

Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, *Good Corporate Governance* dan *Whistleblowing system* Terhadap Pencegahan *Fraud* di Perusahaan Perbankan

Silvian^{1*}, Rina Yuliashtuty Asmara²

^{1,2}*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana*

* *Corresponding author email: Silvianveronika@gmail.com*

Abstract

Fraud remains a significant challenge in the business world, particularly in the banking sector. This study examines the influence of organizational culture, the role of internal audit, the implementation of good corporate governance, and the implementation of a whistleblowing system on fraud prevention efforts in banking institutions. A causality sampling approach was used to survey 245 employees working as internal auditors from 26 banking companies in Jakarta. The results indicate that fraud prevention is influenced by the implementation of good corporate governance and a whistleblowing system. However, fraud prevention is not influenced by organizational culture and internal audit.

Keywords: Organizational Culture, Internal Audit, Corporate Governance, Whistleblowing.

Abstrak

Kecurangan masih menjadi tantangan signifikan dalam dunia usaha khususnya di sektor perbankan. Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, penerapan *good corporate governance*, serta penerapan *whistleblowing system* terhadap upaya pencegahan *fraud* di lembaga perbankan. Pendekatan sampel kausalitas digunakan untuk mensurvei 245 karyawan yang bekerja sebagai audit internal dari 26 perusahaan perbankan yang ada di wilayah Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencegahan *fraud* dipengaruhi penerapan *good corporate governance* dan *whistleblowing system*. Namun budaya organisasi dan audit internal tidak mempengaruhi pencegahan *fraud*.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Audit Internal, *Corporate Governance*, *Whistleblowing*.

1. PENDAHULUAN

Kecurangan (*fraud*) masih menjadi tantangan signifikan dalam dunia usaha, khususnya di sektor perbankan. Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE) mendefinisikan *fraud* sebagai penggunaan jabatan/posisi seseorang secara tidak sah untuk mendapatkan suatu keuntungan (Annuar, 2019). Berdasarkan data laporan *Occupational Fraud 2022: A Report to the nations* (ACFE, 2022) Laporan hasil survei dari 133 negara, menyatakan bahwa kasus *fraud* terbanyak adalah dari industri perbankan dan Industri keuangan dengan 351 kasus dan disusul dengan pemerintahan dengan 198 kasus. Dari Indonesia sendiri, Survey *Fraud* Indonesia tahun 2019 menunjukkan bahwa kerugian besar berasal dari tindak pidana korupsi.

Responden pada penelitian tersebut juga menyatakan dampak kerugian yang terjadi karena tindak pidana korupsi antara Rp. 100 Juta hingga Rp. 500 Juta rupiah per kasus. Dalam kurun

waktu kurang dari 12 bulan (<1 tahun) kasus dapat terungkap dan sarana atau kanal laporan pengaduan dari karyawan perusahaan dimana korupsi terjadi menjadi media terbesar ditemukannya kasus *fraud*. Survey *Fraud* Indonesia 2019 melaporkan bahwa pihak yang paling dirugikan akibat adanya *Fraud* adalah industri keuangan dan perbankan sebanyak 41,4% (ACFE Indonesia Chapter, 2020).

Terbukti dari kasus kecurangan dari tahun ke tahun yang ditemukan di Indonesia dan tidak jarang tersangkanya adalah pegawai Internal dari Bank itu sendiri, baik pada Bank Negara maupun Bank Swasta. Kasus *fraud* pada perbankan di Tahun 2023 yakni tindak pembobolan dana BRI atau Bank Rakyat Indonesia Cabang BSD Kota Tangerang Selatan pelaku adalah pasangan suami istri, karyawan yang bekerja sebagai PBO (Priority Banking Officer) di SLP BRI Kantor cabang BSD dengan inisial FRW (38) yang adalah istri dan suaminya HS (40) yang bekerja sebagai karyawan swasta dengan modus pengajuan kartu kredit BRI Cabang BSD Tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dengan identitas (KTP) Palsu dan total yang telah diajukan adalah 41 KTP Fiktif, dengan modal 50 juta HS melakukan pengajuan buka rekening dan pengajuan permohonan kartu kredit yang dibantu oleh istrinya (FRW) yang menjabat di Bank BRI sebagai PRO, kartu kredit tersebut kemudian diambil saldonya lalu buka rekening lagi dan dapat kartu kreditnya dan seterusnya, setelah itu modal diambil dan mereka mengurus fasilitas kartu kredit. Jumlahnya ada yang Rp.200 Juta hingga Rp.300 Juta dan kerugian negara sebesar Rp 5,1 Miliar (Ridho & Arief, 2023).

Kesulitan principal dalam melakukan monitoring dan pengawasan terhadap agen berpotensi dimanfaatkan agen untuk melakukan kecurangan demi keuntungan pribadi (Jensen & Meckling, 1976). Perspektif teori agensi menjadi dasar dalam mengatasi permasalahan pengendalian internal dan budaya organisasi. Konflik antara principal dan agen muncul karena perbedaan kepentingan yang diperkuat oleh asimetri informasi. Perbedaan ini dapat memicu kecurangan, misalnya ketika agen berupaya memaksimalkan keuntungan jangka pendek tanpa mempertimbangkan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang (Anggraeni & Asmara, 2023)

Budaya organisasi yang buruk dapat mendorong terjadinya *fraud* (kecurangan) di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang mengutamakan target jangka pendek tanpa memperhatikan nilai-nilai etika dapat menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kecurangan. Menurut penelitian Novitasari & Akbar (2021) menunjukkan bahwa, pelaksanaan budaya organisasi yang dilakukan secara efektif dalam instansi maupun perusahaan dinilai mampu mengurangi tindakan *fraud* untuk terjadi pada pencegahan *fraud* sehingga hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif. Walaupun budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk pola pikir, nilai, dan perilaku anggota organisasi. Tidak semua budaya bersifat positif; sebagian dapat mendukung kinerja dan etika, sementara yang lain berpotensi menghambat adaptabilitas dan meningkatkan risiko kecurangan (O'Reilly et al., 1991). Budaya konstruktif, seperti orientasi inovasi, kolaborasi tim, dan fokus pada hasil, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis. Sebaliknya, budaya yang ditandai oleh birokrasi berlebihan, resistensi terhadap perubahan, dan toleransi terhadap perilaku tidak etis dapat memperbesar peluang terjadinya *fraud*. Cameron dan Quinn (2011) melalui *Competing Values Framework* mengklasifikasikan budaya organisasi ke dalam empat tipe utama—*Clan*, *Adhocracy*, *Market*, dan *Hierarchy*—yang masing-masing memengaruhi pengambilan keputusan, kepatuhan, dan inovasi organisasi secara berbeda. Penelitian ini

mengadopsi dimensi budaya organisasi Robbins dan Coulter (2012), yang mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, serta stabilitas. Dimensi ini digunakan untuk menilai sejauh mana budaya organisasi mampu mendorong perilaku etis dan mengurangi peluang terjadinya kecurangan dalam operasional perbankan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Syaiful (2024) hasil penelitian tidak sejalan karena Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Menurut (Bologna, 1993) budaya perusahaan yang menekankan pada kinerja keuangan jangka pendek cenderung mendorong individu untuk terlibat dalam kecurangan demi mencapai target. Karyawan akan melakukan segala cara untuk memenuhi ekspektasi perusahaan meskipun harus melakukan kecurangan.

Pengendalian risiko manajemen dapat dipengaruhi oleh peran audit internal, komite audit, dan sistem pengendalian internal, yang secara keseluruhan, termasuk dalam aspek pencegahan kecurangan, memiliki kontribusi penting bagi organisasi. Audit internal dapat memberikan jasa-jasanya yang mencakup pemeriksaan dan penilaian kontrol, risiko dan tata kelola (*Good Corporate*) perusahaan publik dan privat (Rustam et al., 2018). Penelitian yang dilakukan Anggraeni & Asmara (2023), menunjukkan bahwa peran audit internal dalam upaya pencegahan *fraud* dengan melakukan pemeriksaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan memberikan hasil pengaruh positif pada pencegahan *fraud*. Namun hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan Yuwono (2018) mengatakan bahwa peran audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan temuan tersebut mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ulang guna menguji kembali konsistensi pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan dalam konteks dan kondisi yang berbeda.

