

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori *Pentagon Fraud*

Teori *Pentagon Fraud* merupakan pengembangan dari teori *Triangle Fraud* yang dikembangkan oleh Crowe Horwarth pada tahun 2011. Crowe menambahkan elemen kompetensi (*competence*) dan arogansi (*arrogance*). Horwarth menyatakan elemen *arrogance* dapat berkembang menjadi arogansi ekstrim yang berdampak negatif bagi karir individu dan bagi perusahaan sehingga hal ini lebih sesuai digambarkan sebagai fenomena *iceberg* (Horwarth, 2011).

Gambar 2.2 Model Teori *Pentagon Fraud*



Sumber: Vousinas (2019)

1. Stimulus/*Incentive*

Stimulus sendiri merupakan suatu tekanan yang mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*. *Fraud* tersebut dapat bersifat finansial dan non-finansial. Ada banyak bentuk tekanan yang membuat individu melakukan *fraud*, misalnya kebutuhan finansial, tekanan mencapai target, dan kondisi lainnya (Vousinas, 2019)

2. Kapabilitas (*Capability*)

Kapabilitas merujuk pada sifat dan kemampuan pribadi yang berperan utama menentukan terjadinya kecurangan jika terdapat tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Vousinas (2019) menyatakan jika ada kesempatan untuk membuka celah, dan insentif, dan dengan rasionalisasi akan menarik calon *fraudster* ke celah tersebut. Namun, individu tersebut harus memiliki kapabilitas untuk ke masuk celah tersebut.

3. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan dianggap sebagai kemampuan untuk melakukan *fraud*. *Fraudster* percaya bahwa ia memahami dan melakukan *fraud* tanpa terdeteksi. Hal yang perlu diperhatikan bahwa *fraudster* harus menganggap kesempatan itu nyata; dengan kata lain, kesempatan tidak secara implisit nyata.

4. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Terdapat hubungan antara rasionalisasi dan pembenaran atas kecurangan. Banyak *fraudster* memandang diri mereka sebagai orang

biasa yang jujur, bukan sebagai penjahat. Mereka harus memberikan alasan untuk membuat tindakan penipuan menjadi lebih dapat diterima.

5. Ego

Ego sendiri merupakan hasil interaksi antara keinginan seseorang dengan keinginan hati nurani. Teori psikologi ini didasarkan pada pandangan bahwa perilaku kriminal merupakan hasil dari proses mental. Sigmund Freud (1923) yang mengagaskan psikoanalisis, berfokus pada perkembangan masa anak-anak dan motivasi bawah sadar yang tidak disadari oleh pelaku. Freud juga berpendapat bahwa ego merupakan bagian dari kepribadian yang membantu seseorang untuk menghadapi kenyataan dengan menjadi penengah antara tuntutan, superego, dan lingkungan. Ego mencegah kita untuk bertindak berdasarkan dorongan kita dan moral kita terdorong sehingga kita tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

2.2 Pencegahan *Fraud*

The Association of Certified Fraud Examiners menjelaskan bahwa *fraud* merupakan perbuatan-perbuatan melawan hukum yang dilakukan secara sengaja untuk tujuan tertentu yang dilakukan oleh pihak internal maupun eksternal organisasi untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompok yang merugikan secara langsung ataupun tidak langsung (ACFE, 2016). ACFE mengelompokkan bentuk *fraud* ke dalam tiga kategori, yaitu penyimpangan atas aset, kecurangan laporan keuangan, dan korupsi. *Black's Law Dictionary* mengartikan *fraud* sebagai semua bentuk yang dapat dipikirkan manusia, dan

yang diusahakan seseorang untuk memperoleh keuntungan dari orang lain dengan cara yang salah atau pemaksaan, dan mencakup cara yang tak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi dan cara tidak jujur yang mengakibatkan orang lain tertipu.

Suatu tindakan dapat dianggap sebagai *fraud* apabila memenuhi beberapa kriteria, yaitu tindakan dilakukan secara sengaja, terdapat korban yang menganggap tindakan tersebut wajar dan benar karena tidak mengetahui kebenarannya, korban bertindak dan percaya pada pelaku, dan korban mengalami kerugian akibat penipuan oleh pelaku (Koesmana dkk, 2007).

