

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Teori Agensi**

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 dan manajemen perusahaan sebagai prinsipal dijelaskan oleh teori keagenan, sebuah bentuk kerangka kerja. Memahami dinamika hubungan antara agen (manajemen) dan prinsipal (pemilik modal) sangat relevan dengan teori ini. Dalam konteks ini agen dapat berupa orang atau kelompok yang mewakili atau bertindak atas nama prinsipal, sedangkan prinsipal adalah pihak yang memberikan tanggung jawab atau tujuan kepada agen. Ide teori agensi berakar pada sosiologi, manajemen, dan ekonomi, dan telah menjadi fokus utama dari berbagai studi akademis dan 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 dan agen, dengan mempertimbangkan keuntungan keseluruhan. Kontrak kerja mencakup aturan-aturan mengenai pembagian keuntungan dan risiko yang disetujui oleh kedua belah pihak. Kontrak kerja yang ideal adalah yang menciptakan keseimbangan optimal antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh agen dan imbalan yang diberikan oleh principal.

Setiap individu bertindak berdasarkan kepentingan pribadi mereka sendiri. Principal, yang umumnya adalah pemegang saham atau pihak yang menugaskan agen, fokus pada peningkatan hasil keuangan atau investasi mereka dalam perusahaan. Di sisi lain, agen dianggap mendapatkan kepuasan

melalui kompensasi finansial, yang sejalan dengan persyaratan dan 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 dan kesuksesan organisasi. (Lesmono & Siregar, 2021).

Teori agensi digunakan untuk menganalisis hubungan antara pemilik perusahaan (prinsipal) dan manajer atau karyawan (agen) yang bertindak atas nama perusahaan. Konflik kepentingan antara prinsipal dan agen, seperti keinginan manajer untuk meningkatkan keuntungan pribadi mereka, sering menjadi fokus utama dalam teori ini. Untuk mengatasi konflik tersebut, berbagai mekanisme pengendalian dan insentif telah dikembangkan, seperti sistem insentif berbasis kinerja, pengawasan, dan struktur kepemilikan yang lebih kompleks. Dengan demikian, teori agensi memberikan landasan yang kuat dalam memahami dinamika organisasi dan perilaku individu dalam konteks keagenan, serta strategi manajemen risiko yang dapat diterapkan untuk mengurangi konflik kepentingan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Firmansyah, 2021).

Teori agensi dapat dikaitkan dengan variabel-variabel yang ada di dalam penelitian ini, yaitu :

1. Teori agensi dan *whistleblowing system* memiliki hubungan erat karena keduanya berkaitan dengan dinamika kepercayaan, pengawasan, dan akuntabilitas dalam hubungan agen (pelaksana) dan 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 atau perilaku yang tidak etis dalam organisasi (Widyawati et al., 2019).
2. Teori agensi dalam konteks audit internal mengacu pada dinamika hubungan antara manajemen perusahaan (prinsipal) dan auditor internal

(agen). Teori ini berfokus pada bagaimana auditor internal bertindak atas nama manajemen untuk memastikan kepatuhan terhadap kebijakan, prosedur, dan tujuan perusahaan. Manajemen memiliki kepentingan untuk mengoptimalkan kinerja perusahaan, sementara auditor internal bertanggung jawab untuk memverifikasi dan mengevaluasi apakah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen sesuai dengan standar yang ditetapkan dan meminimalkan risiko (Firmansyah, 2021).

3. Kaitan antara teori agensi dan budaya organisasi terletak pada bagaimana budaya organisasi memengaruhi hubungan antara manajemen (prinsipal) dan agen-agensinya, seperti karyawan atau departemen dalam perusahaan. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat memperkuat prinsipal-agensi yang sehat dengan memberikan landasan bagi kerja sama, kepercayaan, dan tujuan bersama (Rika Novitasari et al., 2021).

Melalui implementasi *whistleblowing system*, audit internal, dan pembentukan budaya organisasi yang kuat, perusahaan dapat mengurangi risiko kecurangan dan meminimalkan konflik kepentingan antara manajemen dan pemilik, sesuai dengan perspektif teori agensi.