Upaya penerapan *Good Corporate Governance* sebagai mekanisme dalam mencegah praktik kecurangan memerlukan upaya yang berkelanjutan dan budaya organisasi yang kuat. Integrasi antara prinsip-prinsip tata kelola yang baik dan nilai-nilai budaya perusahaan menjadi faktor penting agar implementasi *Good Corporate Governance* dapat berjalan secara efektif dan optimal. (Saputra, 2020). Hal ini dibuktikan oleh penelitian Prena & Kusmawan (2020) dan Azel Naufal (2023) menunjukkan bahwa GCG Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Asmara (2023) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *Good Corporate Governance* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan Kecurangan. *Fraud* dapat terjadi karena organisasi yang lemahnya *Good Corporate Governance* atau sistem tata kelola yang baik di sektor perbankan. Budaya organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas juga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *fraud*.

Penanganan terhadap tindakan *fraud* akan menjadi efektif apabila terdapat individu atau pihak yang memiliki keberanian untuk mengungkap dan menentang perilaku tersebut, khususnya yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi para pemangku kepentingan. Salah satu langkah preventif yang dapat diambil adalah melalui penerapan sistem *Whistleblowing* yang efektif di dalam perusahaan. Hal ini dibuktikan pada penelitian Wulandari (2017), Maulida & Bayunitri (2021), Pradhana (2021) dan Baihaqie & Sofie (2023) yang menyatakan bahwa *Whistleblowing* berpengaruh signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silambi et al., 2023) tidak sejalan, hasil penelitian menyatakan bahwa *Whistleblowing system* tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap pencegahan

fraud. Whistleblowing adalah tindakan membocorkan informasi rahasia perusahaan atau organisasi kepada publik tentang kecurangan atau pelanggaran yang diketahui oleh karyawan atau mantan karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut (Near & Miceli, 1985) *Whistleblowing* adalah pengungkapan oleh anggota organisasi (mantan atau sekarang) tentang perilaku tidak bermoral, melakukan praktik ilegal, atau tidak sah di bawah kendali atasannya kepada orang atau organisasi yang dapat mengambil tindakan. Guna meminimalisasi potensi munculnya permasalahan terkait fenomena tersebut, diperlukan penerapan model tata kelola yang efektif dan mampu mengarahkan perusahaan menuju pengelolaan yang lebih tepat dan berkelanjutan (Putri et al., 2017). Beberapa faktor kunci yang berpengaruh terhadap upaya pencegahan *fraud* di sektor perbankan adalah budaya organisasi, peran audit internal, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, serta *Whistleblowing system*. Penelitian ini mengkaji pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG), serta *Whistleblowing System* terhadap upaya pencegahan *fraud*, dengan sasaran responden auditor internal perbankan di Kota Jakarta yang pada penelitian sebelumnya belum menjadi fokus kajian. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian selanjutnya sebagai sumber referensi untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang relevan. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran budaya organisasi, audit internal, penerapan prinsip-prinsip GCG, dan *Whistleblowing System* dalam pencegahan kecurangan pada perusahaan atau organisasi. Temuan ini juga diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi para pengambil keputusan dalam merumuskan kebijakan strategis yang efektif untuk meminimalkan risiko terjadinya kecurangan dalam praktik bisnis khususnya dalam instansi perbankan.

2. TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Teori keagenan dikemukakan oleh Jensen & Meckling (1976) adalah “suatu kontrak di bawah satu atau lebih yang melibatkan *agent* untuk melaksanakan beberapa layanan bagi mereka dengan melakukan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan kepada *agent*”. Baik maupun *agent* diasumsikan orang ekonomi rasional dan semata – mata termotivasi oleh kepentingan pribadi, mendelegasikan pembuatan keputusan mengenai perusahaan kepada manajer atau *agent*. Teori agensi menjelaskan bagaimana pihak-pihak yang terikat dalam suatu kontrak dapat merancang mekanisme perjanjian yang mampu meminimalkan kecurangan akibat adanya asimetri informasi dan kondisi ketidakpastian. Inti dari teori ini adalah menyelaraskan kepentingan principal dan agen melalui kontrak yang tepat sehingga dapat mengurangi permasalahan serta biaya keagenan. Kesulitan *principal* melakukan *monitoring* dan pengawasan terhadap *agent* juga berpotensi dimanfaatkan *agent* untuk melakukan *fraud* demi keuntungan pribadinya (Jensen & Meckling, 1976).

Pencegahan kecurangan

Pencegahan kecurangan mengacu pada kebijakan, prosedur, dan pengendalian yang dirancang untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan sebelum terjadi. Karena se *ons* sekecil apapun pencegahan jauh lebih berharga daripada pengobatan setelahnya, maka langkah-langkah pencegahan kecurangan umumnya kurang mahal dan lebih efektif daripada investigasi dan deteksi kecurangan setelah fakta. (Bologna, 1993:117). Pencegahan kecurangan adalah

usaha yang dibuat untuk mengurangi terbentuknya tindak kecurangan dengan mempersempit peluang yang bisa menimbulkan kecurangan, meminimalisir tekanan yang diberikan kepada anggota agar dapat terpenuhi kebutuhannya, serta tidak menormalisasikan alasan apapun untuk dijadikan sebuah pembenaran mengenai tindak kecurangan (Lestari & Ayu, 2021) Pencegahan kecurangan harus diterapkan guna mencegah terjadinya kerugian yang lebih banyak bersamaan dengan buruknya nama baik instansi maupun individu. (Sudarma et al., 2019). Oleh karena itu, pencegahan *fraud* sangat diperlukan guna mengurangi kerugian di setiap perusahaan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Schein dalam (Sobirin, 2007:132) adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu komponen penting di dalam sebuah perusahaan karena merupakan suatu nilai yang akan menentukan terbentuknya perilaku dari seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut dan merupakan suatu komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain. (Akhsani, 2018).

Tidak semua budaya organisasi bersifat positif; beberapa budaya dapat mendorong pertumbuhan, sementara lainnya justru menghambat kinerja dan adaptabilitas organisasi. Budaya yang konstruktif, seperti budaya inovasi, kolaborasi tim, dan orientasi hasil, terbukti memperkuat daya saing dan perilaku etis. Sebaliknya, budaya yang destruktif ditandai oleh birokrasi berlebihan, resistensi terhadap perubahan, komunikasi tertutup, serta toleransi terhadap perilaku tidak etis, yang dapat menghambat efektivitas strategi (O'Reilly et al., 1991). (Cameron & Quinn, 2011) melalui *Competing Values Framework* mengidentifikasi empat tipe budaya, yaitu *Clan* (berbasis kekeluargaan dan kerja sama), *Adhocracy* (inovatif dan fleksibel), *Market* (kompetitif dan berorientasi hasil), serta *Hierarchy* (terstruktur dan formal). Setiap tipe memiliki implikasi berbeda terhadap pengambilan keputusan, inovasi, dan kepatuhan.

Dalam konteks penelitian ini, variabel budaya organisasi yang diuji mengacu pada dimensi (Robbins & Coulter, 2012) yang mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, serta stabilitas. Dimensi-dimensi ini diukur untuk menilai sejauh mana budaya organisasi di BPR mendorong perilaku etis, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan demikian, budaya yang dimaksud bukan sekadar nilai atau kebiasaan yang berlaku, tetapi budaya yang secara aktif membentuk perilaku pegawai agar selaras dengan tujuan organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap karyawan dan dapat menentukan apakah karyawan merasa terdorong untuk mematuhi atau justru melampaui batas yang ditetapkan dalam kode etik hingga berpotensi melakukan kecurangan. Budaya perusahaan merupakan cerminan dari sikap, nilai, dan pengalaman yang membentuk keyakinan karyawan, yang dalam praktiknya sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan gaya kepemimpinan manajer (Cascarino, 2012). Selaras dengan teori agensi, hubungan antara

prinsipal dan agen menjadi krusial dalam membentuk standar etika yang kuat. Prinsipal, sebagai pihak yang memberikan instruksi kepada agen untuk melaksanakan tugas, diharapkan mampu menanamkan nilai-nilai budaya yang menjunjung tinggi integritas dan transparansi. (Destiyana et al., 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Akbar (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang efektif dicirikan oleh penerapan norma dan aturan bersama yang disepakati seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku, serta mampu mengarahkan individu dalam memecahkan permasalahan secara etis. Budaya ini menekankan nilai kejujuran, integritas, peningkatan mutu kinerja, dan pemberian layanan yang memuaskan, sehingga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang transparan dan akuntabel. Penerapan budaya organisasi yang konsisten mampu membentuk perilaku karyawan yang berorientasi pada kepatuhan dan integritas, sehingga potensi terjadinya *fraud* dapat diminimalkan. sehingga hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan hasil penelitian Wulandari & Syaiful (2024) menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Menurut penulis penerapan budaya organisasi yang baik akan membawa kesadaran dan meningkatkan Upaya dalam pencegahan *fraud*, hal ini menunjukkan perlunya penerapan Budaya Organisasi yang baik bagi organisasi untuk mencegah kecurangan dalam organisasi.