ACFE menyusun peta *fraud* di tempat kerja dengan bentuk pohon dengan cabang dan ranting. Cabang utama tersebut terdiri dari:

1. Korupsi (*corruption*)

Korupsi sendiri terbagi atas beberapa macam:

- a. Konflik kepentingan (*conflict of interest*)
- b. Penyuapan (*bribery*)
- c. Gratifikasi ilegal (*illegal gratuities*)
- d. Pemerasan (*economic extortion*)

2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*).

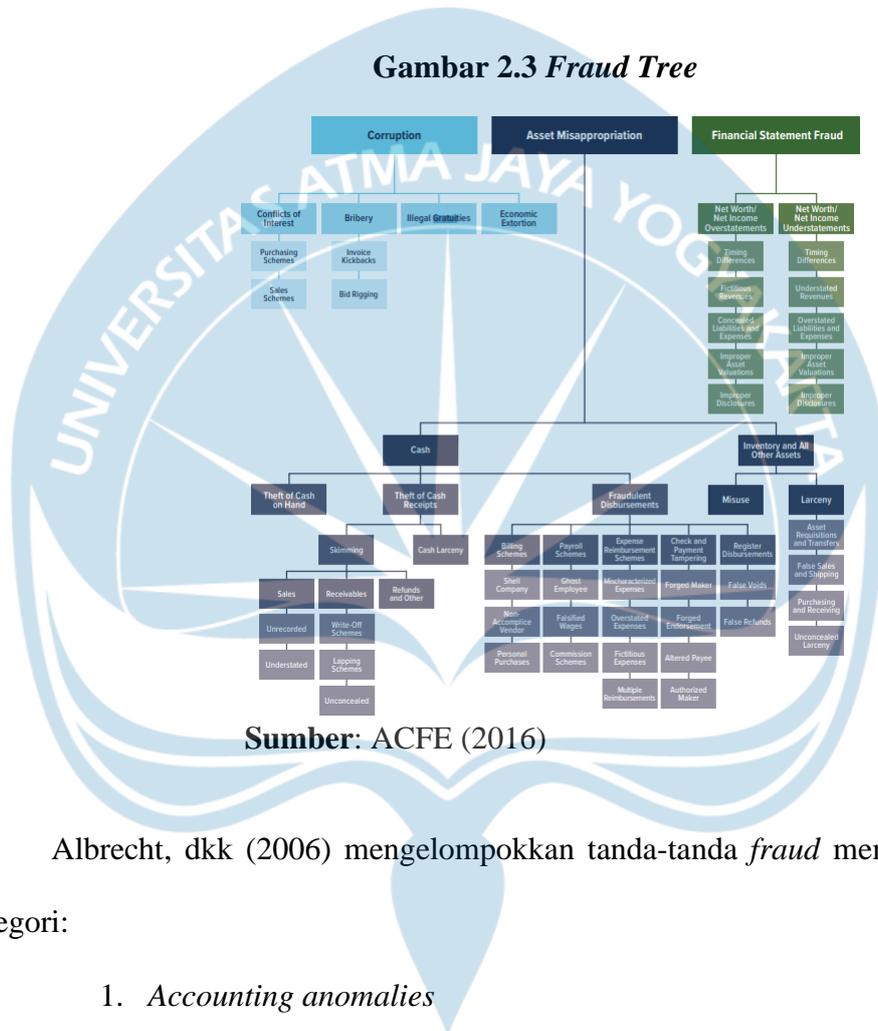
Penyalahgunaan aset terdiri atas beberapa macam:

- a. Kas (*cash*)
- b. Persediaan dan aset lainnya (*inventory and all other assets*)

3. Kecurangan Laporan Keuangan (*fraudulent financial statement*).

Laporan yang dimanipulasi dapat berupa laporan keuangan dan laporan non keuangan

Gambar 2.3 *Fraud Tree*



Sumber: ACFE (2016)

Albrecht, dkk (2006) mengelompokkan tanda-tanda *fraud* menjadi enam kategori:

1. *Accounting anomalies*

Anomali dalam akuntansi dapat berupa masalah pada dokumen, kesalahan jurnal entri, dan buku besar yang tidak akurat.

