkinkan mereka untuk melakukan tindakan tidak jujur secara sengaja dan sengaja.

### 2.2.2 Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Perusahaan atau organisasi dapat mengurangi kejadian penipuan dengan mengambil tindakan pencegahan. Pencegahan penipuan adalah tindakan yang diambil untuk mencegah penipuan dengan mengurangi atau menghilangkan komponen yang mendorong tindakan penipuan. Dengan demikian, upaya pencegahan penipuan dapat berhasil. Tujuan utama pencegahan penipuan adalah untuk menghilangkan faktor penyebab *fraud* terjadi (Lubis & Budiwitjacksono, 2022).

*Fraud* dianggap sebagai penyakit, yang lebih baik dicegah daripada diobati, pencegahan *fraud* adalah tindakan yang murah untuk memerangi *fraud*. Jika *fraud* tidak ditangani sebelum terjadi, itu berarti kerugian sudah terjadi dan seseorang telah menikmatinya. Dengan demikian, apabila *fraud* dapat dicegah, kerugian tidak semuanya akan beralih ke pelakunya. Pencegahan *fraud* adalah upaya untuk menghilangkan atau meminimalkan faktor-faktor yang mendorong kecurangan (Nugroho & Afifi, 2022).

Pencegahan *fraud* bukan tugas satu departemen atau individu, melainkan tanggung jawab bersama seluruh organisasi (Irianto & Nurlita, 2018, p. 23). Budaya organisasi yang kuat dan komitmen yang kuat terhadap *GCG* sangat penting untuk menghindari *fraud* dan mengurangi risiko kerugian finansial dan reputasi. Berikut adalah beberapa cara untuk mencegah kecurangan:

1. Menciptakan budaya organisasi yang mengutamakan integritas, etika, dan kejujuran.

2. Menetapkan kebijakan dan prosedur internal yang jelas, termasuk kebijakan *anti-fraud*.
3. Melakukan pengawasan yang ketat terhadap transaksi keuangan, dll.
4. Menciptakan sistem *whistleblowing* yang memungkinkan karyawan melaporkan *fraud* tanpa khawatir dihukum.
5. Menjaga kerahasiaan informasi dan laporan keuangan perusahaan.
6. Secara berkala mengevaluasi dan memperbaiki program pencegahan kecurangan.

### 2.2.3 Budaya Organisasi

Orang-orang dalam keluarga, organisasi, bisnis, atau negara memiliki ikatan budaya yang membedakan mereka satu sama lain dalam cara mereka berinteraksi dan bertindak untuk menyelesaikan tugas. Dalam budaya, orang berkumpul untuk bertindak atau berperilaku dengan cara yang seragam. Dengan waktu, budaya pasti akan tumbuh di dalam organisasi dan dapat dilihat bagaimana membantu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Junaidi & Susanti, 2016). Peran yang dimainkan oleh kultur organisasi sangat penting, karena ia bertanggung jawab untuk menetapkan aturan, mengatur sumber daya, dan menangani masalah dan peluang di dalam dan di luar organisasi (Sulistiyowati,, 2007).

Budaya organisasi yang baik akan mengurangi kemungkinan penipuan karena menumbuhkan rasa ikut memiliki dan bangga sebagai anggota perusahaan. Budaya organisasi yang baik akan mencegah orang melakukan *fraud* karena mereka akan membentuk rasa ikut memiliki dan bangga menjadi bagian dari Perusahaan (Sulistiyowati, 2007). Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai jaringan yang

menyatukan anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama (Kamaroellah 2014, 32). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah prinsip dasar yang terdiri dari berbagai nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut dan ditunjukkan dalam organisasi.

Dalam organisasi, budaya yang menekankan etika, integritas, dan komunikasi terbuka dapat membantu karyawan mematuhi aturan dan melaporkan kecurangan (Suhardi, Anggraeni, & dkk, 2023). Dengan demikian, budaya ini dapat membantu menurunkan tingkat kecurangan dalam organisasi.