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Peran Audit Internal

Audit internal merupakan kegiatan *assurance* dan konsultasi yang dilakukan secara independen dan objektif yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi mencapai tujuannya melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian dan tata kelola (Zamzami et al., 2015:2). Menurut Asmara & Ditriani (2017). Auditor internal (*internal auditing*) adalah fungsi penilaian yang berada dalam perusahaan. Auditor internal melakukan banyak aktivitas atas nama perusahaan, termasuk melakukan audit laporan keuangan, mempelajari kesesuaian operasional perusahaan dengan kebijakan perusahaan, mengkaji kesesuaian perusahaan dengan kewajiban hukum, mengevaluasi efisiensi operasional, mendeteksi dan mengejar pelaku penipuan dalam perusahaan, serta melaksanakan audit. Audit internal dalam membantu organisasi mencapai tujuannya melalui cara yang sistematis dan pendekatan reguler untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian dan tata kelola. Audit internal harus berperan secara efektif guna memberikan nilai tambah bagi organisasi dan pemangku kepentingan (Sumito et al., 2021).

Dalam keterkaitannya dengan teori agensi, audit internal berfungsi sebagai alat kontrol yang membantu mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Prinsipal mengandalkan agen (manajemen) untuk menjalankan tugas dan membuat keputusan yang berorientasi pada kepentingan perusahaan (Irawan et al., 2024). Menurut penulis auditor internal yang terampil dapat menurunkan tingkat kecurangan dalam bisnis. Hal ini menunjukkan pentingnya posisi auditor internal dalam organisasi karena berdampak pada

perkembangan pengendalian internal dan efektivitas korporasi dalam mencegah terjadinya kecurangan.

Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa peran audit internal dengan melakukan pemeriksaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berpengaruh positif terhadap pada pencegahan *Fraud* (Budiman (2019; Atarwaman (2023); Anggraeni dan Asmara (2023), Wibowo (2023) dan Baihaqie dan Sofie (2023)). Namun hasil penelitian yang berbeda dilaporkan dalam Yuwono (2018) yang menunjukkan bahwa audit internal tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*Fraud*). Hal ini dimungkinkan karena pelaksanaan fungsi audit internal belum optimal dalam mengidentifikasi dan menindaklanjuti indikasi *fraud*. Auditor internal cenderung berfokus pada pemeriksaan kepatuhan prosedur dan laporan keuangan, sehingga pengawasan preventif terhadap potensi kecurangan kurang maksimal. Selain itu, keterbatasan independensi dan kewenangan auditor internal dapat menghambat efektivitas rekomendasi yang diberikan, sehingga tidak berdampak signifikan pada upaya pencegahan *fraud*. Perbedaan temuan penelitian ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ulang guna menguji kembali konsistensi pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan dalam konteks dan kondisi yang berbeda.

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Peran audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Good Corporate Governance

Menurut Rusdiyanto et al. (2019), *GCG* menumbuhkan integritas perusahaan dan menumbuhkan kepercayaan *stakeholders*. Ketika perusahaan menerapkan tata kelola yang baik secara berkesinambungan maka ini akan menjadi modal perusahaan dalam menghadapi persaingan. Prinsip *GCG* antara lain *transparency, accountability, responsibility, independence* dan *fairness*. *Forum for Corporate Governance in Indonesia* (FCGI) menjelaskan bahwa *Good Governance* adalah seperangkat peraturan yang menetapkan hubungan antara pemegang saham, pengurus, kreditur, pemerintah, karyawan serta para pemegang kepentingan interen dan eksteren lainnya sehubungan dengan hak-hak dan kewajiban mereka, atau dapat dikatakan sebagai suatu sistem yang mengarahkan dan mengendalikan perusahaan (Rowa & Arthana, 2019).

Seperti yang kita ketahui dengan berkembangnya persaingan perusahaan, organisasi tidak hanya dituntut untuk dapat menjalankan usahanya secara efisien dan efektif. Namun dituntut harus adanya tata kelola yang baik untuk dapat menjalankan usahanya secara efisien dan efektif. *GCG* berperan penting sebagai dasar hubungan teori agensi yakni sebagai mekanisme kontrol yang efektif untuk mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Dengan adanya *GCG* yang baik, prinsipal dapat lebih mudah memantau dan mengevaluasi tindakan agen, serta memberikan insentif yang mendorong agen untuk bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan (Destiyana et al., 2024). *GCG* yang diterapkan dengan baik membuat agen merasa diawasi dan terikat untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengurangi risiko agen melakukan kecurangan karena mereka lebih merasa bertanggung jawab dan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan yang dapat merugikan perusahaan (Nurfahira et al., 2023). Penerapan praktik *GCG* di perusahaan, Diharapkan dapat mencapai

keberlanjutan jangka panjang, mengoptimalkan nilai pemegang saham, dan membangun kepercayaan dengan pemangku kepentingan (Challen & Noermansyah, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh (Sanusi, et al., 2019) menyatakan bahwa pengaruh prinsip prinsip *GCG* terhadap pencegahan *fraud* berpengaruh signifikan Dimana tindakan kecurangan dapat diminimalkan dengan penerapan *Corporate Governance*, namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dan Asmara (2023) hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *GCG* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan Kecurangan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun prinsip-prinsip *GCG* telah diadopsi secara formal, implementasinya belum optimal dalam membentuk perilaku organisasi yang efektif mencegah *fraud*. Faktor penyebabnya dapat mencakup lemahnya konsistensi pelaksanaan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab di seluruh tingkatan organisasi, sehingga *GCG* hanya bersifat administratif tanpa menjadi budaya kerja yang melekat. Temuan ini sejalan dengan pandangan Arifin (2018) dan Pratiwi (2020) yang menyatakan bahwa efektivitas *GCG* dalam mencegah kecurangan sangat bergantung pada internalisasi nilai-nilainya dalam perilaku sehari-hari, bukan sekadar pada keberadaan dokumen kebijakan atau struktur formal. Dengan demikian, diperlukan penguatan implementasi *GCG* secara menyeluruh, termasuk peningkatan komitmen manajemen dan pengawasan berkelanjutan, agar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencegahan *fraud*. *Fraud* dapat terjadi karena organisasi yang lemahnya *GCG* atau sistem tata kelola yang baik di sektor perbankan. Budaya organisasi yang kurang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan integritas juga berpotensi meningkatkan risiko terjadinya *fraud*.

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H3: *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

Whistleblowing system

Whistleblowing system merupakan mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain terkait dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Sistem *Whistleblowing* yang efektif akan mendorong partisipasi masyarakat dan pegawai untuk lebih berani mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecurangan dan korupsi dengan melaporkannya kepada pihak yang mampu menanganinya. (Sujana et al., 2020). Penerapan *Whistleblowing system* dapat mencegah terjadinya *fraud*. Teknologi informasi yang sudah modern saat ini bisa dikembangkan untuk mengurangi tindak kecurangan yaitu dengan cara menyediakan sarana pelaporan bagi internal perusahaan dan masyarakat untuk melaporkan sebuah tindak kecurangan. Maka dari itu dengan adanya *Whistleblowing system* ini, para pelapor dan karyawan lain diharapkan bisa lebih berani untuk melaporkan apabila melihat suatu tindakan yang berpotensi menjadi kecurangan pada perusahaan (Siregar & Surbakti, 2019).

