



9.21%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 JUL 2024, 1:43 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● CHANGED TEXT
9.21%

Report #22044701

BAB I PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Perdagangan global kian kompleks pada masa saat ini, sektor perbankan menjadi salah satu sektor yang rentan terhadap praktik kecurangan. DKI Jakarta, sebagai pusat keuangan serta bisnis utama di Indonesia, menjadi lingkungan yang sangat relevan untuk mempelajari upaya pencegahan kecurangan di dalamnya. Melalui pengamatan terhadap faktor-faktor kunci seperti whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi, Penelitian ini bertujuan untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh praktik-praktik tersebut terhadap upaya pencegahan kecurangan keuangan dalam industri perbankan. Pencegahan kecurangan keuangan adalah suatu aspek penting dalam menjaga integritas serta keandalan sistem keuangan suatu organisasi. Pencegahan kecurangan bukanlah tugas yang bisa diabaikan, melainkan merupakan komitmen yang harus diterapkan secara proaktif. (Prena & Kusmawan, 2020) menyebutkan Pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan bisa dilakukan dengan memiliki pemahaman yang mendalam tentang audit internal berbasis risiko, whistleblowing system, juga meningkatkan kesadaran Anti-Fraud. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) melaporkan bahwa sektor perbankan mengalami kerugian sebesar Rp 4,62 triliun akibat kecurangan / fraud selama proses digitalisasi. Kerugian ini terjadi karena meningkatnya ancaman serta modus operandi dalam transaksi elektronik, termasuk e-commerce. Jumlah kerugian tersebut terdiri dari Rp 1,8 triliun pada kuartal I 2020

serta Rp 2,82 triliun pada kuartal II 2020, kecurangan ini berasal dari faktor internal serta eksternal perbankan. Pada kuartal I 2020, terdapat 1.005 kejadian kecurangan dari faktor internal yang menurun menjadi 796 kejadian pada kuartal II 2020. Sebaliknya, kecurangan dari faktor eksternal meningkat menjadi 8.218 kejadian pada kuartal II 2020, dibandingkan dengan 6.444 kejadian pada kuartal I 2020. Menurut (Meliana & Hartono, 2019), hampir 50% kejahatan perbankan terjadi di bank yang dimiliki pemerintah.

43 Jika tidak segera ditangani, hal ini bisa membahayakan stabilitas keuangan nasional dalam jangka panjang. Selain itu, pelaku kejahatan perbankan didominasi hingga 80% oleh mereka yang berada di level manajerial / atas. Motivasi utama dalam tindak fraud yang dilakukan adalah tekanan finansial, seperti terjerat judi serta kebutuhan pribadi. Kejadian fraud di level manajerial menunjukkan bahwa wewenang yang diberikan tidak disertai dengan pengawasan ketat terhadap perilaku maupun kebijakan-kebijakan yang diambil. Di bisetrag kredit, pensertaaan, serta operasional, penipu memakai bermacam strategi, termasuk penyalahgunaan rekening giro serta deposito. Pengawasan internal yang kurang baik serta peraturan yang tidak menjajaki pertumbuhan terbaru merupakan 2 pemicu universal terbentuknya kredit macet. Sistem perbankan yang lemah merupakan pemicu perampokan bank baik secara manual /pun online. Tidak hanya itu, lemahnya pengawasan atas laporan keuangan perbankan serta nasabah oleh atasan kerap kali memunculkan tantangan. Pembeneran tindakan kejahatan perbankan sering kali terjadi karena standar etika manajemen tidak dijalankan secara konsisten oleh para pelaku. Selain itu, asumsi bahwa kerugian yang ditimbulkan dianggap tidak signifikan serta perasaan bahwa mereka memiliki kontribusi besar bagi perbankan juga menjadi faktor yang mendukung perilaku tersebut. Untuk mengatasi masalah ini, penting untuk menghilangkan kedua asumsi tersebut serta memastikan penerapan standar etika manajemen yang lebih ketat serta konsisten. Dari hasil survey yang telah dilakukan pada 2019 oleh ACFE, industri keuangan serta perbankan mengalami kerugian terbesar akibat fraud, mencapai 41,4%.

Industri ini menduduki posisi teratas sebagai organisasi yang paling terdampak oleh fraud. Sejak 2019 hingga awal 2024, setidaknya 31 bank mengalami kebangkrutan. Kasus kebangkrutan bank paling banyak terjadi pada tahun 2019, dengan sembilan bank dilikuidasi oleh Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sepanjang tahun tersebut. Pada tahun 2020, terdapat delapan bank yang bangkrut, serta jumlah yang sama tercatat pada tahun 2021. Tahun 2022 menjadi tahun dengan jumlah kebangkrutan paling sedikit, hanya satu bank yang bangkrut sepanjang tahun. ¹⁴ Namun, pada tahun 2023, terjadi peningkatan jumlah kasus kebangkrutan yang mencapai empat kasus, melibatkan beberapa Bank Perkreditan Rakyat (BPR) terkemuka seperti BPR Rakyat Bagong Inti Marga (BPR BIM), BPR Indotama UKM Sulawesi, Perumda BPR KRI, serta BPR Persada Guna. Kebangkrutan ini menyoroti tantangan yang dihadapi oleh sektor BPR dalam mengelola risiko finansial serta operasional, serta menegaskan perlunya pengawasan yang lebih ketat serta manajemen risiko yang lebih efektif dalam industri perbankan. Dengan semakin banyaknya BPR yang mengalami kebangkrutan tersebut, daftar ini mempengaruhi jumlah BPR yang masih beroperasi di Indonesia, berikut adalah grafik batang jumlah BPR yang masih beroperasi di Indonesia hingga tahun 2023: Koperasi BPR Wijaya Kusuma bangkrut pada awal tahun 2024. . BPR Wijaya Kusuma pernah mengalami masalah tata kelola serta dianggap sebagai bank dalam proses restrukturisasi serta penyelesaian. Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) yang bertindak sebagai penjamin memulai proses likuidasi apabila izinnya dicabut. Sejak tahun 2005, terdapat sekitar 123 bank di Indonesia yang bangkrut, sebagian besar adalah BPR, dengan kebangkrutan BPR Wijaya Kusuma terjadi pada tahun 2024. Dikutip dari website www.kompas.com, Di daerah Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat, seorang staf layanan pelanggan di sebuah bank, yang disebut dengan inisial AF, telah ditangkap oleh Kejaksaan Tinggi setempat karena diduga terlibat dalam korupsi serta penyalahgunaan bunga serta denda senilai Rp 6,1 miliar. Kejadian ini terungkap setelah seorang asisten manajer pemasaran mikro (AMPM) melaporkan asertaya

kerugian pada tanggal 31 Januari 2022, yang kemudian diikuti dengan penemuan saldo yang tidak wajar dalam rekening pen bisaan bunga kredit serta denda. Sementara itu, di Bali, seorang pemasar dari sebuah bank Baserta Usaha Milik Negara (BUMN), yang dikenal dengan inisial RKYN, telah ditahan karena diduga terlibat dalam mempermudah 148 aplikasi pinjaman Usaha Rakyat (KUR) yang tidak memenuhi persyaratan, 1 yang berujung pada kerugian negara sebesar Rp 3,1 miliar. Kasus ini berlangsung dari tahun 2016 hingga 2018, dengan strategi memanipulasi proses pengajuan KUR bersama dengan para calon peminjam. Ditahan di Jakarta, Irwanto Jaya Putra, yang sebelumnya menjabat sebagai Kepala Cabang Bank Sultra di Konawe Kepulauan, diduga menyalahgunakan sertaa operasional sebesar Rp9,6 miliar. Uang tersebut diduga dialihkan ke pihak ketiga, termasuk istri pejabat bank, kepala desa serta perusahaan investasi. Kasus yang disebutkan di atas terjadi dari tahun 2018 hingga 2021 serta diduga menyebabkan kerugian besar bagi bank serta pihak terkait lainnya. Menurut COSO, faktor-faktor seperti whistleblowing system, audit internal, budaya organisasi serta berbagai faktor lainnya merupakan pilar penting dalam pencegahan kecurangan serta pemeliharaan integritas. Berdasarkan kasus / berita yang dikutip dari kompas diatas, kasus AF terkuak setelah Asisten Manajer Pemasaran Mikro (AMPM) melaporkan asertaya kerugian yang dialami bank tersebut. Hal ini bisa berkaitan dengan faktor whistleblowing system yang memungkinkan menjadi sarana pelaporan. Apabila Whistleblowing system bisa berjalan dengan maksimal, maka akan ada kemungkinan bank tersebut tidak mengalami kerugian hingga begitu besar. Whistleblowing system memberikan saluran yang penting bagi individu di dalam organisasi untuk melaporkan aktivitas yang meragukan / tidak etis tanpa takut represalias, memungkinkan deteksi dini serta penanganan masalah sebelum bertambah buruk (Prena & Kusmawan, 2020). Namun demikian, berbanding terbalik dengan pernyataan hasil penelitian tersebut, (Pramudyastuti et al., 2021) dalam hasil penelitiannya menyatakan whistleblowing tidak memiliki pengaruh signifikan pada pencegahan kecurangan

keuangan pada organisasi. Dari kedua hasil penelitian ini, berpengaruh / tidaknya whistleblowing system masih bisa dipengaruhi dari berbagai faktor / kondisi lainnya. Menilik pada kasus yang terjadi di BUMN Bali, sejatinya kasus ini bisa dihindari apabila ada audit internal yang berjalan dengan baik serta maksimal. Lolosnya 148 pengajuan kredit Usaha Rakyat (KUR) yang tidak memenuhi persyaratan menunjukkan kurangnya kinerja / bahkan asertaya pengaruh independensi audit internal pada bagian data pengajuan kredit nasabah yang mengakibatkan bank tersebut merugi. Audit internal ialah penilai yang berperan dalam mengamati serta mengevaluasi efektivitas sistem kontrol internal serta proses bisnis perusahaan. Audit internal berfungsi sebagai alat pengendalian internal yang independen, juga memainkan peran krusial dalam mendeteksi serta mencegah kecurangan melalui evaluasi sistem serta proses internal (Fatimah & Pramudyastuti, 2022). Serupa dengan (Adawiyah et al., 2023) audit internal berpengaruh dalam mencegah kecurangan yang terjadi pada perusahaan / organisasi.