#### **2.2.4 *Good corporate governance***

Efektivitas pencegahan *fraud* tidak terlepas pada penerapan manajemen perusahaan yang baik. Nugroho & Afifi (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan perusahaan yang baik adalah set aturan yang mengatur hubungan antara pemegang saham, kreditur, pengurus, karyawan, pemerintah, dan pemegang kepentingan eksternal dan internal lainnya yang berkaitan dengan hak dan kewajiban. Selain itu, ia dapat dianggap sebagai sistem yang mengarahkan dan mengawasi perusahaan.

Menurut *Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI)*, *Good Governance* adalah seperangkat peraturan yang mengatur hak dan kewajiban antara pemegang saham, pengurus, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya. Ini juga dapat disebut sebagai sistem yang memimpin dan mengawasi bisnis (Jannah, 2016). Secara teoritis, manajemen perusahaan dapat meningkatkan nilai perusahaan dengan meningkatkan kinerja keuangan, mengurangi risiko yang mungkin ditimbulkan oleh keputusan dewan komisaris yang menguntungkan diri sendiri, dan umumnya, manajemen yang baik

dapat meningkatkan kepercayaan investor (Muhammad Nasrum & Andi Tenri Uleng 2022, 2).

*Good corporate governance (GCG)* adalah kerangka kerja dan praktik yang meningkatkan pengelolaan perusahaan dengan etika, transparansi, dan akuntabilitas yang baik. GCG dapat mencegah kecurangan melalui dewan pengawas independen, transparansi keuangan, hak pemegang saham, kode etik, pengawasan internal, budaya etika, kepatuhan hukum, manajemen risiko, dan pendidikan karyawan. GCG adalah landasan untuk tata kelola perusahaan yang berperilaku etis dan integritas (Syofyan, 2021).

#### **2.2.5 Whistleblowing System**

*Whistleblowing System* adalah sarana atau program untuk melaporkan pelanggaran. Perusahaan dan pemerintah memiliki sistem *whistleblowing* yang berbeda. Pada perusahaan sistem itu disebut *WiSe*. *Whistleblowing system* memiliki banyak keuntungan. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang karyawan untuk membocorkan kecurangan yang dilakukan oleh perusahaan atau atasannya kepada pihak lain disebut *whistleblowing* (Miller, 2014).

Sistem *whistleblowing* diharapkan membuat orang takut untuk melakukan kecurangan karena mereka merasa diawasi oleh sistem pelaporan yang baik. Untuk mencapai tujuan organisasi, sistem informasi akuntansi yang digunakan adalah sistem pengendalian internal (Wardana, Sujana, & Wahyuni, 2017). Jika tidak ada dorongan moral dalam kehidupan sosial dan masyarakat, efeknya pasti sangat besar. Misalnya, perilaku menyimpang, termasuk korupsi, muncul. Ketidakstabilan

ekonomi Indonesia antara lain disebabkan oleh tingkat korupsi yang tinggi (Semendawai et al. 2014, 14).

*Whistleblowing system* adalah alat penting dalam mencegah kecurangan. Dalam bentuk yang efektif, sistem ini mencakup *hotline* atau sistem *online* yang mudah diakses, pelayanan konfidensial, pelatihan untuk karyawan, pengawasan independen, penanganan laporan yang cepat, komunikasi balik, kebijakan anti-balasan, koordinasi dengan pihak berwenang, penghargaan kepada pelapor, pelaporan rutin, audit internal, dan teknologi yang mendukung. Sistem ini memungkinkan organisasi untuk menemukan kecurangan lebih awal dan melindungi pelapor, mengurangi risiko kehilangan uang dan reputasi (Dewi Indriasih, 2021).

Media pelaporan untuk *Whistleblower* dapat beragam, termasuk:

1. Laporan Langsung ke Atasan: *Whistleblower* dapat melaporkan permasalahan atau pelanggaran langsung kepada atasan atau manajemen perusahaan.
2. Laporan melalui Surel: *Whistleblower* dapat mengirim laporan mereka melalui surel atau *email* ke alamat yang ditentukan.
3. Laporan Telepon: Beberapa perusahaan menyediakan nomor telepon khusus yang dapat digunakan *Whistleblower* untuk melaporkan masalah dengan kerahasiaan yang terjamin.
4. Platform Pelaporan Online: Sejumlah organisasi menyediakan platform pelaporan online yang memungkinkan *Whistleblower* untuk melaporkan secara anonim.