### **2.1.2. Whistleblowing system**

*Whistleblowing system* adalah sebuah mekanisme atau sarana yang digunakan sebagai pelaporan pelanggaran guna menjaga integritas dan kejujuran di dalam sebuah organisasi (Widyawati et al., 2019). *Whistleblowing* adalah tindakan ketika seseorang atau sekelompok karyawan mengambil inisiatif untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di perusahaan atau yang dilakukan oleh atasan mereka kepada pihak lain yang berwenang. Tindakan ini mencerminkan upaya untuk mengungkap praktik-praktik yang tidak etis atau ilegal yang mungkin merugikan perusahaan, para pemegang saham, atau masyarakat secara umum. (Wahyudi et al., 2019). *Whistleblower* atau pelapor adalah individu yang secara sukarela memberikan laporan, data, atau informasi kepada pihak penegak hukum atau otoritas yang berwenang, dengan tujuan

untuk mengungkapkan kejahatan atau pelanggaran hukum yang sedang terjadi, telah terjadi, atau mungkin terjadi di lingkungan organisasi atau di masyarakat. (Amin & Wicaksana, 2022).

*Whistleblowing system* dapat menjadi instrumen penting dalam mencegah dan mengungkapkan pelanggaran. Dalam penerapan *whistleblowing system*, penting untuk mengutamakan perlindungan hukum bagi *whistleblower*. Perlindungan tersebut bisa berupa perlindungan dari pembalasan atau tekanan yang mungkin mereka hadapi setelah melaporkan pelanggaran. Sistem hukum yang ada harus lebih efektif dalam melindungi hak-hak para *whistleblower* agar mereka dapat melaporkan pelanggaran dengan percaya diri tanpa takut akan konsekuensi negatif yang dapat mereka hadapi (Amin & Wicaksana, 2022).

Organisasi perlu memastikan bahwa *whistleblowing system* yang diterapkan dapat diakses dengan mudah oleh semua karyawan. Hal ini dapat berupa penyediaan saluran pelaporan yang aman dan terpercaya, seperti *hotline* atau *platform online*, yang menjamin kerahasiaan identitas pelapor. Edukasi dan pelatihan mengenai pentingnya *whistleblowing* juga perlu dilakukan secara rutin untuk meningkatkan kesadaran dan 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 dan memastikan bahwa setiap laporan yang masuk ditindaklanjuti secara serius dan transparan. Termasuk melakukan investigasi menyeluruh dan 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 dan akuntabilitas.

### 2.1.3. Audit Internal

Audit Internal merupakan suatu proses independen yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi dari kontrol internal, proses operasional, dan manajemen risiko. Dalam konteks ini, "audit" mengacu pada penilaian sistem, prosedur atau tata cara, dan berbagai kebijakan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi guna untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Sementara itu, "internal" menunjukkan bahwa proses audit ini dilakukan oleh tim internal yang biasanya merupakan bagian dari organisasi tersebut. Audit internal memiliki tanggung jawab dan 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).

Menurut (Suginam, 2017), peran auditor internal dapat dikategorikan dalam tiga tipe atau kriteria, yaitu:

#### 1. *Watchdog*

Kegiatan pengawasan, investigasi, evaluasi, dan analisis untuk memastikan bahwa organisasi mematuhi peraturan yang berlaku.

#### 2. *Konsultan*

Auditor internal juga berfungsi sebagai penasihat, diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif dalam bentuk saran dan nasihat yang konstruktif untuk pengelolaan sumber daya organisasi, yang membantu manajemen perusahaan.

#### 3. *Katalis*

Auditor internal juga diminta untuk berperan sebagai katalisator, yang bertugas membantu anggota organisasi dalam mempercepat pencapaian tujuan dan menyelesaikan masalah dengan cepat sesuai dengan kewenangannya. Dalam kapasitas ini, auditor internal harus mampu memberikan panduan kepada manajemen untuk mengidentifikasi potensi masalah yang dapat mengancam pencapaian tujuan perusahaan.

Audit internal berperan sangat penting terutama dalam menjaga integritas, transparansi, dan keandalan operasional suatu organisasi. Melalui audit internal yang berkualitas, perusahaan dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah potensial sebelum menjadi masalah yang lebih besar. Selain itu, audit internal juga membantu dalam meningkatkan akuntabilitas, memperbaiki proses bisnis, serta memberikan keyakinan kepada *stakeholder* bahwa organisasi beroperasi dengan baik sesuai dengan prinsip-prinsip yang baik tata kelola. Sebagai bagian dari manajemen risiko, audit internal juga membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan 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 dan menjaga kepercayaan stakeholder.