41 Berbeda audit internal tidak mempengaruhi upaya untuk mencegah kecurangan keuangan (Rahmani & Rahayu, 2022). Kesimpulan ini mungkin menunjukkan bahwa audit internal mungkin kurang efektif dalam menemukan serta mencegah berbagai jenis kecurangan yang bisa terjadi di dalam organisasi. Dengan demikian, penting untuk terus memperbaiki metodologi audit internal, memperkuat kerangka kontrol internal, serta meningkatkan koordinasi antara audit internal dengan fungsi-fungsi lain. Kasus yang terjadi di Bank Sultra Kanowe mungkin bisa dihindari apabila asertaya Budaya organisasi yang kuat serta baik. Sejatinya jika sertaa kas operasional berkurang, seluruh karyawan pada bank tersebut akan menyadarinya jika saja budaya organisasi terbangun dengan baik di kantor cabang tersebut. Hal ini di dukung oleh (Dewi et al., 2024), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya / etika umum organisasi secara signifikan meningkatkan kemampuan auditor internal untuk menemukan laporan yang tidak akurat / dalam pendeteksian kecurangan laporan keuangan. Penelitian lain memberikan kesimpulan yang bertolak belakang, bahwa



budaya yang lebih tinggi belum tentu bisa mencegah kecurangan. Hal ini dimungkinkan karena perilaku pekerja dipengaruhi oleh orang serta lingkungan eksternal. Perilaku serta pengaruh orang-orang terdekat, pengalaman, moral, serta agama semuanya bisa berkontribusi terhadap lingkungan eksternal; sebaliknya, meniru perilaku teman-teman dalam organisasi berkontribusi terhadap lingkungan organisasi (Khomah & Arifah, 2020). Menurut (Agustiawan et al., 2022), Budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, norma, serta nilai yang berkembang dan tidak hanya mencerminkan gambaran organisasi tetapi juga mempengaruhi perilaku anggota-anggotanya dalam menjalankan tugas serta interaksi sehari-hari. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai integritas, etika, serta akuntabilitas menciptakan lingkungan di mana kecurangan sulit berkembang, karena setiap anggota merasa bertanggung jawab untuk bertindak secara jujur serta sesuai dengan prinsip-prinsip etika yang dijunjung tinggi. Berdasarkan temuan survei yang dilakukan pada tahun 2019 oleh ACFE, menyatakan bahwa ada dua belas media yang berbeda yang digunakan dalam proses mengidentifikasi serta mencegah penipuan. Media ini termasuk audit eksternal, observasi serta pemantauan, pemeriksaan dokumen, rekonsiliasi akun, kebetulan, pengakuan, pengawasan TI, penegakan hukum, serta tinjauan manajemen. Budaya organisasi tidak termasuk. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui apakah budaya berdampak terhadap pencegahan penipuan keuangan dengan menyelidikinya. Karena hal itu, untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dengan menganalisis bagaimana whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi mempengaruhi upaya pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan DKI Jakarta dilakukanlah penelitian ini. Temuan ini mendorong peneliti untuk melanjutkan penelitian lebih lanjut dengan topik serta tema yang serupa, dengan tujuan untuk menguji kembali dampak dari ketiga faktor ini. Dengan bekerjasama, ketiga elemen ini membentuk fondasi yang kokoh bagi organisasi untuk memastikan keberhasilannya dalam mencegah kecurangan serta mempromosikan praktik bisnis yang etis serta transparan. Integrasi sistem whistleblowing yang efektif,

audit internal yang komprehensif, serta budaya organisasi yang mendukung integritas 2 adalah pilar-pilar penting dalam upaya pencegahan kecurangan keuangan di suatu perusahaan. whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi bersinergi, mendukung, serta memperkuat dalam menciptakan kondisi dimana kecurangan keuangan sulit untuk berkembang (Witari & Putra, 2023). Fokus penelitian guna mengeksplorasi hubungan whistleblowing system, internal audit, serta budaya perusahaan dalam konteks pencegahan kecurangan keuangan di lembaga perbankan dan digunakan mengukur kontribusi masing-masing faktor ini terhadap upaya pencegahan kecurangan keuangan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berupaya memahami pengaruh relatif dari whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi secara terpisah, tetapi juga bagaimana interaksi di antara ketiganya bisa memengaruhi efektivitas dalam menanggulangi risiko kecurangan di sektor perbankan. Rumusan Masalah Bagaimana dampak whistleblowing system terhadap upaya pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta? Apa pengaruh audit internal terhadap upaya pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta? Bagaimana peran budaya organisasi dalam mendorong / menghambat praktik pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta? Sejauh mana kontribusi whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi terhadap upaya pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta? Rumusan masalah ini dirancang untuk memberikan pemahaman mendalam tentang seberapa efektifnya praktik-praktik pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta. Dan penyebab yang mempengaruhi upaya pencegahan kecurangan di lingkungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini selain bertujuan untuk mengevaluasi praktik-praktik yang ada, juga untuk menyelidiki faktor-faktor tambahan yang mungkin memperkuat / melemahkan sistem pencegahan kecurangan di institusi perbankan . Tujuan Penelitian Tujuan penelitian yang secara langsung terkait dengan rumusan masalah adalah: Menganalisis dampak whistleblowing system terhadap upaya pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta. Bagi Penulis Memperluas pengetahuan serta pemahaman tentang praktik

pencegahan kecurangan di sektor perbankan DKI Jakarta. Meningkatkan keterampilan dalam melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi upaya pencegahan kecurangan. Menambah kontribusi pengetahuan dalam literatur akademis terkait dengan pencegahan kecurangan serta tata kelola perbankan. Bagi Pelaku Usaha Memberikan wawasan yang lebih dalam tentang pentingnya implementasi whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi yang baik dalam mencegah kecurangan di sektor perbankan. Menyediakan panduan serta rekomendasi untuk meningkatkan sistem pengendalian internal serta memperkuat budaya organisasi yang berintegritas dalam perusahaan perbankan. Mengurangi risiko kerugian akibat praktik kecurangan yang bisa merugikan reputasi serta kredibilitas perusahaan. Memberi pengetahuan yang berguna untuk regulator serta lembaga pengawas untuk mengembangkan kebijakan serta regulasi yang lebih efektif dalam mencegah kecurangan di sektor perbankan. Meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam industri perbankan, yang bisa meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan. Berpotensi memberikan dampak positif terhadap stabilitas sistem keuangan secara keseluruhan dengan mengurangi insiden kecurangan yang bisa merusak integritas pasar keuangan.

17 BAB II TINJAUAN PUSTAKA Teori agensi mengatakan bahwa satu orang mempekerjakan orang lain guna melakukan jasa serta kemudian memiliki kendali dalam pengambilan keputusan, hal ini dikenal sebagai hubungan keagenan (Jensen & Meckling, 1976). Hubungan antara pemilik modal serta manajemen perusahaan sebagai prinsipal dijelaskan oleh teori keagenan, sebuah bentuk kerangka kerja. Memahami dinamika hubungan antara agen (manajemen) serta prinsipal (pemilik modal) sangat relevan dengan teori ini. Dalam konteks ini agen bisa berupa orang/kelompok yang mewakili / bertindak atas nama prinsipal, sesertagkan prinsipal adalah pihak yang memberikan tanggung jawab / tujuan untuk agen. Ide teori agensi berakar pada sosiologi, manajemen, serta ekonomi, serta telah menjadi fokus utama dari berbagai studi akademis serta penerapannya di dunia nyata (Shoimah et al., 2021). Dalam konteks teori agensi, kontrak kerja dikenal sebagai

suatu perjanjian yang mengatur pembagian manfaat antara pihak principal serta agen, dengan mempertimbangkan keuntungan keseluruhan. Kontrak kerja mencakup aturan-aturan mengenai pembagian keuntungan serta risiko yang disetujui oleh kedua belah pihak. Kontrak kerja yang ideal adalah yang menciptakan keseimbangan optimal antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh agen serta imbalan yang diberikan oleh principal. **45** Setiap individu bertindak berdasarkan kepentingan pribadi mereka sendiri. Principal, yang umumnya adalah pemegang saham / pihak yang menugaskan agen, fokus pada peningkatan hasil keuangan / investasi mereka dalam perusahaan. Di sisi lain, agen dianggap men bisakan kepuasan melalui kompensasi finansial, yang sejalan dengan persyaratan serta tanggung jawab khusus yang mereka emban dalam hubungan kerja. Keseimbangan yang tepat dalam kontrak kerja tidak hanya memastikan pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab dari agen, tetapi juga memastikan bahwa principal memperoleh nilai tambah yang diharapkan dari hubungan kerja tersebut, menciptakan dasar yang kokoh untuk produktivitas serta kesuksesan organisasi. (Lesmono & Siregar, 2021). Teori agensi digunakan untuk menganalisis hubungan antara pemilik perusahaan (prinsipal) serta manajer / karyawan (agen) yang bertindak atas nama perusahaan. Konflik kepentingan antara prinsipal serta agen, seperti keinginan manajer untuk meningkatkan keuntungan pribadi mereka, sering menjadi fokus utama dalam teori ini. Untuk mengatasi konflik tersebut, berbagai mekanisme pengendalian serta insentif telah dikembangkan, seperti sistem insentif berbasis kinerja, pengawasan, serta struktur kepemilikan yang lebih kompleks. Dengan demikian, teori agensi memberikan landasan yang kuat dalam memahami dinamika organisasi serta perilaku individu dalam konteks keagenan, serta strategi 3 manajemen risiko yang bisa diterapkan untuk mengurangi konflik kepentingan serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Firmansyah, 2021). Teori agensi serta whistleblowing system memiliki hubungan erat karena keduanya berkaitan dengan dinamika kepercayaan, pengawasan, serta akuntabilitas dalam hubungan agen (pelaksana) serta prinsipal (pemberi kuasa). Teori agensi