Dalam konteks teori agensi, sistem *Whistleblowing* berperan sebagai mekanisme kontrol eksternal yang memperkuat pengawasan terhadap agen. Prinsipal bergantung pada pengawasan pihak lain yang lebih objektif untuk memastikan agen bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan (Soehaditama, 2024). Ketika agen tahu bahwa perilaku curang mereka dapat dilaporkan dan ditindaklanjuti tanpa adanya pengaruh negatif terhadap pelapor, hal ini memberikan insentif untuk bertindak dengan integritas dan mematuhi aturan yang telah

ditetapkan (Destiyana et al., 2024). *Whistleblowing system* dikatakan efektif apabila memiliki mekanisme pelaporan yang jelas dan memberikan perlindungan kepada pelapor (Mandal & Amilan, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Shonhadji & Maulidi (2021) dan Periansya et al., (2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara sistem pelaporan pelanggaran dan pencegahan kecurangan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silambi et al., 2023) tidak sejalan, hasil penelitian menyatakan bahwa *Whistleblowing system* tidak berpengaruh secara signifikan positif terhadap pencegahan *fraud*, karena masih terdapat hambatan dalam pemanfaatannya. Hambatan tersebut mencakup kurangnya pemahaman pegawai mengenai prosedur pelaporan, rasa takut akan pembalasan dari pihak yang dilaporkan, serta keraguan terhadap efektivitas tindak lanjut laporan yang disampaikan. Kondisi ini menyebabkan sistem pelaporan tidak berjalan optimal sebagai instrumen deteksi dini *fraud*. sehingga perlu pengkajian ulang pada penelitian ini.

Berdasarkan pada teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H4: *Whistleblowing system* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*.

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di perusahaan perbankan khususnya pada divisi audit internal sebanyak 633 dari 26 perusahaan yang kantor pusatnya ada di DKI Jakarta yang dalam manajemennya menerapkan *Good Corporate Governance* serta *Whistleblowing system*, data perusahaan perbankan diperoleh dari listing BEI (Bursa Efek Indonesia). Dari jumlah populasi tersebut, sebanyak 245 dari populasi yang dipilih sebagai sampel penelitian yang ditentukan dengan rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan daftar pertanyaan (Kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh responden dengan cara penyebaran link *Google Form*. Kuesioner menggunakan lima skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 4, dan Sangat Setuju diberi skor 5.

Pengukuran dan Definisi Variabel

Budaya organisasi merupakan perilaku dari seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut dan merupakan suatu komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Robbins & Judge, 2013). Budaya Organisasi diukur dengan tujuh indikator yang diadopsi dari (Robbins & Coulter (Wulandari, 2017), tujuh indikator tersebut adalah Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian ke hal yang rinci atau detail, Orientasi hasil, Orientasi Individu, Orientasi tim, Keagresifan, dan Kemantapan/stabilitas dengan masing-masing berisi 1 pertanyaan. Budaya organisasi merupakan jiwa dari organisasi serta mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut oleh para anggotanya (Kilmann, 1988 dalam Wulandari, 2017). Skor yang tinggi dari budaya organisasi menunjukkan bahwa perusahaan memiliki budaya yang kuat, ditandai dengan dorongan terhadap inovasi, keberanian mengambil risiko, perhatian pada detail, orientasi hasil, serta dukungan terhadap kerja tim dan individu.

Audit Internal memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya dengan melakukan pendekatan sistematis dan disiplin untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas manajemen risiko, pengendalian, dan proses tata Kelola (Rahman, 2020). Peran Audit internal diukur dengan empat indikator yang diadopsi dari (Sugiyono, 2017: 137) dan 1 indikator yang diadopsi dari Hery (2017), empat indikator tersebut adalah independensi (4 pertanyaan), kemampuan profesional (4 pertanyaan), lingkup pekerjaan (3 pertanyaan), pelaksanaan kegiatan pemeriksaan (4 pertanyaan), dan manajemen bagian audit internal yang diadopsi dari (Hery, 2017) dengan 2 pertanyaan. Skor tinggi pada indikator independensi menunjukkan auditor mampu bekerja tanpa intervensi, menjaga objektivitas, dan mengambil keputusan profesional. Skor sedang menunjukkan independensi cukup baik namun masih ada potensi pengaruh pihak lain. Sedangkan skor rendah mengindikasikan intervensi yang memengaruhi objektivitas. Skor tinggi pada kemampuan profesional menunjukkan auditor memiliki kompetensi memadai sesuai standar. Skor sedang menunjukkan kompetensi cukup baik namun masih perlu peningkatan, sedangkan skor rendah mengindikasikan kompetensi kurang yang dapat memengaruhi kualitas pemeriksaan. Skor tinggi pada lingkup pekerjaan menunjukkan pemeriksaan mencakup seluruh aspek penting organisasi. Skor sedang menunjukkan lingkup cukup luas namun ada area yang belum terjangkau, sedangkan skor rendah mengindikasikan lingkup terbatas. Skor tinggi pada pelaksanaan kegiatan pemeriksaan menunjukkan proses dilakukan sistematis dan sesuai prosedur. Skor sedang menunjukkan pelaksanaan cukup terstruktur namun belum konsisten, sedangkan skor rendah mengindikasikan proses kurang terstruktur. Skor tinggi pada manajemen bagian audit internal menunjukkan pengelolaan dan koordinasi efektif. Skor sedang menunjukkan manajemen cukup baik namun ada kelemahan, sedangkan skor rendah mengindikasikan manajemen kurang efektif dan koordinasi lemah.

Menurut Rusdiyanto et al. (2019) *Good Corporate Governance* merupakan alat menumbuhkan integritas perusahaan dan menumbuhkan kepercayaan *stak eholders*. *Good Corporate Governance* diukur dengan lima indikator yang pertanyaannya diadopsi dari Anggraeni & Asmara (2023), lima indikator tersebut adalah akuntabilitas (3 pertanyaan), tanggung jawab (4 pertanyaan), transparansi (3 pertanyaan), *fairness* (2 pertanyaan), dan independensi (4 pertanyaan). Skor tinggi pada indikator *Good Corporate Governance* menunjukkan bahwa prinsip akuntabilitas, tanggung jawab, transparansi, *fairness*, dan independensi telah diterapkan dengan baik, sehingga mendukung integritas dan kualitas tata kelola organisasi. Sebaliknya, skor rendah mengindikasikan penerapan prinsip-prinsip tersebut belum optimal, yang berpotensi menurunkan efektivitas pengelolaan organisasi.

Whistleblowing system merupakan mekanisme penyampaian pengaduan dugaan tindak pidana korupsi yang telah atau akan terjadi yang melibatkan pegawai dan orang lain terkait dugaan tindak pidana korupsi yang dilakukan di lingkungan organisasi tempatnya bekerja. *Whistleblowing system* diukur dengan tiga indikator yang pertanyaannya diadopsi dari Widyarta et al. (2017). Tiga indikator tersebut adalah persepsi mengenai penerapan *Whistleblowing* (2 pertanyaan), sistem cara pelaporan *Whistleblowing* (2 pertanyaan), dan manfaat *Whistleblowing system* (3 pertanyaan), Skor tinggi pada indikator *Whistleblowing System* menunjukkan bahwa sistem pelaporan kecurangan telah berjalan efektif, mudah diakses, melindungi pelapor, dan memberikan manfaat nyata dalam pencegahan pelanggaran.

Sebaliknya, skor rendah mengindikasikan bahwa sistem pelaporan belum berjalan optimal atau belum dimanfaatkan secara maksimal, sehingga potensi kecurangan masih dapat terjadi.

Pencegahan kecurangan mengacu pada kebijakan, prosedur, dan pengendalian yang dirancang untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan sebelum terjadi. Pencegahan Kecurangan diukur dengan indikator-indikator diadopsi dari Anggraeni & Asmara (2023). Indikator-indikator tersebut adalah budaya jujur yang tinggi (3 pertanyaan), *fraud awareness* (4 pertanyaan), dan sanksi terhadap segala bentuk kecurangan (4 pertanyaan). Skor tinggi pada indikator pencegahan kecurangan menunjukkan bahwa budaya jujur, kesadaran terhadap kecurangan (*fraud awareness*), pemberlakuan sanksi tegas, serta pengendalian internal telah berjalan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas. Sebaliknya, skor rendah mengindikasikan lemahnya penerapan pencegahan kecurangan, yang meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran di dalam organisasi. Skor tinggi pada indikator pencegahan kecurangan menunjukkan bahwa budaya jujur, kesadaran terhadap kecurangan (*fraud awareness*), pemberlakuan sanksi tegas, serta pengendalian internal telah berjalan efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang berintegritas. Sebaliknya, skor rendah mengindikasikan lemahnya penerapan pencegahan kecurangan, yang meningkatkan risiko terjadinya pelanggaran di dalam organisasi.