2. *Internal control weakness*

Kelemahan pengendalian internal dapat berupa kurangnya pemisahan tanggung jawab, kurangnya perlindungan fisik, kurangnya pemeriksaan independen, kurangnya otorisasi yang tepat.

Kurangnya dokumen dan catatan yang memadai, mengesampingkan pengendalian yang ada, dan sistem akuntansi yang tidak memadai.

3. *Analytical anomalies*

Anomali ini berupa prosedur atau hubungan yang tidak biasa atau tidak realistis untuk dapat dipercaya. Peristiwa terjadi pada waktu atau tempat yang tidak biasa.

4. *Extravagant lifestyle*

Anomali ini berupa perubahan gaya hidup yang jauh melampaui kemampuan mereka seperti membeli mobil baru, perhiasan, atau pakaian mahal.

5. *Unusual behavior*

Anomali ini berupa perubahan kebiasaan. Seseorang yang biasa bersikap baik tiba-tiba berubah menjadi seorang yang suka mengintimidasi dan mudah marah. Begitupun sebaliknya.

6. *Tips or complaints.*

Tips dan komplain dianggap sebagai gejala penipuan daripada bukti penipuan karena banyak tip dan komplain yang ternyata tidak dapat dibenarkan atas kurangnya dasar motivasi seseorang memberi tip atau mengeluh.

2.3 Peran Auditor Internal

Audit internal menurut *The Institute of Internal Auditors* merupakan kegiatan memberikan jasa asurans dan konsultasi yang bersifat independen dan

objektif untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan operasi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Seiring dengan perkembangan bisnis yang bervariasi, auditor internal memiliki peran yang sangat penting dan tanggung jawab yang beragam. *The Institute of Internal Auditors* menjelaskan macam-macam tugas auditor internal, diantaranya:

1. Menawarkan Wawasan dan Nasihat

Auditor internal memberikan wawasan dan perspektif yang luas mengenai risiko strategis dan saran atas suatu proyek yang akan dijalankan.

2. Evaluasi Risiko

Auditor internal menilai signifikansi dari berbagai risiko yang mungkin dihadapi organisasi dan efektivitas upaya manajemen risiko, mengkomunikasikan hal tersebut kepada manajemen dan dewan direksi, serta menyusun rekomendasi untuk meningkatkan manajemen risiko.

3. Mengukur Pengendalian

Auditor internal mengevaluasi efisiensi dan efektivitas pengendalian serta memberikan jaminan kepada manajemen dan dewan komisaris bahwa pengendalian internal telah memadai untuk merespons risiko-risiko yang mengancam organisasi.

4. Memastikan keakuratan

Memastikan akurasi laporan keuangan apakah informasi keuangan dan operasional sudah andal dan berintegritas.

5. Meningkatkan Operasi

Mengevaluasi operasi bisnis dan menentukan apakah sudah dijalankan dengan efisien dan efektif.

6. Mengedepankan Etika

Auditor internal professional harus mematuhi kode etik yang menjunjung tinggi integritas dan objektivitas, kerahasiaan, dan kompetensi.

7. Meninjau Proses dan Prosedur

Auditor internal meninjau operasi bisnis dan menilai apakah proses tersebut telah dirancang dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

8. Memantau Kepatuhan

Auditor internal menilai kepatuhan organisasi terhadap hukum, peraturan, dan kontrak yang berlaku untuk memastikan bahwa manajemen telah memenuhi persyaratan.

9. Menjamin Perlindungan

Auditor internal mengevaluasi prosedur dan kebijakan yang diterapkan untuk melindungi aset dari pencurian, kebakaran, kegiatan ilegal, atau jenis kerugian lainnya serta memberikan rekomendasi atas kekurangan dari prosedur yang berjalan.

10. Menyelidiki *Fraud*

Auditor internal dapat melakukan audit dan investigasi apabila ditemukan kasus kecurangan dalam organisasi.

11. Mengkomunikasikan Hasil Audit

Melaporkan hasil temuan dan memberikan rekomendasi

Menurut Tampubolon (2005), auditor internal memiliki tiga peran utama dalam menjalankan tugasnya.