#### **2.1.4. Budaya Organisasi**

Menurut (Islam et al., 2020), budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, keyakinan filosofis, harapan, dan 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 dan harapan untuk masa depan. Dengan kata lain, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas dan cara kerja organisasi, tetapi juga menjadi pemandu dalam menentukan nilai-nilai, norma, dan tujuan bersama yang dikejar oleh anggota-anggota organisasi.

Budaya Organisasi merujuk pada kumpulan nilai, norma, keyakinan, perilaku, dan tradisi yang diadopsi dan diinternalisasikan oleh anggota suatu organisasi. Budaya ini menjadi inti dari identitas organisasi dan mencerminkan cara bagaimana orang-orang di dalamnya berinteraksi, berkomunikasi, serta memandang dan mengatasi tantangan. Budaya organisasi dapat mencakup berbagai aspek, seperti sikap terhadap inovasi, pendekatan terhadap risiko, tingkat hierarki, kejujuran, dan kerjasama tim.

Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan berbagai manfaat bagi suatu organisasi. Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, motivasi, dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang mempromosikan kejujuran, integritas, dan akuntabilitas dapat mengurangi risiko kecurangan dan meningkatkan kepercayaan stakeholder. Budaya yang mendukung inovasi dan belajar dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan menciptakan keunggulan kompetitif (Rika Novitasari et al., 2021).

Memahami dan mengelola budaya organisasi merupakan tantangan yang kompleks bagi pemimpin dan manajer organisasi. Mereka perlu memahami dinamika budaya yang ada, mengidentifikasi nilai-nilai yang ingin diperkuat atau diubah, dan mengimplementasikan strategi untuk mencapai perubahan budaya yang diinginkan. Hal ini melibatkan komunikasi yang efektif, pembentukan perubahan perilaku, serta pembangunan sistem dan struktur organisasi yang mendukung budaya yang diinginkan (Monica et al., 2023).

Dengan demikian, budaya organisasi bukan hanya sekadar atribut tambahan dari suatu organisasi, tetapi merupakan salah satu aset paling berharga yang dapat membentuk identitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat, positif, dan 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 dan keberhasilan organisasi.

#### **2.1.5. 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), *fraud triangle* menjelaskan bahwa kecurangan terjadi ketika tiga elemen, yaitu tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi, hadir secara bersamaan. Tekanan menggambarkan motivasi internal atau 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 atau etika yang digunakan oleh individu untuk mengurangi rasa bersalah atas tindakannya.

Dengan memahami dan mengatasi ketiga elemen *fraud triangle* ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan, seperti memperkuat sistem pengendalian internal, menciptakan lingkungan kerja yang etis, dan memberikan edukasi serta pelatihan yang tepat kepada karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi untuk meminimalisir risiko kecurangan dan menjaga integritas serta reputasi perusahaan (Nusantara & Kuntadi, 2023).

- Kecurangan dapat meliputi berbagai jenis aktivitas, seperti manipulasi keuangan, penggelapan aset, atau korupsi, yang dapat merugikan organisasi secara finansial dan merusak reputasinya. Pencegahan kecurangan merupakan serangkaian langkah dan kebijakan yang dirancang untuk mencegah, mendeteksi, dan mengurangi risiko terjadinya tindakan penipuan atau 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 dan akuntabilitas. (Bangun et al., 2024)

Menurut *Association of Certified Fraud Examiners (ACFE)*, organisasi dapat memanfaatkan teknologi seperti *software* deteksi kecurangan untuk mengidentifikasi pola yang mencurigakan dalam data transaksi atau perilaku karyawan. Analisis data juga dapat digunakan untuk memantau tren kecurangan dan memprediksi potensi risiko di masa mendatang. Dengan memadukan teknologi dan analisis data dengan kontrol internal yang kuat dan budaya organisasi yang positif, organisasi dapat meningkatkan kemampuannya untuk mencegah, mendeteksi, dan merespons kecurangan dengan lebih efektif.