Model

Model penelitian untuk menguji pengaruh budaya organisasi (X₁), peran audit internal (X₂), *good corporate governance* (X₃), dan *whistleblowing system* (X₄) terhadap pencegahan kecurangan pada perusahaan perbankan(Y) sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Pencegahan Kecurangan; X1 = Budaya Organisasi; X2 = Peran Audit Internal; X3 = *Good Corporate Governance*; X4 = *Whistleblowing System*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada 26 perusahaan perbankan yang berada di DKI Jakarta, Kuesioner yang disebar sebanyak 245 kuesioner dan dapat dianalisis lebih lanjut, Tabel 1 mendeskripsikan tentang karakteristik responden. Dari Tabel 1 diketahui bahwa responden sebanyak 51% berjenis kelamin laki-laki dan 49% berjenis kelamin perempuan, dengan rentang usia 22% berusia 22-30 tahun, 24% berusia 31-40 tahun dan 55% berusia 41 tahun keatas. Pendidikan responden diantaranya SMA (17%), D3 (22%), S1 (18%), S2 (24%) dan S3 (19%), responden berasal dari kota Bandung (13%), Jakarta (13%), Makassar (14%), Medan (19%), Semarang (11%), Surabaya (16%), dan Yogyakarta (14%) dan jenis perbankan yang diteliti adalah Bank Pemerintah (47%) dan Bank Swasta (53%).

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategorisasi Responden	Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	125	51%
Perempuan	120	49%
Total	245	100%

Usia		
22-30 Tahun	53	22%
31-40 Tahun	58	24%
> 41 Tahun	134	55%
Total	245	100%
Pendidikan		
SMA	42	17%
D3	53	22%
S1	45	18%
S2	59	24%
S3	46	19%
Total	245	100%
Kota Asal		
Bandung	32	13%
Jakarta	32	13%
Makassar	34	14%
Medan	46	19%
Semarang	27	11%
Surabaya	40	16%
Yogyakarta	34	14%
Total	245	100%
Jenis Bank		
Bank Pemerintah	116	47%
Bank Swasta	129	53%
Total	245	100%

Statistik Deskriptif

Deskripsi terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan persepsi para responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam instrumen yang dikembangkan berdasarkan indikator dari setiap variabel yang diteliti. Setiap indikator dianalisis berdasarkan nilai rata-rata dari jawaban responden guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap kecenderungan data. Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif semua variabel penelitian.

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Standar Deviasi	Mean	Keterangan
(X1) Budaya Organisasi	0,921	4,048	Tinggi
(X2) Peran Audit Internal	0,921	4,154	Tinggi
(X3) <i>Good Corporate Governance</i>	1,231	3,744	Sedang
(X4) <i>Whistleblowing system</i>	1,234	3,573	Sedang
(Y) Pencegahan Kecurangan	0,987	3,751	Sedang

Berdasarkan Tabel 2 budaya organisasi (X1) memiliki skor rata-rata 4,048 (kategori tinggi, berdasarkan skala Likert 1–5). Angka ini mencerminkan penerapan nilai, norma, dan perilaku kerja yang konsisten serta mendukung terciptanya lingkungan kerja etis. Peran audit internal (X2) juga memiliki skor rata-rata tinggi sebesar 4,154 yang menunjukkan fungsi pengawasan internal dinilai efektif oleh responden. Sementara itu, *Good Corporate Governance* (X3) memperoleh skor 3,544 (kategori sedang) yang mengindikasikan bahwa penerapan prinsip-prinsip GCG telah dilakukan, namun belum optimal di seluruh aspek, terutama transparansi dan akuntabilitas. *Whistleblowing system* (X4) dengan skor rata-rata 3,437 (kategori sedang) menunjukkan bahwa mekanisme pelaporan pelanggaran telah tersedia, tetapi belum dimanfaatkan secara maksimal, kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan sosialisasi dan kepercayaan terhadap perlindungan pelapor. Terakhir, Pencegahan Kecurangan (Y) memiliki skor rata-rata 3,571 (kategori sedang), yang mencerminkan bahwa upaya preventif telah dijalankan, namun masih memerlukan penguatan melalui peningkatan penerapan seluruh variabel independen yang diuji.

Hasil

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Tabel hasil pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada lampiran. Hasil pengujian menunjukkan bahwa item-item pertanyaan valid dan reliabel untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi (X1) -> Pencegahan Kecurangan (Y)	0.104	1.453	0.147
Audit Internal (X2) -> Pencegahan Kecurangan (Y)	-0.060	0.510	0.610
<i>Good Corporate Governance</i> (X3) -> Pencegahan Kecurangan (Y)	0.300	2.921	0.004
<i>Whistleblowing system</i> (X4) -> Pencegahan Kecurangan (Y)	0.548	7.921	0.000

Hasil analisis, yang menghubungkan budaya organisasi dan pencegahan kecurangan memiliki nilai T statistik sebesar 1,453 dan p-value sebesar 0,147. Karena nilai p lebih tinggi dari 0,05, maka hipotesis tersebut tidak dapat diterima. Artinya, budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan. Hasil analisis, yang menghubungkan peran audit internal dan pencegahan kecurangan memiliki nilai T statistik sebesar 0,510 dan p-value sebesar 0,610 menunjukkan bahwa hipotesis kedua juga tidak dapat diterima. Dengan p-value yang melebihi batas signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Audit Internal tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil analisis, yang menghubungkan *GCG* dan pencegahan kecurangan memiliki nilai T statistik sebesar 2,921 dan p-value sebesar 0,004 menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Karena

p-value lebih kecil dari 0,05, maka *GCG* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan. Hasil yang signifikan juga diperoleh untuk *whistleblowing system*. Analisis yang menghubungkan *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan memiliki nilai T statistik sebesar 7,921 dengan p-value 0,000. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, dan *whistleblowing system* memiliki dampak positif dalam mencegah tindakan kecurangan.

Pembahasan

Budaya Organisasi dan Pencegahan *Fraud*

Temuan analisis menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap upaya pencegahan kecurangan tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai p-value sebesar 0,147, yang melebihi ambang batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa penerapan budaya organisasi di perusahaan ini belum mampu berperan secara optimal dalam mengurangi potensi terjadinya kecurangan. Budaya organisasi yang ada saat ini mungkin belum cukup menginternalisasi nilai-nilai yang dapat mengarah pada perilaku yang lebih etis dan transparan dalam lingkungan kerja (Witari & Putra, 2023). Meskipun budaya organisasi seharusnya dapat membentuk pola perilaku yang mendukung pencegahan kecurangan, dalam kenyataannya, pengaruhnya tidak cukup signifikan untuk mengatasi masalah tersebut (Putu et al., 2023)

Dalam konteks teori agensi, hubungan antara prinsipal dan agen menjadi sangat penting untuk membentuk standar etika yang kuat. Prinsipal sebagai pihak yang memberikan wewenang kepada agen untuk menjalankan tugasnya, diharapkan dapat menanamkan nilai-nilai budaya yang mempromosikan integritas dan transparansi (Destiyana et al., 2024). Namun, apabila tidak ada dukungan yang cukup dari pihak manajemen atau tidak adanya upaya yang berkelanjutan dalam menguatkan budaya yang berfokus pada etika, maka hubungan tersebut akan kurang memberikan dampak yang diharapkan dalam mencegah kecurangan (Nurfahira et al., 2023). Ketidakseimbangan antara nilai budaya yang diterapkan dengan kebutuhan untuk memperkuat standar etika dalam organisasi menyebabkan pengaruhnya menjadi terbatas (Martedi et al., 2024).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novitasari & Akbar (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap upaya pencegahan *Fraud*. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat penerapan budaya organisasi yang sehat dan konsisten dalam suatu entitas, maka semakin besar pula kemampuannya dalam mengurangi risiko terjadinya tindakan kecurangan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Syaiful (2024) yang menyatakan budaya organisasi tidak dapat mendukung perbaikan kinerja organisasi, oleh sebab itu budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap pencegahan *Fraud* Wulandari & Syaiful (2024). Dalam kerangka COSO, budaya organisasi termasuk dalam lingkungan pengendalian dan dikategorikan sebagai soft control. Karena sifatnya yang abstrak dan tidak operasional, budaya organisasi sering kali tidak memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Ini juga sejalan dengan prinsip teori agensi yang menekankan pentingnya kontrol formal dan struktural dalam mengurangi moral *hazard* dan *asymmetry of information* yang lebih kuat dibanding nilai budaya (Priyanto & Aryati, 2016).

Selain itu, pencegahan kecurangan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kebijakan internal, pengawasan, dan kepatuhan terhadap regulasi yang ada. Meskipun budaya

organisasi memiliki peran penting, faktor-faktor ini perlu diperkuat dan saling mendukung agar dapat membentuk sistem yang kokoh dalam mencegah perilaku curang (Putri & Eksandy, 2020). Tanpa adanya penguatan nilai-nilai budaya yang fokus pada pencegahan kecurangan, serta kebijakan dan pengawasan yang tegas, budaya organisasi saja tidak cukup untuk menghasilkan perubahan yang signifikan dalam pencegahan kecurangan (Wilda et al., 2024).