menyoroti pentingnya mengelola hubungan di mana satu pihak bertindak atas nama yang lain. Whistleblowing system berguna untuk memfasilitasi pelaporan tindakan / perilaku yang tidak etis dalam organisasi (Widyawati et al., 2019). Teori agensi dalam konteks audit internal mengacu pada dinamika hubungan antara manajemen perusahaan (prinsipal) serta auditor internal (agen). Teori ini berfokus pada bagaimana auditor internal bertindak atas nama manajemen untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, serta tujuan perusahaan. Manajemen memiliki kepentingan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan, sementara auditor internal bertanggung jawab untuk memverifikasi apakah manajemen telah sesuai untuk meminimalkan risiko (Firmansyah, 2021). Kaitan antara teori agensi serta budaya organisasi terletak pada bagaimana budaya organisasi memengaruhi hubungan antara manajemen (prinsipal) serta agen-agensya, seperti karyawan / departemen dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat serta mendukung bisa memperkuat prinsipal-agen yang sehat dengan memberikan landasan bagi kerja sama, kepercayaan, serta tujuan bersama (Rika Novitasari et al., 2021). Melalui implementasi whistleblowing system, audit internal, serta pembentukan budaya organisasi yang kuat, perusahaan bisa mengurangi risiko kecurangan serta meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen serta pemilik, sesuai dengan perspektif teori agensi. Whistleblowing system adalah sebuah mekanisme / sarana yang digunakan sebagai pelaporan pelanggaran guna menjaga integritas serta kejujuran di dalam sebuah organisasi (Widyawati et al., 2019). Whistleblowing adalah tindakan ketika seseorang / sekelompok karyawan mengambil inisiatif untuk lapor atas kecurangan di perusahaan untuk pihak lain yang berwenang. Tindakan ini mencerminkan upaya untuk mengungkap praktik-praktik yang tidak etis / ilegal yang mungkin merugikan perusahaan, para pemegang saham, / masyarakat secara umum. (Wahyudi et al., 2019). Whistleblower / pelapor adalah individu yang secara sukarela memberikan laporan, data, / informasi untuk pihak penegak hukum / otoritas yang berwenang, dengan tujuan untuk mengungkapkan kejahatan

/ pelanggaran hukum yang sesertag terjadi, telah terjadi, / mungkin terjadi di lingkungan organisasi / di masyarakat. (Amin & Wicaksana, 2022)

. Whistleblowing system bisa menjadi instrumen penting dalam mencegah serta mengungkapkan pelanggaran. Dalam penerapan whistleblowing system, penting untuk mengutamakan perlindungan hukum bagi whistleblower. Perlindungan tersebut bisa berupa perlindungan dari pembalasan / tekanan yang mungkin mereka hadapi setelah melaporkan pelanggaran. Sistem hukum yang ada harus lebih efektif dalam melindungi hak-hak para whistleblower agar mereka bisa melaporkan pelanggaran dengan percaya diri tanpa takut akan konsekuensi negatif yang bisa mereka hadapi (Amin & Wicaksana, 2022). Organisasi perlu memastikan bahwa whistleblowing system yang diterapkan bisa diakses dengan mudah oleh semua karyawan. Hal ini bisa berupa penyediaan saluran pelaporan yang aman serta terpercaya, seperti hotline / platform online, yang menjamin kerahasiaan identitas pelapor. Edukasi serta pelatihan mengenai pentingnya whistleblowing juga perlu dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kesadaran serta keberanian karyawan dalam melaporkan pelanggaran. Lebih jauh lagi, manajemen puncak harus menunjukkan komitmen yang kuat terhadap implementasi whistleblowing system dengan mengalokasikan sumber daya yang cukup serta memastikan bahwa setiap laporan yang masuk ditindaklanjuti secara serius serta transparan. Termasuk melakukan investigasi menyeluruh serta mengambil tindakan korektif yang diperlukan untuk mencegah terulangnya pelanggaran serupa di masa depan. Dengan demikian, whistleblowing system tidak hanya berfungsi sebagai alat pelaporan, tetapi juga sebagai bagian integral dari budaya organisasi yang mendukung transparansi serta akuntabilitas. Audit Internal merupakan suatu proses untuk mengevaluasi serta meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari kontrol internal, proses operasional, serta manajemen risiko. Dalam konteks ini, "audit" mengacu pada penilaian sistem, prosedur / tata cara, serta berbagai kebijakan yang ada dalam suatu perusahaan / organisasi guna untuk memastikan bahwa tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif. 6 33 Sementara itu, "internal"

menunjukkan bahwa proses audit ini dilakukan oleh tim internal yang biasanya merupakan bagian dari organisasi tersebut. **1** Audit internal memiliki tanggung jawab serta kekuasaan dalam memastikan penyediaan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi keberhasilan sistem pengendalian internal suatu perusahaan serta menilai kualitas kinerja individu di dalamnya (Fatimah & Pramudyastuti, 2022). **1 18** Menurut (Suginam, 2017), peran auditor internal bisa dikategorikan dalam tiga tipe / kriteria, yaitu: Watchdog Kegiatan pengawasan, investigasi, evaluasi, serta analisis untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan yang berlaku. **1 2** Konsultan Auditor internal juga berfungsi sebagai penasihat, diharapkan bisa memberikan manfaat yang positif dalam bentuk saran serta nasihat yang konstruktif untuk pengelolaan sumber daya organisasi, yang membantu manajemen perusahaan. Katalis Auditor internal juga diminta untuk berperan sebagai katalisator, yang bertugas membantu anggota organisasi dalam mempercepat pencapaian tujuan serta menyelesaikan masalah dengan cepat sesuai dengan kewenangannya. **2** Dalam kapasitas ini, auditor internal harus mampu memberikan panduan untuk manajemen untuk mengidentifikasi potensi masalah yang bisa mengancam pencapaian tujuan perusahaan. Audit internal berperan sangat penting terutama dalam menjaga integritas, transparansi, serta keandalan operasional suatu organisasi. Melalui audit internal yang berkualitas, perusahaan bisa mengidentifikasi serta mengatasi masalah sebelum menjadi lebih besar. Selain itu, audit internal juga membantu dalam meningkatkan akuntabilitas, memperbaiki proses bisnis, serta memberikan keyakinan untuk stakeholder bahwa organisasi beroperasi dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip yang baik tata kelola. **31** Sebagai bagian dari manajemen risiko, audit internal juga membantu organisasi untuk mengidentifikasi serta mengelola risiko- risiko yang ada dengan lebih baik. Dengan demikian, audit internal tidak hanya merupakan kewajiban peraturan, tetapi juga merupakan alat yang berharga dalam mencapai tujuan bisnis serta menjaga kepercayaan stakeholder. Budaya Organisasi Menurut (Islam et al., 2020), budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, keyakinan filosofis, harapan, serta nilai-nilai yang dianut

oleh anggota-anggota di dalamnya, yang kemudian tercermin dalam cara berperilaku. Budaya ini mencakup bagaimana organisasi berfungsi secara internal, bagaimana berinteraksi dengan lingkungan eksternal, serta aspirasi serta harapan untuk masa depan. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas serta cara kerja organisasi, tetapi juga menjadi pemandu dalam menentukan nilai-nilai, norma, serta tujuan bersama yang dikejar oleh anggota-anggota organisasi. **9 10** Budaya Organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, perilaku, serta tradisi yang diadopsi serta diinternalisasikan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini menjadi inti dari identitas organisasi serta mencerminkan cara bagaimana orang-orang di dalamnya berinteraksi, berkomunikasi, serta memansertag serta mengatasi tantangan. Budaya organisasi bisa mencakup berbagai aspek, seperti sikap terhadap inovasi, pendekatan terhadap risiko, tingkat hierarki, kejujuran, serta kerjasama tim. **44** Budaya organisasi yang kuat bisa memberikan berbagai manfaat bagi suatu organisasi. **10** Budaya yang positif serta inklusif bisa meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, serta keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang mempromosikan kejujuran, integritas, serta akuntabilitas bisa mengurangi risiko kecurangan serta meningkatkan kepercayaan stakeholder. Budaya yang mendukung inovasi serta belajar bisa membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta menciptakan keunggulan kompetitif (Rika Novitasari et al., 2021). Memahami serta mengelola budaya organisasi merupakan tantangan yang kompleks bagi pemimpin serta manajer organisasi. Mereka perlu memahami dinamika budaya yang ada, mengidentifikasi nilai-nilai yang ingin diperkuat / diubah, serta mengimplementasikan strategi untuk mencapai perubahan budaya yang diinginkan. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, pembentukan perubahan perilaku, serta pembangunan sistem serta struktur organisasi yang mendukung budaya yang diinginkan (Monica et al., 2023). Budaya yang kuat, positif, serta sesuai dengan nilai-nilai organisasi akan menjadi landasan yang kokoh bagi kesuksesan jangka panjang organisasi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan budaya organisasi harus



menjadi prioritas utama bagi setiap pemimpin yang bertanggung jawab atas arah serta keberhasilan organisasi. Pencegahan Kecurangan Keuangan Dalam upaya pencegahan kecurangan, konsep Fraud Triangle menjadi landasan penting untuk memahami penyebab utama terjadinya kecurangan dalam organisasi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh (Cressey, 1953). Tekanan menggambarkan motivasi internal / eksternal yang mendorong individu untuk melakukan kecurangan, sementara kesempatan mencerminkan kelemahan dalam sistem pengendalian internal yang memberikan peluang bagi individu untuk bertindak curang. Rasionalisasi, di sisi lain, adalah pembenaran moral / etika yang digunakan oleh individu untuk mengurangi rasa bersalah atas tindakannya. Dengan memahami serta mengatasi ketiga elemen fraud triangle ini, organisasi bisa mengembangkan strategi yang efektif untuk mencegah serta mendeteksi kecurangan, seperti memperkuat sistem pengendalian internal, menciptakan lingkungan kerja yang etis, serta memberikan edukasi serta pelatihan yang tepat untuk karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meminimalisir risiko kecurangan serta menjaga integritas serta reputasi perusahaan (Nusantara & Kuntadi, 2023). Kecurangan bisa meliputi berbagai jenis aktivitas, seperti manipulasi keuangan, penggelapan aset, / korupsi, yang bisa merugikan organisasi secara finansial serta merusak reputasinya. Pencegahan kecurangan merupakan serangkaian langkah serta kebijakan yang dirancang untuk mencegah, mendeteksi, serta mengurangi risiko terjadinya tindakan penipuan / kecurangan dalam suatu organisasi . Pencegahan kecurangan melibatkan implementasi kontrol internal yang ketat, pelatihan karyawan untuk mengenali tanda-tanda kecurangan, serta pembentukan budaya organisasi yang mengutamakan integritas serta akuntabilitas. (Bangun et al., 2024) ACFE, organisasi bisa memanfaatkan teknologi seperti software deteksi kecurangan untuk mengidentifikasi pola yang mencurigakan dalam data transaksi / perilaku karyawan. Analisis data juga bisa digunakan untuk memantau tren kecurangan serta memprediksi potensi risiko di masa mendatang. Dengan memadukan teknologi serta analisis data dengan kontrol internal yang kuat serta budaya organisasi