Pencegahan kecurangan merupakan aspek yang sangat penting bagi setiap organisasi dalam menjaga keberlangsungan operasional dan integritasnya. Dengan mengadopsi pendekatan komprehensif, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk melindungi aset keuangan mereka. Ini meliputi implementasi kontrol internal yang ketat untuk mendeteksi dan mencegah kecurangan secara dini. Selain itu, membentuk budaya organisasi yang berfokus pada integritas dan transparansi menjadi kunci dalam memastikan bahwa nilai-nilai etika dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi dan analisis data, organisasi juga dapat 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 dan memperkuat kepercayaan stakeholder. Dengan menjadikan pencegahan kecurangan sebagai prioritas utama, organisasi dapat mengurangi risiko dan kerugian yang mungkin ditimbulkan oleh kegiatan tidak sah. Ini tidak hanya memberikan keuntungan ekonomi, tetapi juga menambah nilai dalam menjaga integritas dan keberlanjutan jangka panjang dari perspektif etika dan sosial.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Table 2.1. *Tabel Peneliti Terdahulu*

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Ni Luh Putu Suri Witari, Cokorda Gde Bayu Putra., 2023)	Pengaruh Audit Internal, <i>Whistleblowing System</i> , dan Budaya Organisasi terhadap	X1: Audit Internal X2: <i>Whistleblowing system</i> X3: Budaya Organisasi	Audit internal, <i>Whistleblowing system</i> , dan Budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa di Kota Denpasar	Y: Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa di Kota Denpasar	terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana desa di Kota Denpasar.
2	(Nyoria Anggraeni Mersa, Sailawati Sailawati, Niken Elok Larasatining Malini., 2021)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	X1: <i>Whistleblowing system</i> X2: Sistem Pengendalian Internal X3: Budaya Organisasi X4: Keadilan Organisasi Y: Pencegahan Kecurangan	Secara parsial <i>whistleblowing system</i> , sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan
3	(L. Utami., 2019)	Pengaruh Audit Internal Dan <i>Whistleblowing system</i> Terhadap Pengungkapan Kasus Kecurangan	X1: Audit Internal X2: <i>Whistleblowing system</i> Y: Pengungkapan	<i>Whistleblowing system</i> dan audit internal efektif membantu mengurangi kasus penipuan di perusahaan.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
			Kasus Kecurangan	
4	(A. Agustiawan, Ririn Melati, Siti Rodiah., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Proactive Fraud</i> Audit, <i>Whistleblowing</i> , Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana BOS	X1: Budaya Organisasi X2: <i>Proactive Fraud</i> Audit X3: <i>Whistleblowing</i> X4: Pengendalian Internal Y: Pencegahan Kecurangan	Budaya organisasi, <i>proactive fraud</i> audit, dan <i>whistleblowing</i> berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan dalam pengelolaan dana BOS.
5	(Zahrotul Wardah, A. Carolina, Anisa Wulandari., 2022)	Pengaruh <i>Whistleblowing System, Internal Control, Leadership</i> , Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	X1: <i>Whistleblowing system</i> X2: <i>Internal Control</i> X3: <i>Leadership</i> X4: Budaya Organisasi Y: <i>Fraud Prevention</i>	Belum adanya budaya saling percaya, serta budaya etika dan integritas yang baik dapat menyebabkan kurangnya upaya pencegahan kecurangan, yang disebabkan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				oleh kurangnya pengawasan yang teratur dan perilaku etis yang kurang dijunjung tinggi oleh pemimpin organisasi.
6	(Mardani Lista Arpani, Alfiati Silfi, Lila Anggraini., 2022)	Pengaruh <i>Whistleblowing System</i> , Kompetensi Aparatur Dan Kesadaran Anti Kecurangan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Empiris Pada OPD Kota Pekanbaru Provinsi Riau)	X1: <i>Whistleblowing system</i> X2: Kompetensi Aparatur X3: Kesadaran Anti Kecurangan Y: Pencegahan Kecurangan	Sistem <i>whistleblowing</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
7	(Ari Bramasto, Sri Dewi Anggadini, U. Hasanah, Neneng Nur	Pencegahan Kecurangan Dengan Audit Internal Dan Pengendalian Internal	X1: Audit Internal X2: Pengendalian Internal Y: Pencegahan Kecurangan	Audit Internal dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Azizah., 2022)			Pencegahan Kecurangan.
8	(Rita Murtiningru m., 2023)	Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Dan <i>Whistleblowing</i> <i>system</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	X1: Audit Internal X2: Pengendalian Internal X3: <i>Whistleblowing</i> <i>system</i> Y: Pencegahan <i>Fraud</i>	Audit internal, dan sistem pelaporan pelanggaran mempengaruhi pencegahan penipuan.
9	(R. Putri, Ismet Ismatullah, Ade Sudarma., 2021)	Pencegahan Kecurangan Melalui Audit Internal	X1: Audit Internal Y: Pencegahan Kecurangan	Secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Audit Internal terhadap Pencegahan Kecurangan.
10	(Rofiana Adawiyah , Cris Kuntadi , Rachmat Pramukty., 2023)	Pengaruh Pengendalian Internal, <i>Whistleblowing</i> <i>System</i> , Dan Audit Internal Terhadap	X1: Pengendalian Internal X2: <i>Whistleblowing</i> <i>system</i> X3: Audit Internal	Pengendalian Internal, sistem <i>whistleblowing</i> dan audit internal berpengaruh positif terhadap