Peran Audit Internal dan Pencegahan *Fraud*

Hasil uji yang menunjukkan bahwa audit internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan dengan p-value sebesar 0.610 mengindikasikan bahwa mekanisme audit internal dalam perusahaan tersebut belum cukup efektif untuk mendeteksi dan mencegah kecurangan. Meskipun secara teoritis audit internal seharusnya berfungsi sebagai pengendalian yang krusial untuk mencegah perilaku yang merugikan perusahaan, implementasinya mungkin belum maksimal (Soehaditama, 2024). Kelemahan dalam pelaksanaan audit internal, seperti kekurangan sumber daya, pelaporan yang tidak tepat waktu, atau ketidakcukupan dalam prosedur pemeriksaan, dapat menyebabkan audit internal tidak mencapai tujuannya dalam mengidentifikasi dan mencegah potensi kecurangan (Wulandari, 2020).

Dalam konteks teori agensi, audit internal berfungsi sebagai alat kontrol yang membantu mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Prinsipal mengandalkan agen (manajemen) untuk menjalankan tugas dan membuat keputusan yang berorientasi pada kepentingan perusahaan (Irawan et al., 2024). Namun, jika kontrol ini tidak berjalan optimal, agen dapat lebih leluasa untuk bertindak tidak sesuai dengan kepentingan prinsipal, seperti terlibat dalam praktik kecurangan. Ketiadaan kontrol yang efektif dari audit internal membuka peluang bagi agen untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan, yang pada akhirnya meningkatkan risiko terjadinya kecurangan yang sulit dideteksi (Lisdiono et al., 2023).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Anggraeni & Asmara (2023) yang menyatakan bahwa audit internal menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan, dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam Audit Internal yang memberikan pengaruh sangat kuat dalam upaya pencegahan kecurangan yakni melakukan pemeriksaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kumalasari (2023) bahwa peran audit internal tidak berpengaruh pada pencegahan kecurangan, seringkali kecurangan disembunyikan dan pendeteksian salah saji material sulit dilakukan. Auditor dapat mengidentifikasi melalui kondisi dan kejadian yang memberikan indikasi pada perilaku kecurangan atau adanya sikap rasionalisasi dengan pembenaran tindakan kecurangan. Kondisi tersebut biasa disebut sebagai “faktor risiko kecurangan”. Faktor risiko kecurangan tidak selalu muncul berupa kecurangan, namun seringkali hadir dalam situasi dan kondisi dimana kecurangan terjadi. Dalam perannya, audit internal adalah pihak yang independen, namun dalam pelaporan cenderung melaporkan kepada manajemen, dan selanjutnya akan ditindak lanjuti oleh manajemen yang akan lebih efektif dalam melakukan evaluasi atas pencapaian manajemen risiko yang efektif dan fungsi internal kontrol, serta tata kelola, termasuk di dalamnya usaha untuk pencegahan dan pendeteksian tindakan kecurangan. Tingkat audit internal semakin baik dan matang ditunjukkan dengan pengelolaan yang baik pada audit internal organisasi, kompetensi dan independensi auditor internal, dan tersedianya sumber daya yang mendukung dan memadai. Efektivitas peran audit internal dapat direalisasikan apabila didukung dengan komitmen manajemen (Rosidi et al.,

2023). Ketika audit internal tidak dapat berfungsi dengan baik, perusahaan perlu mengevaluasi kembali struktur dan mekanisme pengawasan yang ada (Putu et al., 2023).

Penguatan terhadap sistem audit internal, termasuk peningkatan kualitas audit, pelatihan auditor, dan penerapan teknologi yang mendukung, sangat penting untuk meningkatkan efektivitasnya (Soehaditama, 2024). Selain itu, perlu adanya dukungan dari pimpinan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang transparan dan akuntabel, di mana temuan-temuan audit internal dapat segera ditindaklanjuti (Martedi et al., 2024)). Tanpa perbaikan dalam implementasi dan pengawasan yang lebih ketat, audit internal tidak akan cukup untuk mengurangi potensi kecurangan di perusahaan.

Good Corporate Governance dan Pencegahan Kecurangan

Berdasarkan hasil pengujian, *Good Corporate Governance* (GCG) terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencegahan tindak kecurangan, ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0,004. Temuan ini memperkuat argumen bahwa penerapan prinsip-prinsip utama GCG memainkan peran krusial dalam menekan kemungkinan terjadinya *Fraud* dalam organisasi. Prinsip-prinsip seperti keterbukaan informasi (*transparency*), pertanggungjawaban (*accountability*), serta sistem pengawasan yang efektif mampu memperkuat mekanisme kontrol terhadap perilaku agen, sehingga potensi kerugian perusahaan akibat tindakan tidak etis dapat ditekan (Destiyana et al., 2024). Dalam hal ini, keterbukaan informasi memungkinkan setiap pihak berkepentingan mendapatkan akses terhadap data dan keputusan manajerial yang relevan, sedangkan akuntabilitas berfungsi memastikan bahwa tindakan yang diambil memiliki dasar pertanggungjawaban yang jelas (Witari & Putra, 2023). Selain itu, sistem pengawasan yang berjalan dengan baik akan membantu mendeteksi penyimpangan dalam pelaksanaan tugas oleh agen atau manajemen.

Dalam kerangka teori agensi, GCG berperan sebagai mekanisme kontrol yang efektif untuk mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen. Dengan adanya GCG yang baik, prinsipal dapat lebih mudah memantau dan mengevaluasi tindakan agen, serta memberikan insentif yang mendorong agen untuk bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan (Destiyana et al., 2024). GCG yang diterapkan dengan baik membuat agen merasa diawasi dan terikat untuk menjaga integritas dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengurangi risiko agen melakukan kecurangan karena mereka lebih merasa bertanggung jawab dan lebih berhati-hati dalam mengambil keputusan yang merugikan perusahaan (Nurfahira et al., 2023).

Menurut hasil studi yang dilakukan oleh Ardiyanti & Supriadi (2018), penerapan prinsip-prinsip *good government governance* yang semakin kuat cenderung berkorelasi negatif dengan tingkat terjadinya tindakan kecurangan. Artinya, semakin optimal pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik, maka kemungkinan terjadinya *Fraud* dalam organisasi dapat diminimalkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi *good government governance* berkontribusi secara positif dalam upaya pencegahan kecurangan. Penerapan GCG yang konsisten dan menyeluruh dalam organisasi tidak hanya berdampak pada pencegahan kecurangan, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan di mata pemangku kepentingan, meningkatkan kepercayaan investor, serta menciptakan budaya yang mengutamakan etika dan transparansi. Dengan demikian, penerapan GCG yang baik dapat berfungsi sebagai alat untuk menjaga integritas dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sebagai langkah lanjutan, perusahaan perlu memastikan bahwa prinsip-prinsip GCG diterapkan secara

konsisten di seluruh tingkatan organisasi dan dijalankan dengan penuh komitmen untuk meminimalkan risiko kecurangan.