yang positif, organisasi bisa meningkatkan kemampuannya untuk mencegah, mendeteksi, serta merespons kecurangan dengan lebih efektif. Pencegahan kecurangan adalah aspek penting untuk perusahaan dalam menjaga keberlangsungan operasional serta integritasnya. Dengan mengadopsi pendekatan komprehensif, organisasi bisa membangun fondasi yang kuat untuk melindungi aset keuangan mereka. Ini meliputi implementasi kontrol internal yang ketat untuk mendeteksi serta mencegah kecurangan secara dini. Selain itu, membentuk budaya organisasi yang berfokus pada integritas serta transparansi menjadi kunci dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi serta analisis data, organisasi juga bisa meningkatkan efisiensi dalam mendeteksi pola kecurangan yang kompleks di lingkungan bisnis yang terus berubah. Adopsi strategi ini tidak hanya bermanfaat dalam menjaga keuangan yang sehat, tetapi juga dalam membangun reputasi yang kuat serta memperkuat kepercayaan stakeholder. Dengan menjadikan pencegahan kecurangan sebagai prioritas utama, organisasi bisa mengurangi risiko serta kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh kegiatan tidak sah. Ini tidak hanya memberikan keuntungan ekonomi, tetapi juga menambah nilai dalam menjaga integritas serta keberlanjutan jangka panjang dari perspektif etika serta sosial. Teori keagenan juga memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara whistleblowing system serta pencegahan kecurangan. Dalam konteks teori keagenan, whistleblowing system bertindak sebagai mekanisme pengawasan yang bisa mengurangi perilaku agen yang tidak etis / curang. Dengan asertaya saluran pelaporan yang terbuka serta transparan, karyawan lebih cenderung untuk mematuhi aturan serta mencegah terjadinya kecurangan. Selain itu, penting juga untuk memperhitungkan efek deterrence yang dihasilkan oleh keberadaan whistleblowing system. Karyawan yang menyadari konsekuensi serius dari tindakan tidak etis / melanggar aturan akan lebih berhati-hati dalam perilaku mereka, mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan di tempat kerja. Hal ini terkait dengan pansertagan bahwa whistleblowing system

memberikan sinyal kuat tentang pentingnya integritas serta kepatuhan terhadap aturan di dalam organisasi. H1: Whistleblowing system berpengaruh pada pencegahan kecurangan keuangan. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwasanya audit internal berperan pada pencegahan kecurangan keuangan di organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan (Putri, Resi Gustiani; Ismatullah, Ismet; Sudarma, 2021), menunjukkan bahwa organisasi yang kuat memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. **6 Audit internal membantu dalam mendeteksi potensi risiko kecurangan, mengevaluasi efektivitas kontrol internal, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan.** Dalam hal ini, teori agensi juga mendukung dengan mengemukakan bahwa audit internal bertindak sebagai mekanisme pengawasan internal yang penting dalam mengurangi perilaku agen yang tidak etis / curang. Dengan melakukan pemeriksaan rutin terhadap proses bisnis serta transaksi organisasi, audit internal bisa mendeteksi indikasi kecurangan / pelanggaran kebijakan sebelum menjadi masalah yang lebih serius. Audit internal juga memberikan manfaat tambahan dalam meningkatkan efisiensi serta efektivitas operasional organisasi. Dengan memberikan rekomendasi untuk perbaikan proses serta kontrol internal, audit internal bisa membantu organisasi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya bisa membantu mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini, menekankan bahwa audit internal harus dilakukan secara independen serta objektif untuk memberikan manfaat yang maksimal bagi organisasi dalam mengelola risiko kecurangan serta meningkatkan kepatuhan terhadap aturan serta regulasi yang berlaku. H2: Audit internal memiliki pengaruh pada pencegahan kecurangan keuangan. (Agustiawan, dkk. 2022) mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi berperan penting dalam pencegahan kecurangan. Budaya yang didasarkan pada integritas, transparansi, serta kepatuhan terbukti bisa membantu mencegah terjadinya kecurangan. Dengan kata lain, ketika sebuah organisasi menerapkan serta mendorong budaya yang menekankan pada nilai-nilai etika yang kuat serta ketaatan terhadap regulasi, hal ini bisa mengurangi insentif serta peluang untuk praktik-praktik tidak sah yang merugikan



organisasi serta stakeholder lainnya. Dalam jurnal penelitiannya (Rustiyaningsih, 2023), menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dalam mendukung etika bisnis serta kepatuhan terhadap aturan cenderung memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. Budaya yang menekankan pentingnya integritas serta moralitas dalam setiap aspek operasional organisasi akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terdorong untuk bertindak secara jujur serta mematuhi kebijakan serta prosedur yang berlaku. (Melinda et al., 2023) serta (Widyawati et al., 2023) dalam jurnalnya juga menyatakan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi memainkan peran penting dalam pencegahan kecurangan keuangan. Hasil dari penelitian-penelitian tersebut menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam pencegahan kecurangan. Pemimpin organisasi memiliki peran kunci dalam membentuk serta memelihara budaya yang mendukung integritas, transparansi, serta akuntabilitas. Selain itu, sistem penghargaan serta sanksi yang diimplementasikan oleh organisasi juga bisa memengaruhi budaya organisasi serta memberikan insentif bagi karyawan untuk bertindak secara etis. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam upaya pencegahan kecurangan. Organisasi yang memprioritaskan pembangunan budaya yang mendukung integritas serta kepatuhan akan memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah serta lingkungan kerja yang lebih etis. Berdasarkan teori serta juga penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: H3: Budaya Organisasi Berpengaruh pada pencegahan kecurangan keuangan. Pengaruh Whistleblowing system, Audit Internal, serta Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Jurnal penelitian sebelumnya mendukung hipotesis ini dengan menyoroti peran masing-masing elemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis serta meminimalkan risiko kecurangan. 4 Whistleblowing system memberikan saluran bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran etika / kecurangan tanpa takut represi. Dengan asertaya whistleblowing system yang efektif, karyawan merasa didorong untuk berpartisipasi dalam pencegahan kecurangan dengan melaporkan perilaku yang mencurigakan / tidak etis. Audit internal, di sisi lain

, bertindak sebagai mekanisme pengawasan internal yang bisa mendeteksi potensi kecurangan serta mengevaluasi efektivitas kontrol internal. Dengan melakukan audit rutin terhadap proses bisnis serta transaksi organisasi, audit internal bisa membantu mengidentifikasi area rentan yang memungkinkan terjadinya kecurangan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Budaya organisasi yang mendukung integritas, transparansi, serta kepatuhan juga memiliki dampak penting dalam pencegahan kecurangan. Budaya yang ditekankan oleh nilai-nilai 6 etis akan memengaruhi perilaku karyawan serta memastikan bahwa norma-norma yang dijunjung tinggi adalah integritas serta kepatuhan terhadap aturan. Secara keseluruhan, kombinasi dari elemen whistleblowing system yang efektif, audit internal yang komprehensif, serta budaya organisasi yang mendukung bisa menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis serta transparan, serta meminimalkan risiko terjadinya kecurangan. (Witari & Putra, 2023) menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi yang kuat memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah serta kinerja yang lebih baik secara keseluruhan. 5 19 Berdasarkan teori serta juga penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: H4: whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan keuangan. BAB III

METODE PENELITIAN Metode kuantitatif melibatkan pengujian teori dengan mengukur variabel-variabel dalam bentuk numerik. Data yang terkumpul kemudian dianalisis memakai prosedur statistik untuk mengevaluasi kecocokan generalisasi prediktif dari teori yang diuji (Ali et al., 2022). Metode kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara sistematis serta objektif, serta mengidentifikasi pola / tren yang signifikan dalam data yang dianalisis. Pengumpulan data penelitian dengan membagikan kuesioner elektronik untuk responden. Objek Penelitian (Sugiyono, 2019) hal / fenomena yang akan diteliti serta dikaji oleh peneliti. Dapat berupa kelompok/individu atau lainnya. Objek penelitian ini bisa berupa individu, kelompok, peristiwa, proses, / konsep

p yang kemudian dianalisis lebih lanjut pada penelitian. Whistleblowing system, audit internal, budaya organisasi, serta upaya pencegahan penipuan keuangan menjadi objek penelitian ini. Di wilayah DKI Jakarta, penelitian ini dilakukan di cabang bank pemerintah serta swasta. Karena pentingnya peran sektor perbankan dalam perekonomian Indonesia serta tingginya jumlah kasus penipuan yang terjadi di sektor ini, maka fokus pada cabang bank dipilih.. Populasi merupakan kerangka acuan yang digunakan untuk menetapkan sampel penelitian serta memberikan gambaran menyeluruh tentang semua subjek yang relevan untuk studi tersebut. Dengan kata lain, populasi menyediakan landasan dasar untuk menentukan ruang lingkup penelitian serta memastikan representasi yang memadai dari objek studi yang diteliti (Sugiyono, 2019). Populasi penelitian ini adalah pegawai bank di wilayah DKI Jakarta. Keputusan menggunakan wilayah ini karena merupakan pusat bisnis perbankan yang signifikan. Wilayah DKI Jakarta memiliki 74 perusahaan perbankan, berdasarkan data OJK tahun 2023. Sampel Menurut (Sugiyono, 2019), sampel dalam konteks penelitian mengacu pada sebagian kecil dari populasi yang dipilih secara representatif untuk dianalisis. Sampel ini dimaksudkan untuk mencerminkan karakteristik keseluruhan populasi yang lebih besar, sehingga hasil dari analisis sampel bisa digunakan untuk membuat generalisasi / kesimpulan yang lebih luas tentang populasi secara umum. Dengan kata lain, penggunaan sampel dalam penelitian membantu peneliti untuk memperoleh informasi yang mewakili populasi secara lebih efisien serta efektif.