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
		Pencegahan Kecurangan	Y: Pencegahan <i>Fraud</i>	pencegahan kecurangan.
11	(Syarifah Thalha, Bani Saad., 2023)	Analisis Pengaruh Pengaruh Pengaruh Internal, Peran Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan ( <i>Fraud</i> ) (Pada Bank Buku 4 Tahun 2017).	X1: Pengaruh Internal X2: Peran Dan Kompetensi Auditor Internal Y: Pencegahan Kecurangan	Pengendalian internal, peran dan kompetensi auditor internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.
12	(Devi Melinda, Enung Nurhayati, Dendi Purnama., 2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Pengaruh Internal, <i>Proactive Fraud</i> Audit, Dan <i>Whistleblowing</i> <i>system</i> Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> Dalam Pengelolaan Dana BOS	X1: Budaya Organisasi X2: Pengaruh Internal X3: <i>Proactive</i> <i>Fraud</i> Audit X4: <i>Whistleblowing</i> <i>System</i> Y: Pencegahan <i>Fraud</i>	Budaya organisasi, pengendalian internal, <i>proactive fraud</i> audit dan <i>whistleblowing</i> <i>system</i> berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
13	(Azalia Zafira Baihaqie, Sofie., 2023)	Pengaruh Audit Internal, <i>Whistleblowing System</i> , Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan <i>Fraud</i>	X1: Audit Internal X2: <i>Whistleblowing system</i> X3: Moralitas Individu Y: Pencegahan <i>Fraud</i>	Pengaruh audit internal, sistem <i>whistleblowing</i> , dan moralitas individu terhadap kejadian kecurangan adalah positif dan signifikan.
14	(Sri Rustiyaning sih., 2023)	Budaya Organisasi Dan Pencegahan <i>Fraud</i> Dalam Pengelolaan Keuangan Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Mediasi	X1: Budaya Organisasi Z: Moralitas individu Y: Pencegahan Kecurangan	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> dalam pengelolaan keuangan desa. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap moralitas individu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
15	(Ni Putu Agustina Widyawati, Edy Sujana, I Putu Gede Diatmika., 2023)	Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan <i>Fraud Dengan Good Corporate Governance</i> Sebagai Variabel Intervening	X1: Peran Sistem Pengendalian Internal X2: Budaya Organisasi X3: Kompetensi SDM Y: Pencegahan <i>Fraud</i> Z: <i>Good Corporate Governance</i>	Sistem pengendalian internal, budaya organisasi, dan kompetensi sumber daya manusia juga berkontribusi secara positif dan signifikan pada <i>good corporate governance</i> . Sistem pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia berdampak positif tetapi tidak signifikan pada pencegahan <i>fraud</i> , sedangkan Budaya organisasi dan <i>good corporate governance</i>

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				berdampak positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> .
16	(Anggi Kirana Septiani, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty., 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan	X1: Budaya Organisasi X2: Moralitas Individu X3: Pengendalian Internal Y: Pencegahan Kecurangan	Budaya Organisasi, Moralitas Individu, dan Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan.
17	Octavia Lhaksmi Pramudyastuti, Utpala Rani, Agustina Prativi Nugraheni, Ghina Fitri Ariesta Susilo., 2021)	Pengaruh Penerapan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Tindak Kecurangan dengan Independensi sebagai Moderator	X1: Whistleblowing System Y: Tindak Kecurangan Z: Independensi	Independensi auditor memperlemah pengaruh penerapan <i>whistleblowing system</i> . Auditor yang memiliki independensi tinggi cenderung mengabaikan keberadaan

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				<i>whistleblowing system</i> untuk menemukan tindak kecurangan.

Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024

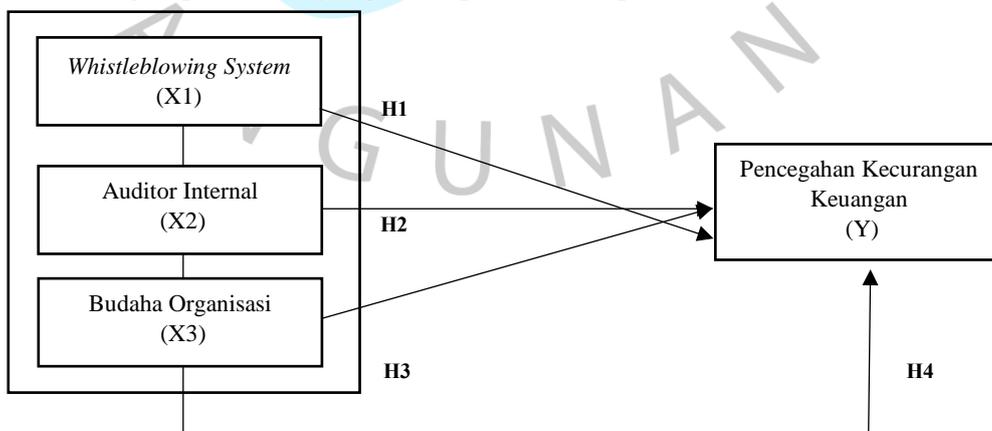
### 2.3 Perbedaan Dengan Penelitian Saat Ini

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu dari beberapa aspek. Perbedaan tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini fokus pada pengaruh *whistleblowing system*, audit internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan di sektor perbankan.
2. Penelitian ini terbatas pada perbankan di daerah DKI Jakarta.
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun yang berbeda dengan penelitian terdahulu, sehingga kondisi sosial, ekonomi, dan peraturan yang berlaku dapat berbeda.

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Dari fenomena dan tinjauan pustaka sebelumnya, berikut adalah hasil dari kerangka penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

(Sumber: Data yang diolah peneliti, 2024)

## 2.5 Hipotesis

### 2.5.1. Pengaruh *Whistleblowing system* Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan

Terdapat bukti yang kuat dari berbagai penelitian empiris yang memaparkan bahwa keberadaan *whistleblowing system* secara signifikan memengaruhi upaya pencegahan kecurangan dalam suatu organisasi. Penelitian oleh (Witari & Putra, 2023) serta (Anggraeni et al., 2021) menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki sistem pelaporan internal yang baik memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah daripada yang tidak memiliki. Temuan serupa juga didukung oleh (Utami, 2019), menegaskan bahwa *whistleblowing system* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan keuangan, dan memainkan peran penting dalam mencegah kecurangan keuangan di berbagai konteks organisasi termasuk perbankan.

Teori keagenan juga memberikan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara *whistleblowing system* dan pencegahan kecurangan. Dalam konteks teori keagenan, *whistleblowing system* bertindak sebagai mekanisme pengawasan yang dapat mengurangi perilaku agen yang tidak etis atau curang. Dengan adanya saluran pelaporan yang terbuka dan transparan, karyawan lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan 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 atau melanggar aturan akan lebih berhati-hati dalam perilaku mereka, mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan di tempat kerja. Hal ini terkait dengan pandangan bahwa *whistleblowing system* memberikan sinyal kuat tentang pentingnya integritas dan kepatuhan terhadap aturan di dalam organisasi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *whistleblowing system* memiliki peran yang sangat signifikan dalam upaya pencegahan kecurangan di berbagai jenis organisasi.

Berdasarkan teori dan juga hasil penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Whistleblowing system* berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan Keuangan.

### **2.5.2. Pengaruh Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan**

Penelitian empiris telah menunjukkan bahwasanya audit internal memiliki peran yang sangat penting dalam pencegahan kecurangan keuangan di dalam organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan (Putri, Resi Gustiani; Ismatullah, Ismet; Sudarma, 2021), menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki fungsi audit internal yang kuat cenderung memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. Audit internal membantu dalam mendeteksi potensi risiko kecurangan, mengevaluasi efektivitas kontrol internal, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Dalam jurnal yang ditulis oleh (Adawiyah et al., 2023) menunjukkan bahwa Audit Internal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

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 atau curang. Dengan melakukan pemeriksaan rutin terhadap proses bisnis dan transaksi organisasi, audit internal dapat mendeteksi indikasi kecurangan atau pelanggaran kebijakan sebelum menjadi masalah yang lebih serius.