5. Program Perlindungan *Whistleblower*: Di beberapa perusahaan, terdapat program perlindungan *Whistleblower* yang melindungi mereka dari balasan atau tindakan diskriminatif setelah melaporkan pelanggaran.

Pilihan media pelaporan akan tergantung pada faktor-faktor seperti jenis pelanggaran, tingkat keamanan yang diinginkan oleh *Whistleblower*, dan hukum serta peraturan yang berlaku di perusahaan tempat pelaporan dilakukan.

### **2.2.6 Kesadaran *Anti-fraud***

Upaya untuk meningkatkan kesadaran tentang pentingnya mencegah kecurangan oleh semua pihak dalam organisasi dikenal sebagai kesadaran *anti-fraud*. Selanjutnya, kesadaran *anti-fraud* yang efektif akan meningkatkan kontrol organisasi dalam hierarki dan mengurangi *fraud* organisasi (Zarefar & Arfan, 2017).

Pengetahuan tentang penipuan mencakup pemahaman tentang keadaan yang memungkinkan penipuan terjadi, cara skema penipuan berfungsi, isyarat yang menunjukkan bahwa skema tersebut berfungsi, frekuensi terjadinya skema penipuan yang berbeda, bagaimana berbagai jenis kecurangan mempengaruhi laporan keuangan, dan pengujian audit yang dapat menemukan kecurangan Hammersley, (2011).

Dalam buku Panduan Strategi Anti *Fraud* OJK (2022, 45), BPR dapat menerapkan sejumlah strategi untuk mencegah *fraud*, antara lain:

1. Membahas proses kejadian *fraud*, serta karakteristik dan luasnya potensi *fraud*, diterapkan dalam bentuk sistem pengendalian *fraud*.

2. Merupakan bagian dari penerapan Manajemen Risiko, khususnya yang berkaitan dengan pengendalian intern.
3. Menggabungkan elemen sistem prinsip dasar Manajemen Risiko, khususnya pengendalian internal dan tata kelola yang baik.

Pengawasan internal, pemisahan tugas, kode etik, pelatihan *anti-fraud*, sistem *whistleblowing*, teknologi, pengawasan eksternal, kepemimpinan etis, kepatuhan hukum, pengendalian inventaris, kebijakan anti-balasan, penghargaan kepada pelapor, dan audit dan evaluasi terus-menerus adalah tindakan *anti-fraud* yang paling penting untuk mengurangi kecurangan. Semua tindakan ini membantu mencegah, menemukan, dan mengurangi kecurangan dalam perusahaan.

#### **2.2.7 Hubungan antara Budaya Organisasi dan Pencegahan *Fraud***

Penipuan akan berkurang jika ada budaya organisasi yang baik karena menumbuhkan rasa ikut memiliki dan bangga menjadi bagian dari perusahaan (Lisdiono, Salim, & Suwarno, 2023). Menurut teori *triangle fraud*, budaya organisasi dapat memengaruhi faktor-faktor yang terkait dengan kecurangan, seperti tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Budaya yang menekankan etika, integritas, dan transparansi dapat mengurangi tekanan, mengurangi peluang kecurangan, dan membuat rasionalisasi tindakan curang lebih sulit. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik dapat berperan dalam mencegah kecurangan.

Budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk menciptakan lingkungan dimana penipuan dapat dihindari dengan sukses. Ini memerlukan komitmen dari semua tingkatan organisasi untuk memastikan prinsip integritas, transparansi, dan

kepatuhan diterapkan dan dijunjung tinggi dalam setiap aspek operasi perbankan. Pengaruh antara budaya organisasi dengan pencegahan *fraud* didukung oleh penelitian yang dilakukan Lisdiono, Salim, & Suwarno (2023), Rezca, Andreas, & Nasrizal (2022), serta Suh & Shim (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

### **2.2.8 Hubungan antara *Whistleblowing System* dan Pencegahan *Fraud***

Sistem laporan pelanggaran adalah sarana atau program untuk melaporkan pelanggaran (Prena & Kusmawan, 2020). Dengan memfasilitasi pelaporan kecurangan secara anonim dan memberikan jaminan perlindungan kepada pelapor, sistem *whistleblowing* membantu mengurangi tekanan dan peluang yang sering memicu terjadinya kecurangan. Sebagai hasilnya, sistem ini menekankan bahwa tindakan curang tidak akan ditoleransi dan dapat berakibat sanksi, sehingga menghambat proses rasionalisasi yang sering menjadi alasan untuk melakukan kecurangan. Akibatnya, *whistleblowing system* berkontribusi dalam pencegahan dan pengurangan risiko kecurangan sesuai dengan prinsip-prinsip *fraud triangle theory*.

Sistem *whistleblowing* harus menjadi bagian penting dari strategi pencegahan penipuan di perbankan dan membantu menciptakan budaya yang mendorong integritas dan kepatuhan. Ini diperlukan dengan mengkomunikasikan secara jelas cara sistem bekerja, menjaga kerahasiaan pelapor, dan menangani laporan dengan serius. Pengaruh antara *whistleblowing system* dengan pencegahan *fraud* didukung oleh penelitian yang dilakukan Megawati & Reskino (2023), Prena & Kusmawan

(2020), Suh & Shim (2019), serta Jannah, (2016) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

### **2.2.9 Pengaruh Penerapan Prinsip-prinsip *Good corporate governance* terhadap Pencegahan *Fraud***

Serangkaian aturan yang mengatur hak dan kewajiban pemegang saham, pengurus, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pemegang kepentingan intern dan ekstern lainnya tentang bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain dikenal sebagai *Good corporate governance* (Jannah 2016). Dalam upaya mencegah kecurangan, *fraud triangle theory* bekerja sama dengan *good corporate governance* (GCG), yang mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, etika, dewan pengawas yang kuat, kepemimpinan yang luar biasa, dan pelatihan anti-kecurangan. Oleh karena itu, GCG bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang tidak mendukung faktor-faktor dalam *fraud triangle*, seperti tekanan, peluang, dan rasionalisasi.

Penerapan GCG yang baik di BPR adalah langkah penting dalam mencegah penipuan dan meningkatkan kinerja keuangan. Ini menciptakan lingkungan yang sehat, transparan, dan akuntabel yang mengurangi peluang bagi tindakan penipuan dan melindungi kepentingan semua pemangku kepentingan. Pengaruh antara GCG dengan pencegahan *fraud* didukung oleh penelitian yang dilakukan Lisdiono, Salim, & Suwarno (2023), Nugroho & Afifi (2022), Prena & Kusmawan (2020), serta Jannah (2016) yang menyatakan bahwa GCG berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