Variabel Penelitian Definisi Variabel. Variabel ini berperan dalam menentukan hubungan antar variabel dengan variabel lain. Peneliti sering kali membangun hipotesis, merencanakan pengumpulan data, serta menganalisis hasil penelitian berdasarkan pemahaman tentang variabel penelitian. Ada 2 jenis variabel: variabel bebas serta variabel terikat. **39** Whistleblowing system (X1), audit internal (X2), serta budaya organisasi (X3) merupakan variabel independen penelitian. Pencegahan Kecurangan Keuangan (Y) menjadi variabel dependen. (Sugiyono, 2019) Operasionalisasi variabel adalah proses

mengubah ide-ide abstrak yang ter bisa dalam hipotesis / kerangka teoritis diubah menjadi hal yang bisa diukur / diamati secara konkret. Dalam penelitian, operasionalisasi variabel memungkinkan peneliti untuk mengukur serta mengamati fenomena yang ingin diteliti dengan cara yang jelas serta terukur. Dalam penelitian ini, operasionalisasi variabel melibatkan penggunaan skala Likert untuk mengukur variabel independen serta dependen. Skala Likert merupakan alat pengukuran umum untuk menilai sikap, penyesuaian, serta persepsi responden terhadap berbagai pernyataan terkait variabel penelitian. Responden diminta menilai seberapa setuju / tidak setujunya mereka terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, yang dimaksudkan untuk mencerminkan gagasan yang akan diteliti, dengan memakai skala Likert. Dalam konteks penelitian ini, metode ini memudahkan untuk memperoleh data yang mendalam serta melakukan analisis tambahan terhadap hubungan antar variabel. Skor akan diberikan pada tanggapan masing-masing instrumen penelitian kuesioner. Berikut adalah tabel indikator untuk pertanyaan kuesioner serta tabel skor atas jawaban kuesioner: Skala ini memungkinkan peneliti untuk menggali secara lebih mendalam sikap serta penyesuaian mereka terkait variabel-variabel yang sedang diteliti dalam konteks studi ini. Regresi linier berganda adalah metode yang dipilih karena bisa menjelaskan variasi dari lebih dari satu variabel bebas sekaligus (Sugiyono, 2019). Metode Pengujian Hipotesis Statistik deskriptif, pengujian asumsi klasik, serta pengujian hipotesis digunakan dalam pengujian penelitian ini. Hasil dari mengukur setiap variabel serta normalitas sebaran data dievaluasi dengan statistik deskriptif. Uji asumsi tradisional digunakan untuk memvalidasi validitas teknik statistik tertentu sebelum melakukan uji hipotesis. 26 Data diolah serta dampak whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan keuangan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis Statistik Deskriptif Dengan memakai analisis deskriptif, peneliti bisa menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, / ukuran statistik lainnya untuk membantu memahami pola serta sifat data yang diamati. Analisis

ini memberikan dasar yang kuat sebelum melangkah ke tahap analisis lebih lanjut, seperti uji hipotesis / pemodelan statistik, dalam rangka memahami fenomena yang diteliti secara lebih mendalam (Sugiyono, 2019). Uji Kualitas Data Uji Validitas Validitas mengukur seberapa baik 7 sebuah alat pengukuran bisa memetakan dengan tepat konsep / variabel yang ingin diukur dalam penelitian. Termasuk seberapa baik instrumen tersebut mencakup aspek-aspek yang relevan dari konsep yang diteliti, serta sejauh mana hasil pengukuran sesuai dengan standar / kriteria yang telah ditetapkan. Validitas penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan bisa dipercaya serta relevan dalam konteks penelitian (Ghozali, 2021). Uji Reliabilitas Reliabilitas merujuk pada seberapa konsisten output suatu hal yang menjadi pengukuran ketika hal tersebut digunakan berkali-kali. Dalam konteks penelitian, reliabilitas mengindikasikan sejauh mana suatu alat / metode pengukuran bisa diandalkan untuk menghasilkan hasil yang konsisten serta bisa diulang. Uji Asumsi Klasik Guna memastikan bahwa data pada analisis statistik dapat memenuhi berbagai syarat serta bisa menghasilkan hasil yang substansial serta bisa dipercaya, asumsi klasik ini sangat penting. **37** Uji normalitas Uji normalitas digunakan untuk menentukan bahwasanya data yang diambil dari sampel mengikuti pola normal / tidak. Distribusi normal menggambarkan pola di mana data tersebar secara merata di sekitar nilai tengah (mean), dengan sebagian besar data berpusat di sekitar nilai tersebut (Ghozali, 2021). Uji normalitas pada penelitian ini memakai grafik histogram serta grafik normal plot. Uji normalitas selanjutnya yakni memakai uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). **7 42** Jika nilai Sig. / probabilitas lebih dari 0,05, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas Multikolinieritas terjadi ketika dua / lebih variabel independen dalam model memiliki korelasi yang kuat satu sama lain. Penting untuk mengidentifikasi serta mengatasi masalah multikolinieritas dalam analisis regresi untuk memastikan validitas serta keandalan hasil analisis (Ghozali, 2021). Nilai toleransi (tolerance value) yang rendah

menandakan korelasi yang tinggi antar variabel independen serta nilai Faktor toleransi varian (VIF) yang tinggi sebagai indikasi multikolinieritas (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Uji heteroskedastisitas dalam analisis regresi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang tidak konstan dalam kesalahan (residuals) model regresi. Dalam konteks uji ini, sebuah model regresi yang dianggap baik akan menunjukkan bahwa variasi dari residual relatif konstan di semua tingkat variabel independen. Artinya, model tersebut tidak menunjukkan asertaya pola / perubahan yang signifikan dalam varians residual seiring dengan perubahan nilai prediktor. Dengan demikian, keberadaan / minimalisasi heteroskedastisitas menjadi indikator penting untuk mengevaluasi kecocokan model regresi terhadap data yang digunakan. **9 12 29** Uji Hipotesis Uji Koefisien Determinasi Uji ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. **25** Semakin kecil nilai R^2 , semakin rendah kemampuan model untuk menjelaskan variasi yang diamati pada variabel dependen memakai variabel independen yang ada dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji Simultan dengan F-test (Uji F) (Ghozali, 2021) Uji F digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model regresi dalam memprediksi nilai variabel dependen. **22** Jika nilai F yang dihitung lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi F kurang dari 0,05 ($\text{Sig} \leq 0,05$), menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. **16** Sebaliknya, jika nilai F yang dihitung lebih kecil dari nilai F tabel dan nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05 ($\text{Sig} \geq 0,05$), menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. **20** Uji Parsial dengan t-test (Uji t) (Ghozali, 2021) Uji Parsial dengan t-test (Uji t) digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dalam sebuah model regresi. Hal ini membantu untuk memahami seberapa signifikan kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengontrol efek dari

variabel-variabel lain yang ada dalam model tersebut. 7 12 15 36 Jika nilai P kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. 7 15 34 Jika nilai P lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Tahapan Penelitian Tahapan penelitian meliputi serangkaian langkah yang dilakukan dalam proses penyusunan, pelaksanaan, serta analisis sebuah penelitian. Dalam penelitian ini tahapan yang dilaksanakan peneliti adalah sebagai berikut: Peneliti mengidentifikasi sumber masalah yang akan diteliti, tahap ini melibatkan pengumpulan serta analisis literatur baik empiris maupun teoritis untuk mengidentifikasi akar permasalahan yang akan diteliti. Setelah masalah teridentifikasi, peneliti memakai berbagai teori sebagai landasan untuk merancang pendekatan dalam menangani masalah yang diidentifikasi. Hipotesis-hipotesis dirumuskan sebagai jawaban awal terhadap masalah yang telah diidentifikasi, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui pengumpulan serta analisis data. Data dikumpulkan memakai metode yang sesuai, seperti kuesioner / wawancara, untuk menguji validitas hipotesis secara empiris. Data yang terkumpul dianalisis memakai perangkat lunak statistik seperti SPSS untuk menguji asumsi-asumsi klasik, memeriksa keandalan instrumen penelitian, serta menguji hipotesis dengan memakai teknik statistik yang sesuai seperti analisis regresi linear berganda serta perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis data dibahas dalam bagian pembahasan, dihubungkan dengan teori- teori yang relevan serta literatur pendukung. Proses ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam terhadap implikasi hasil penelitian, kontribusi terhadap pengetahuan teoritis, serta aplikasi praktis dari temuan penelitian tersebut. BAB IV HASIL SERTA ANALISIS PENELITIAN Gambaran Umum Deskripsi Subjek Penelitian Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari karyawan yang bekerja di 74 perusahaan perbankan di DKI Jakarta. Setiap perusahaan diwakili oleh satu karyawan yang menjadi subjek untuk mengisi kuesioner. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk men bisakan