Whistleblowing system dan Pencegahan Fraud

Hasil uji yang menunjukkan bahwa *Whistleblowing system* memiliki pengaruh signifikan yang sangat besar terhadap pencegahan kecurangan, dengan p-value sebesar 0.000, menegaskan pentingnya peran sistem pelaporan dalam mengurangi terjadinya kecurangan di perusahaan. Sistem *Whistleblowing* yang efektif memberikan saluran bagi pihak-pihak internal, seperti karyawan atau pihak terkait lainnya, untuk melaporkan tindakan kecurangan atau perilaku tidak etis yang dilakukan oleh agen tanpa takut akan pembalasan (Martedi et al., 2024). Adanya perlindungan terhadap pelapor menjadi kunci utama agar sistem ini berfungsi secara maksimal (Wilda et al., 2024). Dengan adanya jaminan kerahasiaan dan perlindungan dari tindakan balas dendam, individu lebih cenderung untuk melaporkan pelanggaran yang mereka saksikan, yang pada akhirnya dapat mengurangi peluang terjadinya kecurangan (Putri & Eksandy, 2020)

Dalam konteks teori agensi, sistem *Whistleblowing* berperan sebagai mekanisme kontrol eksternal yang memperkuat pengawasan terhadap agen. Prinsipal bergantung pada pengawasan pihak lain yang lebih objektif untuk memastikan agen bertindak sesuai dengan kepentingan perusahaan (Soehaditama, 2024). Ketika agen tahu bahwa perilaku curang mereka dapat dilaporkan dan ditindaklanjuti tanpa adanya pengaruh negatif terhadap pelapor, hal ini memberikan insentif untuk bertindak dengan integritas dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan (Destiyana et al., 2024). Dengan kata lain, sistem *Whistleblowing* menjadi alat yang mengurangi asimetri informasi antara prinsipal dan agen, serta mencegah agen untuk bertindak tidak sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shonhadji & Maulidi (2021), Periansya et al., (2023) dan Anandya & Werastuti (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh positif pada sistem pelaporan pelanggaran kepada pencegahan kecurangan. Penerapan *Whistleblowing system* yang transparan dan efektif dapat menjadi bagian penting dari strategi pencegahan kecurangan yang lebih menyeluruh. Selain memberikan perlindungan terhadap pelapor, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap laporan yang masuk diproses dengan serius dan ditindaklanjuti dengan tindakan yang tepat (Irawan et al., 2024). Dengan demikian, *Whistleblowing system* tidak hanya berfungsi sebagai deteksi dini terhadap potensi kecurangan, tetapi juga menciptakan budaya yang lebih terbuka dan akuntabel di perusahaan. Hal ini dapat memperkuat integritas perusahaan dan meningkatkan kepercayaan dari seluruh pemangku kepentingan.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menguji pengaruh budaya organisasi, peran audit internal, *good corporate governance* dan *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud* di perusahaan perbankan. Penelitian yang dilakukan pada 26 perusahaan perbankan atau sebanyak 633 populasi. Sampel didapat dari rumus slovin sejumlah 245 orang responden yakni masing-masing 39% auditor internal dari 26 perusahaan perbankan, baik bank pemerintahan, maupun bank swasta.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa

meskipun nilai-nilai budaya organisasi dianggap esensial dalam pembentukan etika kerja, kontribusi langsungnya terhadap upaya pencegahan tindakan curang dalam konteks penelitian ini belum dapat dibuktikan secara statistik. Demikian pula, peran audit internal tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap pencegahan kecurangan. Hal ini menandakan bahwa peran pengawasan internal perlu ditingkatkan agar dapat berperan lebih efektif dalam mengidentifikasi dan mencegah potensi kecurangan secara menyeluruh. Sebaliknya, *good corporate governance* memberikan dampak positif yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Dengan kata lain, pelaksanaan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara konsisten, seperti akuntabilitas dan transparansi, terbukti mampu menurunkan tingkat risiko terjadinya *fraud* dalam operasional perusahaan. Selain itu, *whistleblowing system* juga terbukti berpengaruh positif secara signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem pelaporan pelanggaran yang berjalan dengan baik dapat menjadi instrumen krusial dalam mendeteksi serta mencegah terjadinya penyimpangan atau kecurangan sejak dini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah meneliti beberapa variabel lainnya seperti pengendalian internal, pengawasan dari regulator (OJK, BI), Penerapan teknologi anti-*fraud*, dan lain sebagainya, selain itu untuk meneliti pada variabel budaya organisasi, peran audit internal, *good corporate governance* dan *whistleblowing system* pada sasaran penelitian dapat diperluas lingkup responden dalam penelitian selanjutnya, karena respon dari sampel dan dalam populasi yang lebih luas diharapkan memberikan hasil yang lebih signifikan di lapangan. Selain itu saran bagi perusahaan perbankan guna memperkuat upaya pencegahan kecurangan yakni perlu lebih fokus dalam menerapkan prinsip-prinsip GCG, seperti transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan yang ketat. Hal ini penting untuk menciptakan iklim yang mendukung pencegahan kecurangan dan memastikan bahwa agen dapat bertindak sesuai dengan kepentingan prinsipal. Sistem pelaporan atau *whistleblowing* perlu diperkuat dan dijadikan saluran yang lebih mudah diakses oleh karyawan untuk melaporkan tindakan kecurangan. Perusahaan harus memastikan bahwa pelapor tidak akan mendapatkan pembalasan atas laporan yang mereka buat, serta proses analisis yang valid, sehingga tercipta lingkungan yang lebih terbuka dan transparan. Budaya organisasi yang mendukung integritas dan transparansi perlu dibangun lebih kuat. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan rutin dan penyuluhan kepada seluruh karyawan mengenai pentingnya etika dan anti-kecurangan dalam lingkungan kerja. Peran audit internal perlu dioptimalkan agar lebih efektif dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan. Audit internal harus memiliki kemandirian yang cukup dan kapasitas untuk melakukan evaluasi secara mendalam terhadap semua aspek operasional perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2022). Occupational fraud 2022: a report to the nations. In Association of Certified Fraud Examiners, 1–96. Diakses pada 26 Maret 2024, dari <https://legacy.acfe.com/report-to-thenations/2022/>
- ACFE. (2020). Survei Fraud Indonesia 2019. ACFE Indonesia Chapter. Diakses pada 26 Maret 2024, dari <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia-2019/>

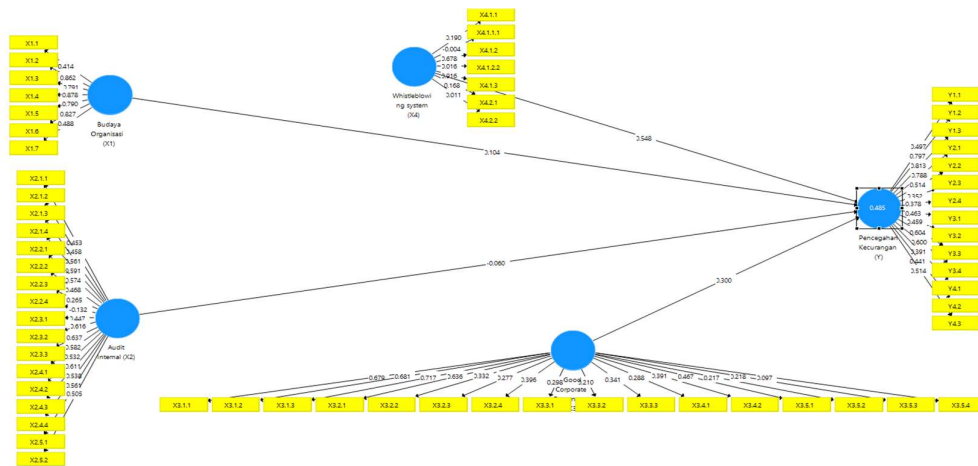
- Akhsani, N. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Praktek Kecurangan (Studi Empiris pada Perusahaan ketenagalistrikan). *Jurnal Akuntansi Berkelanjutan Indonesia*, 1(3).
- Destiyana, A., Yassarah, F. S., & Machdar, N. M. (2024). Pengaruh Good Corporate Governance, Pengendalian Internal, dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(3), 27–39. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v3i3.2528>
- Anggraeni, W., & Asmara, R. Y. (2023). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Jakarta Pusat). Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Annuar, H. A. (2019). Why do people commit Fraud? – evidence from developing countries. *Journal of Financial Crime*.
- Ardiyanti, A., & Supriadi, Y. N. (2018). Efektivitas Pengendalian Internal, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Terhadap Implementasi Good Governance Serta Implikasinya Pada Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Keuangan Desa Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Akuntansi Manajerial*, 3(1), 1–20.
- Asmara, R. Y., & Ditriani, K. A. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Perkembangan Profesi Akuntansi Di Indonesia, 2(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30813/jab.v2i1.384>
- Lestari, I. A. M. E., & Ayu, P. C. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Mengwi). Universitas Hindu Indonesia.
- Bologna, J. (1993). *Corporate Fraud: The basics of prevention and detection* (p. 117). Stoneham: Butterworth-Heinemann.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*.
- Cascarino, R. E. (2012). *Corporate Fraud and Internal Control: A Framework for Prevention*. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
- Challen, A. E., & Noermansyah, A. (2023). Peran Good Corporate Governance dan Kualitas Audit Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing*, 10(1), 23–36. <https://doi.org/10.55963/jraa.v10i1.512>
- Putri, I. G. A. M. A. D., Ulupui, I. G. K. A., & Wirawati, N. G. P. (2017). Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Tri Hita Karana Pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 17. <https://doi.org/10.24843/jiab.2017.v12.i01.p03>.
- Endah, N. (2020). The Implementation of Good Corporate Governance and Efforts to Prevent Fraud In Banking Companies. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1). <https://doi.org/10.22219/jrak.v10i1.10268>.
- Sanusi, S. F., Sutrisno, & Suwiryono, D. H. (2019). Pengaruh Corporate Governance Dan Kualitas Audit Terhadap Pencegahan Kecurangan. In *Maret*:17(1).

- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hakim, E. (2022, April 20). Palsukan Bilyet Nasabah Rp115 M, Eks Pegawai Bank Plat Merah Dituntut 12 Tahun Penjara. Diakses pada 12 Maret 2024, dari LIPUTAN6.COM. <https://www.liputan6.com/regional/read/4944191/palsukan-bilyet-nasabah-rp115-m-eks-pegawai-bank-plat-merah-dituntut-12-tahun-penjara?page=2>.
- Hery. (2017). *Auditing dan asuransi: pemeriksaan akuntansi berbasis standar audit internasional*. Grasindo.
- Husaeni, U. A., & Jayengsari, R. (2020). Implementation of Corporate Governance in Fraud Prevention in Islamic Banking. *Jurnal IUS Kajian Hukum Dan Keadilan*, 8(3), 453–471. <https://doi.org/10.29303/ius.v8i3.812>.
- Irawan, N. F., Winarningsih, S., & Mubarrok, A. Z. (2024). The Influence of the Effectiveness of the Internal Audit Function and Organizational Culture on the Implementation of Internal Control and its Impact on Fraud Prevention in Regional General Hospitals in the West Java Region. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit Dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 8(3), 514–528. <https://doi.org/10.36555/jasa.v8i3.2555>.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure. *Journal of Financial Economics*, 3.
- Kumalasari, Y. (2023). *Pengaruh Audit Internal, Efektivitas Pengendalian Internal, dan Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud*. *Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 14.
- Kusuma Putri, J. S., & Eksandy, A. (2020). *The Influence of the Whistleblowing System, Internal Audit, and Organizational Culture on the Prevention of Financial Fraud*.
- Silambi, I. L., Arifuddin, & Said, D. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing, dan Independensi terhadap Pencegahan Kecurangan dengan Kualitas Audit sebagai Variabel Moderasi. *Akrual: Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Kontemporer*, 122–132. <https://doi.org/10.26487/akrual.v16i2.25565>.
- Lisdiono, P., Salim, M., & Suwarno, S. (2023). Pengaruh Good Corporate Governance Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada PT Bank Central Asia Tbk. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 11(1), 169–176. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v11i1.1717>.
- Mandal, A., & Amilan, S. (2023). Evaluating the perceived usefulness and fairness of forensic accounting and investigation standards. *Journal of Financial Regulation and Compliance*, 31(5), 754–769. <https://doi.org/10.1108/JFRC-12-2022-0157>.
- Martedi, I. M. B. O., Sumadi, N. K., & Padnyawati, K. D. (2024). Pengaruh Whistleblowing, Good Corporate Governance, Dan Budaya Etis Organisasi, Terhadap Kecurangan (Fraud) Pada Lembaga Perkreditan Desa, Di Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung. *Hita Akuntansi Dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia*.

- Maulida, W. Y., & Bayunitri, B. I. (2021). The influence of whistleblowing systems toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 2(4), 275–294. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v2i4.177>.
- Nurfahira, Ghazalah Rahman, K., & Rachma, N. (2023). *Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance dan Implementasi Audit Internal Terhadap Pencegahan Fraud*.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J. A., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516. <https://doi.org/10.2307/256404>.
- Priyanto, A., & Aryati, T. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pendeteksian dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 11(2), 89–104.
- Putu, N., Widyawati, A., Sujana, E., Putu, I., & Diatmika, G. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud dengan Good Corporate Governance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 14.
- Rahman, K. G. (2020). Sistem Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Bongaya Journal for Research in Accounting*, 3(1), 20–27.
- Ridho, R., & Arief, T. M. V. (2023). *Dana Rp 5,1 Miliar Bank BUMN di BSD Dibobol Pegawainya*. Diakses pada 24 Maret 2024, dari <https://regional.kompas.com/read/2023/10/26/150417778/dana-rp-51-miliar-bank-bumn-di-bsd-dibobol-pegawainya>.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2012). *Management (11th Edition)*. Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (Edition 15th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rosidi, Baridwan, Z., & Putri, I. L. A. (2023). Apakah Audit Internal Berperan Dalam Pencegahan Korupsi?. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 14(1). <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2023.14.1.10>.
- Rowa, C. W. F., & Arthana, I. K. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Kupang. *Jurnal Akuntansi: Transparansi Dan Akuntabilitas*, 7(2), 122–137.
- Rusdiyanto, Susetyorini, & Umi Elan. (2019). *Good Corporate Governance : Teori dan implementasinya di Indonesia*. Refika Aditama.
- Saputra, A. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Intervening. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Siregar, A., & Surbakti, A. S. (2019). Analisis Pengaruh Whistleblowing System Dan Rapat Komite Audit Terhadap Jumlah Kecurangan. *BALANCE: Jurnal Akuntansi, Auditing Dan Keuangan*, 16(1), 41–61. <https://doi.org/10.25170/balance.v16i1.1286>.
- Sobirin, A. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. *IBPP STIM YKPN*.

- Soehaditama, J. P. (2024). *The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention*. <https://doi.org/10.38035/dijefa.v4i6>.
- Sudarma, K. A., Gusti Ayu Purnamawati, I., & Herawati, N. T. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran Dan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud Pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha* 10(3).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujana, I. K., Suardikha, I. M. S., & Laksmi, P. S. P. (2020). Whistleblowing System, Competence, Morality, and Internal Control System Against Fraud Prevention on Village Financial Management in Denpasar. *E-Journal Akuntansi*, 30(11), 27-80. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p06>.
- Sumito, N., Setiyawati, H., & Mappanyukki, R. (2021). *Influence of Internal Audit and Internal Control System on Quality of the Financial Statement*.
- Widiyarta, K., Herawati, N. T., & Atmadja, A. T. (2017). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Budaya Organisasi, Whistleblowing dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Terhadap Pemerintah Desa di Kabupaten Buleleng). *E-Jurnal Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 8(2).
- Wilda, Tenriwaru, & Pramukti, A. (2024). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Risk Management Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 574–588.
- Witari, N. L. P. S., & Putra, C. G. B. (2023). Pengaruh Audit Internal, Whistleblowing System, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa di Kota Denpasar. Universitas Hindu Indonesia.
- Wulandari, A. (2020). *Internal Audit Unit*. Diakses pada 25 Mei 2025, dari <https://mncbank.co.id/post/internal-audit>.
- Wulandari, B., & Syaiful. (2024). *The Influence of Internal Control and Organizational Culture on Fraud Prevention at PT Swabina Gatra*, 4(1).
- Wulandari, T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Audit Internal, Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan. Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Zamzami, F., Faiz, I. A., & Mukhlis. (2015). *Audit Internal: Konsep dan Praktik*. Gajah Mada University Press.

LAMPIRAN
Convergent Validity



Uji HTMT

Tabel Uji HTMT

	Budaya Organisasi (X1)	Audit Internal (X2)	Good Corporate Governance (X3)	Whistleblowing system (X4)	Pencegahan Kecurangan (Y)
Budaya Organisasi (X1)					
Audit Internal (X2)	0,648				
Good Corporate Governance (X3)	0,650	0,251			
Pencegahan Kecurangan (Y)	0,425	0,301	0,493		
Whistleblowing system (X4)	0,397	0,321	0,798	0,472	

Hasil Uji AVE

Tabel Uji AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.851	Reliabel
Audit Internal (X2)	0.868	Reliabel

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Good Corporate Governance (X3)</i>	0.887	Reliabel
<i>Whistleblowing system (X4)</i>	0.895	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.819	Reliabel

Composite Reliability

Tabel Uji Composite Reliability

Variabel	Reliabilitas Komposit	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.890	Reliabel
Audit Internal (X2)	0.846	Reliabel
<i>Good Corporate Governance (X3)</i>	0.750	Reliabel
<i>Whistleblowing system (X4)</i>	0.809	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.859	Reliabel

Cronbach's Alpha

Tabel 1 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0.854	Reliabel
Audit Internal (X2)	0.820	Reliabel
<i>Good Corporate Governance (X3)</i>	0.740	Reliabel
<i>Whistleblowing system (X4)</i>	0.848	Reliabel
Pencegahan Kecurangan (Y)	0.842	Reliabel