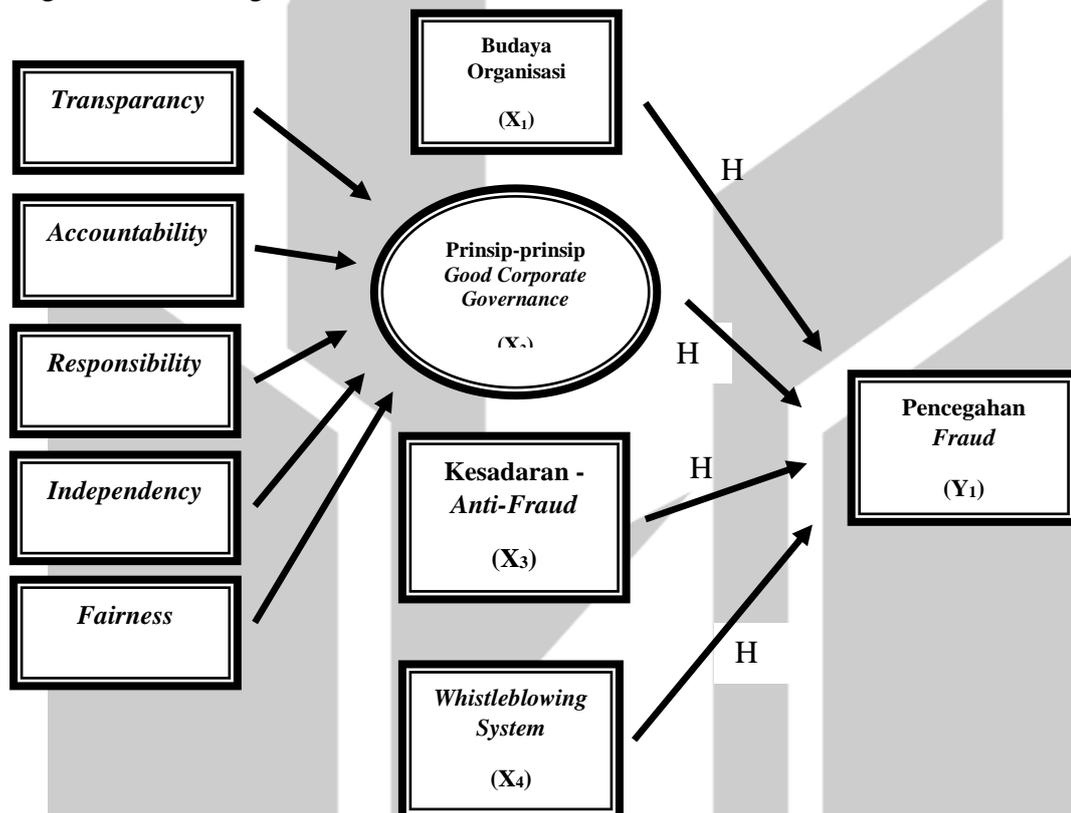
### 2.2.10 Pengaruh Kesadaran *Anti-fraud* terhadap Pencegahan *Fraud*

Pengaruh kesadaran *anti-fraud* terhadap pencegahan kecurangan menemukan bahwa kesadaran *anti-fraud* pegawai berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Dengan kata lain, semakin tinggi kesadaran *anti-fraud* pegawai, semakin banyak upaya yang dilakukan perusahaan untuk mencegah kecurangan. (Lubis & Budiwitjaksono, 2022). Sesuai dengan *fraud triangle theory*, kesadaran *anti-fraud* dalam organisasi membantu mengurangi faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya kecurangan. Ini mencakup mengurangi tekanan atau stres yang mendorong kecurangan, mengidentifikasi peluang untuk melakukan kecurangan, dan mengubah cara orang melihat tindakan kecurangan. Dengan menciptakan budaya yang menekankan integritas, etika, dan kepatuhan, kesadaran *anti-fraud* membantu mencegah kecurangan dengan membantu individu untuk menghindari tindakan curang.

Sangat penting untuk menghubungkan kesadaran *anti-fraud* dengan sistem dan budaya yang mendukung pencegahan penipuan di BPR. Dengan demikian, kesadaran *anti-fraud* harus menjadi bagian dari strategi pencegahan penipuan BPR secara keseluruhan, bersama dengan elemen seperti prosedur, pelatihan, dan pengawasan. Pengaruh antara kesadaran *anti-fraud* dengan pencegahan *fraud* didukung oleh penelitian yang dilakukan Lubis & Budiwitjaksono (2022), Budiantoro, Aprillivia, & Lapae (2022), Prena & Kusmawan (2020), serta Suh & Shim (2019) yang menyatakan bahwa kesadaran *anti-fraud* membantu pencegahan penipuan.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Hubungan dan berbagai variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Diolah

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis Penelitian

H1 : Peran Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

H2 : Penerapan Prinsip-prinsip *Good corporate governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

H3 : Kesadaran *Anti-fraud* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*

H4 : *Whistleblowing System* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*