pansertagan langsung dari karyawan yang berada di posisi yang relevan terkait dengan whistleblowing system, audit internal, budaya organisasi, serta 8 upaya pencegahan kecurangan keuangan dalam konteks perbankan. Berikut adalah data dari kuesioner yang disebar serta berhasil dikumpulkan oleh peneliti pada penelitian ini: Dalam perhitungan sebelumnya, rumus Slovin merekomendasikan jumlah sampel sebanyak 43 dari total populasi 72. Jumlah kuesioner yang disebar adalah 62, serta jumlah yang kembali adalah 51. Dengan demikian, jumlah kuesioner yang kembali ini lebih dari cukup untuk keperluan analisis statistik sesuai dengan metode yang telah direncanakan. Hal ini memungkinkan penelitian untuk memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dalam hasil analisis, serta memberikan representasi yang lebih akurat terhadap populasi yang diteliti. Deskripsi Identitas Responden Data identitas pada penelitian ini didasarkan pada jenis kelamin, jabatan, serta juga lama bekerja di perusahaan perbankan DKI Jakarta tersebut. Data identitas tersebut berdasarkan pengembalian kuesioner adalah: Jumlah responden laki-laki adalah 31 responden dengan persentase 60,78% serta responden perempuan adalah 20 dengan persentase 39,22%. Dari 51 kuesioner yang kembali, jumlah responden terdiri dari 3 (tiga) jabatan yaitu Kepala Kantor, Kepala Bagian, serta Staff. Jumlah responden Kepala Kantor adalah 4 responden dengan persentase 7,84%, jumlah responden Kepala Bagian adalah 7 responden dengan persentase 13,73%, serta jumlah responden Staff adalah 40 responden dengan persentase 78,43%. Jumlah responden dengan jabatan Staff adalah yang paling tinggi. Jumlah responden dengan lama bekerja 1 – 3 Tahun adalah 26 responden dengan persentase 50,98%, lama bekerja 3 – 5 Tahun adalah 13 responden dengan persentase 25,49%, lama bekerja 5 – 10 Tahun adalah 7 responden dengan persentase 13,73%, serta lama bekerja > 10 Tahun (lebih dari sepuluh tahun) adalah 5 responden dengan persentase 9,80%. Jumlah ini sesuai dengan total 51 kuesioner yang kembali. Uji Prasyarat Analisis Uji Kualitas Data Uji Validitas Pada penelitian ini,

terdapat 51 responden penelitian serta df 49 dengan r tabel sebesar 2,76. 46 Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel whistleblowing system memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini secara efektif mampu mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi standar validitas yang telah ditetapkan, yang mengindikasikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden bisa dianggap relevan serta bisa dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel audit internal memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini efektif dalam mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden bisa dianggap relevan serta bisa diandalkan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-17 pertanyaan yang terkait dengan variabel budaya organisasi memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel yang ditetapkan. Ini mengindikasikan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini mampu mengukur dengan baik aspek yang dimaksud. Oleh karena itu, semua pertanyaan tersebut memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, yang menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden bisa dianggap relevan serta bisa dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa ke-11 pertanyaan yang terkait dengan variabel pencegahan kecurangan keuangan memperoleh nilai r hitung yang lebih tinggi daripada nilai r tabel yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan dalam variabel ini bisa secara efektif mengukur aspek yang dimaksud. Dengan demikian, semua pertanyaan tersebut memenuhi standar validitas yang telah

ditetapkan, menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan dari responden bisa dianggap relevan serta bisa dipercaya untuk analisis lebih lanjut dalam konteks penelitian ini. Uji Reliabilitas Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.872 untuk variabel whistleblowing system, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data bisa diandalkan, akurat serta layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. 3

30 Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.867 untuk variabel audit internal, menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner menghasilkan jawaban yang konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data bisa diandalkan, akurat serta layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. 3 Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.921 untuk variabel budaya organisasi, ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai tersebut jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel budaya organisasi menghasilkan jawaban yang konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas yang tinggi ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan dari responden bisa diandalkan serta akurat, mendukung validitas hasil penelitian secara keseluruhan. Dengan demikian, instrumen penelitian untuk variabel budaya organisasi bisa dianggap handal serta layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut dalam penelitian ini. 3 Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.887 untuk variabel pencegahan kecurangan keuangan, ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai tersebut 9 jauh melebihi ambang batas 0.6 yang umum digunakan sebagai standar reliabilitas. Artinya,

pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel pencegahan kecurangan keuangan menghasilkan jawaban yang konsisten serta stabil dari waktu ke waktu. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Pada Gambar 4.1, histogram menunjukkan kurva simetris yang mengindikasikan pola distribusi normal. Sesertagkan pada Gambar 4.2, grafik normal plot menunjukkan titik-titik data yang tersebar di sekitar garis diagonal, menunjukkan bahwa data mengikuti pola distribusi normal secara umum, meskipun ter bisa sedikit variasi di sekitar garis diagonal tersebut. Evaluasi ini memvalidasi bahwa data memenuhi asumsi normalitas yang penting untuk analisis regresi yang akurat dalam penelitian ini. Kedua grafik ini bersama-sama mendukung kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal, memvalidasi bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk analisis regresi yang lebih lanjut. Uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) Hasil uji dengan nilai signifikansi sebesar 0.080, bisa disimpulkan bahwa data cenderung terdistribusi secara normal. Dalam uji normalitas ini, jika nilai Asymptotic Significance (p-value) lebih besar dari 0.05, maka data dianggap terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, hasil uji ini mendukung temuan sebelumnya dari analisis visual grafik histogram serta normal plot yang menunjukkan indikasi distribusi normal data dalam penelitian ini. Uji Multikolinearitas Nilai Tolerance untuk variabel whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi masing- masing adalah 0.340, 0.329, serta 0.294, sedangkan nilai VIF-nya adalah 2.944, 3.042, serta 3.406, secara berurutan. Kriteria Tolerance di atas 0.100 serta VIF di bawah 10.00 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi yang unik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen, tanpa menunjukkan korelasi linier yang kuat dengan variabel independen lainnya. Uji Heterokedastisitas Berdasarkan analisis scatterplot untuk uji heteroskedastisitas, distribusi residual terhadap nilai prediksi standar regresi menunjukkan pola yang acak, tanpa pola yang terstruktur seperti pola mengerucut / berpola melengkung. Hal ini menunjukkan bahwa varian

s residual relatif stabil di seluruh rentang nilai prediksi, menegaskan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas dalam model regresi terpenuhi, memvalidasi kecocokan model untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil nilai signifikansi (Sig.) yang tercantum dalam tabel, untuk variabel whistleblowing system adalah 0.810, audit internal adalah 0.760, serta budaya organisasi adalah 0.841. Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai alpha yang umumnya digunakan (0.05), menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol. Dalam konteks uji heteroskedastisitas, ini mengindikasikan bahwa tidak ada bukti yang signifikan untuk asertaya variasi yang tidak konstan dalam kesalahan (residual) model regresi terkait dengan ketiga variabel independen tersebut. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, di mana varians error dianggap relatif konstan. Analisis Deskriptif Uji Statistik Variabel whistleblowing system memiliki rentang nilai dari 33.14 hingga 55.01, dengan rata-rata sebesar 51.0196 serta standar deviasi 3.98881. Ini mengindikasikan bahwa data cenderung terkonsentrasi dekat dengan rata-rata, menunjukkan konsistensi dalam pengukuran whistleblowing system. Variabel audit internal memiliki nilai minimum 33.18 serta maksimum 55.32, dengan rata-rata 51.6667 serta standar deviasi 3.78953, juga menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukuran audit internal. Variabel budaya organisasi, dengan nilai minimum 51.18, maksimum 85.29, rata-rata 79.9608, serta standar deviasi 5.79416, menunjukkan keragaman yang wajar dalam data budaya organisasi. Sesertagkan variabel pencegahan kecurangan keuangan, dengan nilai minimum 32.43, maksimum 54.96, rata-rata 51.0000, serta standar deviasi 3.91877, menunjukkan konsistensi yang baik dalam mengukur pencegahan kecurangan keuangan. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi yang baik dalam pengukurannya. Uji Hipotesis Uji Koefisien Determinasi Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, bisa disimpulkan bahwa variabel whistleblowing system,

audit internal, serta budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yang mencapai 0.989, yang menunjukkan bahwa sekitar 98.9% dari variabilitas dalam pencegahan kecurangan keuangan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil ini mengindikasikan bahwa implementasi whistleblowing system, praktik audit internal yang efektif, serta budaya organisasi yang mempromosikan integritas memiliki kontribusi yang kuat dalam mengurangi risiko kecurangan keuangan dalam konteks penelitian ini. **32** Temuan ini memberikan

dukungan empiris yang kuat untuk pentingnya faktor-faktor ini dalam upaya pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan. Uji Parsial (Uji T) Dalam konteks uji t, jika nilai signifikansi (p-value) kurang dari 0,05 serta nilai T hitung lebih besar dari nilai T tabel yang sesuai dengan derajat kebebasan (df) yang digunakan (dalam kasus ini, $df = 47$), maka variabel X bisa dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, hasil uji t menunjukkan bahwa: Variabel whistleblowing system memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai T hitung sebesar 28,458, yang lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,012.

4 5 8 21 23 40 Hal ini menunjukkan bahwa whistleblowing system memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Variabel audit internal juga memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00, lebih kecil dari 0,05, dengan nilai T hitung sebesar 7,496, yang juga lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,012. **4 8 23** Ini menunjukkan bahwa audit internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,01, yang kurang dari 0,05, serta nilai T hitung sebesar 3,612, lebih besar dari nilai T tabel sebesar 2,012.

4 5 8 21 Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga 10 memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Uji Simultan (Uji F) Berdasarkan hasil uji F dalam analisis regresi ini, nilai signifikansi (p-value) sebesar 0.00 menunjukkan bahwa ada bukti yang

kuat untuk menolak hipotesis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu dari variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Selain itu, nilai F hitung sebesar 1,402.708 juga melebihi nilai kritis F tabel yang ditetapkan sebesar 2.80.