Audit internal juga memberikan manfaat tambahan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi. Dengan memberikan rekomendasi untuk perbaikan proses dan kontrol internal, audit internal dapat membantu organisasi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan secara keseluruhan, yang pada gilirannya dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan. Hal ini, menekankan bahwa audit internal harus dilakukan secara independen dan objektif untuk memberikan manfaat yang maksimal bagi

organisasi dalam mengelola risiko kecurangan dan meningkatkan kepatuhan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku.

Berdasarkan teori dan juga penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan keuangan.

### **2.5.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap pencegahan kecurangan Keuangan**

Penelitian sebelumnya oleh (Agustiawan, dkk. 2022) mendukung hipotesis bahwa budaya organisasi berperan penting dalam pencegahan kecurangan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku yang dijunjung tinggi di dalam suatu organisasi. Budaya yang didasarkan pada integritas, transparansi, dan kepatuhan terbukti dapat membantu mencegah terjadinya kecurangan. Dengan kata lain, ketika sebuah organisasi menerapkan dan mendorong budaya yang menekankan pada nilai-nilai etika yang kuat dan ketaatan terhadap regulasi, hal ini dapat mengurangi insentif dan peluang untuk praktik-praktik tidak sah yang merugikan organisasi dan stakeholder lainnya.

Dalam jurnal penelitiannya (Rustiyaningsih, 2023), menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dalam mendukung etika bisnis dan kepatuhan terhadap aturan cenderung memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah. Budaya yang menekankan pentingnya integritas dan moralitas dalam setiap aspek operasional organisasi akan menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa terdorong untuk bertindak secara jujur dan mematuhi kebijakan dan prosedur yang berlaku.

(Melinda et al., 2023) dan (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 dan memelihara budaya yang mendukung

integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Selain itu, sistem penghargaan dan sanksi yang diimplementasikan oleh organisasi juga dapat memengaruhi budaya organisasi dan memberikan insentif bagi karyawan untuk bertindak secara etis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam upaya pencegahan kecurangan. Organisasi yang memprioritaskan pembangunan budaya yang mendukung integritas dan kepatuhan akan memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah dan lingkungan kerja yang lebih etis.

Berdasarkan teori dan juga penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap pencegahan kecurangan keuangan.

#### **2.5.4. Pengaruh *Whistleblowing system*, Audit Internal, dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan Keuangan**

Jurnal penelitian sebelumnya mendukung hipotesis ini dengan menyoroti peran masing-masing elemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan meminimalkan risiko kecurangan.

*Whistleblowing system* memberikan saluran bagi karyawan untuk melaporkan pelanggaran etika atau kecurangan tanpa takut represi. Dengan adanya *whistleblowing system* yang efektif, karyawan merasa didorong untuk berpartisipasi dalam pencegahan kecurangan dengan melaporkan perilaku yang mencurigakan atau tidak etis.

Audit internal, di sisi lain, bertindak sebagai mekanisme pengawasan internal yang dapat mendeteksi potensi kecurangan dan mengevaluasi efektivitas kontrol internal. Dengan melakukan audit rutin terhadap proses bisnis dan transaksi organisasi, audit internal dapat membantu mengidentifikasi area rentan yang memungkinkan terjadinya kecurangan, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan.

Budaya organisasi yang mendukung integritas, transparansi, dan kepatuhan juga memiliki dampak penting dalam pencegahan kecurangan. Budaya yang ditekankan oleh nilai-nilai etis akan memengaruhi perilaku karyawan dan memastikan bahwa norma-norma yang dijunjung tinggi adalah integritas dan kepatuhan terhadap aturan.

Secara keseluruhan, kombinasi dari elemen *whistleblowing system* yang efektif, audit internal yang komprehensif, dan budaya organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan transparan, serta meminimalkan risiko terjadinya kecurangan. (Witari & Putra, 2023) menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan *whistleblowing system*, audit internal, dan budaya organisasi yang kuat memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah dan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

- Berdasarkan teori dan juga penelitian sebelumnya tersebut, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: *whistleblowing system*, audit internal, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan keuangan.