27 Berdasarkan hasil ini, bisa disimpulkan bahwa variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam konteks penelitian ini. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Whistleblowing system Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan Berdasarkan hasil uji t, bisa disimpulkan bahwa variabel whistleblowing system memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Hasil ini memberikan dukungan kuat terhadap hipotesis bahwa implementasi sistem whistleblowing bisa efektif dalam mengurangi kejadian kecurangan keuangan di perusahaan. Whistleblowing system adalah mekanisme yang memungkinkan karyawan melaporkan aktivitas / perilaku yang tidak etis / ilegal dalam organisasi. Sistem ini melindungi pelapor dari tindakan pembalasan serta menjamin kerahasiaan identitas mereka, sehingga karyawan merasa aman serta didorong untuk melaporkan pelanggaran. 13 28 Dengan asertaya whistleblowing system yang efektif, perusahaan bisa lebih cepat mendeteksi serta mengatasi tindakan kecurangan sebelum kerugian yang lebih besar terjadi. Penelitian (Arpani et al., 2022) menunjukkan bahwa whistleblowing system memiliki dampak positif serta signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Implementasi whistleblowing system tidak hanya memberikan sarana bagi karyawan untuk melaporkan kecurangan dengan aman, tetapi juga berperan dalam mempromosikan budaya transparansi serta akuntabilitas di dalam organisasi. Dengan asertaya sistem ini, perusahaan bisa meningkatkan kemampuan untuk mendeteksi serta mencegah kecurangan keuangan secara efektif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis serta profesional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Utami, 2019) juga menunjukkan bahwa whistleblowing system efektif dalam membantu mengurangi kasus penipuan di perusahaan. Menurut Utami, keberadaan whistleblowing system tidak hanya meningkatkan deteksi dini terhadap tindakan penipuan, tetapi juga

berfungsi sebagai pencegah bagi individu yang mungkin mempertimbangkan untuk melakukan kecurangan. Lebih lanjut, penelitian oleh (Anggraeni et al., 2021) menambahkan bahwa whistleblowing system, selain memberikan jalur pelaporan yang aman bagi karyawan, juga meningkatkan kepercayaan serta moral karyawan terhadap manajemen. Kepercayaan ini penting karena karyawan yang merasa dilindungi serta didengarkan oleh manajemen cenderung lebih berkomitmen untuk menjaga integritas serta etika kerja. Selain itu, studi ini menemukan bahwa whistleblowing system yang didukung oleh kebijakan serta prosedur yang jelas serta pelatihan yang memadai bisa meningkatkan efektivitas sistem ini dalam mencegah kecurangan. Penelitian lainnya termasuk, (Pramudyastuti et al., 2021), (Wardah et al., 2022), serta (Putri et al., 2021) bisa berfungsi sebagai bagian integral dari pengendalian internal perusahaan. Dengan memasukkan whistleblowing system dalam strategi pengendalian internal, perusahaan bisa menciptakan lingkungan yang lebih terbuka serta transparan. Sistem ini memungkinkan pelaporan kecurangan secara langsung serta aman oleh karyawan, yang memungkinkan perusahaan untuk lebih cepat mendeteksi serta menanggapi kecurangan. Dengan demikian, whistleblowing system tidak hanya membantu dalam pencegahan kecurangan tetapi juga meningkatkan efektivitas pengendalian internal secara keseluruhan. Sistem ini tidak hanya membantu dalam mendeteksi serta mengurangi tindakan kecurangan, tetapi juga memperkuat budaya etika serta akuntabilitas dalam organisasi. Implementasi whistleblowing system yang efektif membutuhkan komitmen dari manajemen, kebijakan yang jelas, serta perlindungan yang memadai bagi pelapor, sehingga bisa berfungsi sebagai alat pencegahan yang kuat terhadap kecurangan keuangan. Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan Berdasarkan hasil uji t, variabel audit internal menunjukkan pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Hasil ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap hipotesis bahwa penerapan praktik audit internal yang efektif bisa secara signifikan mengurangi risiko kecurangan dalam konteks perusahaan. Dengan demikian, audit

internal bukan hanya sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai elemen penting dalam memastikan transparansi serta akuntabilitas di dalam organisasi.

24 Audit internal merupakan sebuah proses kritis dalam manajemen perusahaan yang memberikan evaluasi independen terhadap efektivitas pengendalian internal, manajemen risiko, serta tata kelola perusahaan. 11 Auditor internal melakukan pemeriksaan menyeluruh terhadap berbagai aspek bisnis serta operasional perusahaan, termasuk kebijakan, prosedur, serta praktik kerja.

Dengan memastikan bahwa semua aktivitas berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan serta tujuan perusahaan tercapai, audit internal tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mengidentifikasi serta mencegah potensi kecurangan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta transparansi organisasi secara keseluruhan. Penelitian (Ginanjari & Syamsul, 2020) memegang peranan penting dalam mengurangi risiko kecurangan dengan mengidentifikasi serta menghilangkan penyebab potensial dari tindakan tersebut. Audit internal yang efektif tidak hanya menemukan kelemahan dalam sistem pengendalian internal perusahaan, tetapi juga memberikan rekomendasi untuk perbaikan yang diperlukan. Dengan cara ini, perusahaan bisa mengatasi kelemahan sebelum dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk melakukan kecurangan. Ini menjadikan audit internal sebagai alat strategis dalam mempromosikan transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan di dalam organisasi, serta sebagai langkah proaktif untuk mengurangi risiko yang 11 berkaitan dengan kecurangan. Studi yang dilakukan oleh (Baihaqie & Sofie, 2023) juga mengungkapkan bahwa audit internal yang kompeten memberikan penilaian independen terhadap efektivitas pengendalian internal, yang merupakan langkah penting dalam mencegah serta mendeteksi tindakan kecurangan. Dengan asertaya audit internal yang bisa mengidentifikasi potensi kelemahan serta whistleblowing system yang memberikan mekanisme pengaduan yang terbuka, perusahaan bisa lebih responsif dalam menanggapi indikasi kecurangan serta mengambil langkah-langkah pencegahan yang tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa kedua elemen ini berperan krusial dalam rangkaian

strategi pencegahan fraud yang holistik serta efektif. Selain itu, penelitian oleh (Thalha & Saad, 2023) menambahkan bahwa audit internal yang berkualitas tinggi tidak hanya meningkatkan efektivitas pengendalian internal, tetapi juga berperan dalam meningkatkan transparansi serta akuntabilitas di dalam perusahaan. Auditor internal yang kompeten serta berintegritas tinggi mampu memberikan evaluasi yang objektif terhadap proses bisnis, kebijakan, serta prosedur perusahaan. Mereka bisa mengidentifikasi risiko-risiko potensial serta memberikan rekomendasi yang tepat untuk mengurangi / mengelola risiko tersebut secara efektif. Dengan demikian, audit internal bukan hanya sekadar proses evaluasi, tetapi juga merupakan bagian integral dalam memperkuat tata kelola perusahaan serta menjaga kepatuhan terhadap standar serta regulasi yang berlaku. Keberadaan auditor internal yang handal meminimalkan risiko terkait kecurangan serta pelanggaran. Penelitian lain oleh (Meliana & Hartono, 2019) serta (Fahmi & Syahputra, 2019) juga menunjukkan bahwa audit internal yang dilakukan secara berkala menambah kepercayaan investor, kreditur, serta regulator lainnya. Hal ini memberi keyakinan bahwa laporan keuangan telah diaudit secara independen serta akurat, mereka cenderung lebih percaya terhadap integritas serta transparansi perusahaan. Kepercayaan yang tinggi ini tidak hanya meningkatkan reputasi perusahaan tetapi juga mengurangi risiko terkait kecurangan. Dengan asertaya audit internal yang teratur serta menyeluruh, perusahaan bisa memastikan bahwa semua aspek operasional serta keuangan dipantau dengan baik, potensi kelemahan diidentifikasi, serta proses perbaikan terus menerus dilakukan. Ini menciptakan lingkungan yang lebih aman serta bisa diandalkan bagi pemangku kepentingan untuk berinvestasi serta berinteraksi dengan perusahaan secara lebih percaya diri. **35** Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa audit internal memainkan peran krusial dalam pencegahan kecurangan keuangan. Audit internal tidak hanya berfungsi untuk mendeteksi serta mengurangi tindakan kecurangan, tetapi juga memperkuat budaya etika serta akuntabilitas di dalam organisasi. Implementasi audit internal yang

efektif memerlukan auditor yang tidak hanya kompeten dalam mengevaluasi efektivitas pengendalian internal, tetapi juga memiliki independensi serta integritas yang tinggi. Dukungan penuh dari manajemen perusahaan juga penting agar rekomendasi yang dihasilkan oleh auditor internal bisa diimplementasikan dengan efektif. Dengan demikian, audit internal bukan hanya menjadi alat untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan serta standar, tetapi juga berperan dalam membangun kepercayaan serta reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan Dengan hasil uji yang ada, budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin kuat budaya organisasi dalam mendukung nilai-nilai integritas serta transparansi, semakin efektif perusahaan dalam mencegah serta mengurangi risiko kecurangan di lingkungan internalnya. **13 38** Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, kepercayaan, norma, serta praktik yang diadopsi oleh anggota organisasi. Ketika budaya ini kuat, ia mampu menciptakan lingkungan kerja yang etis di mana perilaku jujur serta transparan dihargai serta didorong. Dengan budaya organisasi yang baik, karyawan cenderung untuk mengikuti nilai-nilai etika yang dianut oleh perusahaan, mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan / perilaku tidak etis. Hal ini menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk serta mempertahankan integritas serta kredibilitas perusahaan di mata karyawan serta stakeholder lainnya. (Agustiawan et al., 2022) budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan dalam pengelolaan serta Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Dalam penelitiannya, ditemukan bahwa sekolah-sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat lebih mampu mengelola serta BOS secara transparan serta akuntabel, mengurangi risiko kecurangan. Budaya organisasi yang kuat di sekolah-sekolah tersebut mencakup aspek-aspek seperti komitmen terhadap integritas, transparansi dalam pengelolaan serta, serta asertaya mekanisme pengawasan internal yang efektif. Menurut (Daslim et al., 2023), (Heksarini, 2018), serta

(Budiaar et al., 2023), budaya organisasi yang kuat juga berperan dalam membentuk perilaku karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika serta integritas akan merasa lebih bertanggung jawab serta berkomitmen untuk menjalankan tugasnya dengan jujur. Mereka akan lebih cenderung untuk melaporkan tindakan yang mencurigakan / tidak etis, serta lebih berani untuk menolak ikut serta dalam kegiatan yang melanggar hukum / etika. Penelitian lain oleh (Septiani et al., 2023) budaya organisasi yang kuat bisa meningkatkan keterlibatan karyawan dalam upaya pencegahan kecurangan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang mendorong keterbukaan, komunikasi yang baik, serta partisipasi aktif dari seluruh karyawan memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. Karyawan merasa lebih bertanggung jawab serta memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga integritas dalam setiap aspek pekerjaan mereka. Selain itu, studi oleh (Wardah et al., 2022) menemukan bahwa budaya organisasi yang mengedepankan transparansi serta akuntabilitas bisa meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap 12 perusahaan. Ketika pemangku kepentingan, seperti investor, pelanggan, serta mitra bisnis, melihat bahwa perusahaan memiliki budaya yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika, mereka akan lebih percaya terhadap integritas serta transparansi perusahaan. Hal ini bisa meningkatkan reputasi perusahaan serta mengurangi risiko kecurangan. Budaya organisasi yang terbangun dengan baik bisa menciptakan lingkungan kerja yang etis, mendorong perilaku jujur, serta meningkatkan kesadaran serta keterlibatan karyawan dalam upaya pencegahan kecurangan. Untuk membangun budaya organisasi yang kuat, perusahaan perlu menetapkan nilai-nilai etika yang jelas, memberikan pelatihan untuk karyawan tentang pentingnya integritas, serta menciptakan mekanisme pengawasan yang efektif. Dengan demikian, perusahaan bisa meningkatkan kemampuan dalam mendeteksi serta mencegah kecurangan secara lebih efektif. Pengaruh Whistleblowing system, Audit Internal, serta Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan Hasil uji

ketiganya bersamaan menunjukkan bahwa keseluruhan variabel mempunyai atau menghasilkan pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan. Implementasi whistleblowing system yang efektif, praktik audit internal yang kompeten, serta budaya organisasi yang mendukung integritas bisa berperan penting dalam meningkatkan kontrol terhadap potensi kecurangan keuangan dalam lingkungan perusahaan. Audit internal, whistleblowing system, serta budaya organisasi mempunyai efek baik serta signifikan terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan serta desa di Kota Denpasar. Kombinasi dari mekanisme pengawasan internal yang efektif serta budaya organisasi yang kuat sangat krusial dalam menciptakan lingkungan yang mendukung upaya pencegahan kecurangan keuangan. Hasil penelitian ini memberikan landasan yang kuat untuk implementasi strategi pengendalian yang holistik serta berorientasi pada integritas di dalam pengelolaan serta desa (Witari & Putra, 2023). Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi yang kuat sangat penting dalam pencegahan kecurangan keuangan. Ketiga variabel ini saling melengkapi serta bersama-sama menciptakan lingkungan yang mendukung pencegahan kecurangan.

BAB V PENUTUP Kesimpulan Berdasarkan penelitian ini yang menguji pengaruh variabel whistleblowing system, audit internal, serta budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan DKI Jakarta, berikut adalah kesimpulan yang bisa ditarik: Whistleblowing system terbukti memiliki pengaruh signifikan dalam pencegahan kecurangan keuangan. Keberadaannya memberikan saluran yang aman serta rahasia bagi karyawan untuk melaporkan potensi kecurangan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mengambil tindakan preventif lebih cepat. Audit internal yang kompeten serta efektif juga berperan penting dalam pencegahan kecurangan keuangan. Melalui evaluasi independen terhadap pengendalian internal, auditor internal bisa mengidentifikasi kelemahan serta memberikan rekomendasi perbaikan yang bisa mengurangi risiko kecurangan. Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan

kecurangan keuangan. Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung integritas, transparansi, serta akuntabilitas menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai etika ini mendorong perilaku jujur dari karyawan serta mengurangi insentif untuk melakukan kecurangan. Whistleblowing System, Audit Internal, serta Budaya Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pencegahan kecurangan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa integrasi ketiga elemen ini dalam sistem pengawasan internal bisa meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mendeteksi serta mencegah kecurangan secara lebih efektif. Dengan demikian, implementasi yang baik dari whistleblowing system, praktik audit internal yang komprehensif, serta pengembangan budaya organisasi yang etis merupakan strategi yang efektif dalam memperkuat pencegahan kecurangan keuangan di sektor perbankan DKI Jakarta. Keterbatasan Sampel penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi yang sebenarnya karena rata-rata pengalaman kerja hanya satu tahun. Tidak asertaya syarat khusus untuk jabatan tertentu seperti kepala bagian / kepala cabang bisa mengurangi konsistensi sampel penelitian . Pemilihan variabel-variabel penelitian yang umum digunakan bisa membatasi generalisasi hasil temuan penelitian. Memakai metode kuantitatif tunggal berpotensi membatasi variasi tanggapan responden serta bisa mempengaruhi akurasi serta kejujuran dalam memberikan jawaban. Fokus penelitian yang hanya pada sektor perbankan di DKI Jakarta mungkin mengindikasikan bahwa temuan penelitian ini tidak langsung bisa diterapkan pada sektor / wilayah lainnya. Saran Berikut adalah beberapa saran yang bisa diberikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian di masa depan serta bagi perusahaan yang terkait: Memperluas kriteria pengambilan sampel untuk memasukkan responden dengan rentang pengalaman kerja yang lebih lama sehingga bisa memberikan perspektif yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang sesertag diteliti. Mengidentifikasi serta memilih responden dari jabatan khusus seperti kepala bagian / kepal

REPORT #22044701

a cabang yang memiliki wewenang operasional penuh bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai potensi risiko kecurangan di dalam organisasi. Melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi serta memilih variabel-variabel yang lebih spesifik serta tidak umum digunakan bisa meningkatkan keunggulan serta relevansi penelitian di bisertag yang diteliti. Mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif sehingga bisa membantu memperdalam pemahaman terhadap fenomena yang diteliti, serta meminimalkan potensi bias dari satu jenis metode penelitian tunggal. Memperluas cakupan penelitian untuk mencakup sektor serta wilayah lainnya sehingga bisa meningkatkan generalisasi temuan penelitian, serta memberikan wawasan yang lebih luas bagi praktisi serta akademisi di bisertag terkait. 13



REPORT #22044701

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.18% jurnaluniv45sby.ac.id https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara/article/download/1034/902	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.77% jurnalbisnismahasiswa.com https://jurnalbisnismahasiswa.com/index.php/jurnal/article/download/185/152...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.61% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/187726085.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.57% ejournal.areai.or.id https://ejournal.areai.or.id/index.php/KEAT/article/download/131/197/723	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.57% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40723/1/TRISNA%2...	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.53% www.ilmukeuangan.com https://www.ilmukeuangan.com/post/kupas-tuntas-audit-dalam-dan-luar-kunc...	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.44% repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=37326&bid=13580	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.41% jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id https://jurnal.stiealwashliyahsibolga.ac.id/index.php/jesya/article/download/12...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.4% comserva.publikasiindonesia.id https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/download/8..	●



REPORT #22044701

INTERNET SOURCE		
10.	0.37% repository.unpam.ac.id https://repository.unpam.ac.id/11143/4/Budaya%20Organisasi_Mukrodi.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.36% repository.usm.ac.id https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/B206/20240522093213-Memahami-K..	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.36% ejournal.poltekba.ac.id https://ejournal.poltekba.ac.id/index.php/jmap/article/download/270/154/	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.35% www.ilmukeuangan.com https://www.ilmukeuangan.com/post/bahaya-fraud-dalam-bisnis-mengenal-me..	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.33% www.bprnews.id https://www.bprnews.id/detail-berita?kontenberita=Kredit-Macet-Meningkat,-D...	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.32% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.31% ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/gc/article/download/21255/20958	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.29% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6090/9/9.%20BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.29% journal.undiknas.ac.id https://journal.undiknas.ac.id/index.php/akuntansi/article/download/3794/1217	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.28% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/1024/3/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.28% stp-mataram.e-journal.id https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/2044/1589/	●



REPORT #22044701

INTERNET SOURCE		
21.	0.28% ejournal.undiksha.ac.id	●
	https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/25933/15987	
INTERNET SOURCE		
22.	0.28% journal.ipm2kpe.or.id	●
	https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/download/9595/5957/	
INTERNET SOURCE		
23.	0.27% journal.ikopin.ac.id	●
	https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/4010/3186/200...	
INTERNET SOURCE		
24.	0.24% kledo.com	●
	https://kledo.com/blog/audit-internal/	
INTERNET SOURCE		
25.	0.23% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/9350/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
26.	0.21% repositori.uma.ac.id	●
	https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/1962/6/128330050_file6...	
INTERNET SOURCE		
27.	0.21% repository.upi-yai.ac.id	●
	http://repository.upi-yai.ac.id/680/1/Cover%2C%20Lembar%20Pengesahan%2C..	
INTERNET SOURCE		
28.	0.2% jurnal.kdi.or.id	●
	https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/download/1200/669	
INTERNET SOURCE		
29.	0.2% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10697/bab%203.pdf?sequ...	
INTERNET SOURCE		
30.	0.19% www.jurnal.stie-aas.ac.id	●
	https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/download/12524/pdf	
INTERNET SOURCE		
31.	0.19% mitraberdaya.id	●
	https://mitraberdaya.id/id/news-information/jenis-audit-internal	



REPORT #22044701

INTERNET SOURCE		
32.	0.18% ejournal.unimugo.ac.id http://ejournal.unimugo.ac.id/HOMBIS/article/download/1330/623	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.17% www.sekawanmedia.co.id https://www.sekawanmedia.co.id/blog/audit-internal-adalah/	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.16% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10686/05.2%20bab%202.p..	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.16% ojs.cahayamandalika.com https://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm/article/download/3200/2582/	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.15% eprints.walisongo.ac.id https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/3688/5/2105076%20_%20Bab%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.15% repository.umy.ac.id https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11700/BAB%20V.pdf?...	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.14% www.kompasiana.com https://www.kompasiana.com/salwanindyanajwa3336/654b2bacee794a048134...	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.14% media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/347920-pengaruh-audit-internal-d...	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.14% synergy.pelantarpress.co.id https://synergy.pelantarpress.co.id/index.php/synergy/article/download/16/pdf	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.13% revenue.lppmbinabangsa.id https://revenue.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/download/406/302	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.12% dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10325/05.4%20bab%204.p..	●



REPORT #22044701

INTERNET SOURCE

43. **0.12%** e-journal.trisakti.ac.id

<https://e-journal.trisakti.ac.id/index.php/pakar/article/download/4335/3452/110..>



INTERNET SOURCE

44. **0.1%** medium.com

<https://medium.com/@rahmadhina829/peran-budaya-organisasi-dalam-memb...>



INTERNET SOURCE

45. **0.09%** blog.binomo1.com

<https://blog.binomo1.com/id/teori-pilihan-rasional-asal-penjelasan-dan-contoh/>



INTERNET SOURCE

46. **0.07%** repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/33783/4/BAB%20III.pdf>