1. Auditor Internal Sebagai Pengawas

Auditor internal sebagai “*watchdog*” yang mengawasi aktivitas operasional bisnis dengan menjadi mata dan telinga manajemen untuk memperoleh informasi apakah kebijakan yang telah ditetapkan telah berjalan semestinya dan tidak terjadi penyimpangan.

Kegiatan pengawasan meliputi observasi, perhitungan dan pengecekan ulang untuk memastikan bahwa kegiatan operasional telah berjalan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku serta patuh pada *Standard Operating Procedures* (SOP) manajemen seperti *error*, *omissions*, *delays*, dan *fraud*. Auditor internal akan membandingkan antara realisasi kegiatan operasional dengan *best practice* agar dapat memberikan rekomendasi perbaikan yang berkelanjutan. *Compliance audit* menjadi fokus untuk memastikan bahwa kegiatan operasional tidak menyimpang dari kebijakan dan regulasi yang berlaku. Auditor internal menggunakan pendekatan pengendalian

detektif, yaitu mengidentifikasi masalah yang terjadi dan memberikan saran perbaikan.

2. Auditor Internal Sebagai Konsultan

Sebagai konsultan, auditor internal berkewajiban memberikan pelayanan dan dukungan dalam rangka membantu operasional bisnis dalam mengelola risiko melalui identifikasi masalah dan memberikan saran dan rekomendasi perbaikan yang memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Auditor internal sebagai konsultan, berperan sebagai mitra bagi manajemen dan auditee, berpartisipasi aktif membantu memberikan saran perbaikan. Lingkup pekerjaan auditor internal yaitu memastikan seluruh kegiatan operasional telah berjalan secara efektif dan efisien serta menggunakan sumber daya yang dimiliki secara ekonomis. Auditor internal sebagai konsultan berfokus pada konservasi sumber daya organisasi sehingga digunakan secara optimal dan membantu manajemen dalam mengelola organisasinya. Auditor internal juga aktif sebagai fasilitator bagi *auditee* untuk mencapai *the best possible choice* dalam pemecahan masalah dengan berdasar pada prinsip efisien, efektif dan ekonomis.

3. Auditor Internal sebagai Katalis

Auditor internal berperan sebagai katalisator yang berperan serta dalam menentukan tujuan perusahaan dengan memberikan

jaminan kualitas dan sebagai agen perubahan dalam organisasi agar manajemen berkerja sesuai dengan program dan tujuan perusahaan.

Sebagai katalisator, auditor internal sebagai quality assurance yang bertujuan meyakinkan bahwa proses bisnis yang dijalankan telah menghasilkan produk/jasa yang dapat memenuhi kebutuhan konsumen. Selain itu juga berperan sebagai fasilitator dan agent of change yang berfokus pada nilai jangka panjang organisasi terutama dalam mencapai tujuan organisasi yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan dan pemegang saham.

2.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada sistem yang dimiliki dan dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi dan merupakan suatu pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins dan Judge, 2013). Menurut Suastawan, dkk (2017) budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang dibuat dan diterima anggota-anggota organisasi sebagai pedoman organisasi dalam menjalankan aktivitasnya baik bagi karyawan maupun bagi kepentingan orang lain.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dan Wibowo (2011) dalam Fitri (2018) terdapat empat fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Memberi anggota identitas organisasional

Identitas organisasi memberikan ciri khas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

b. Memfasilitasi komitmen kolektif

Budaya organisasi yang baik akan menciptakan komitmen yang dicapai bersama untuk mengikuti norma yang berlaku.

c. Meningkatkan sistem stabilitas sosial

Meningkatnya stabilitas sistem sosial merupakan tanda bahwa telah terciptanya lingkungan kerja positif dan kuat, pengelolaan konflik dan perubahan yang efektif, sehingga lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil dan tanpa hambatan.

d. Membentuk perilaku para anggota dengan menyadari kondisi lingkungan disekitarnya.

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki lima fungsi penting yaitu sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan suatu pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya
- b. Budaya membawa identitas bagi anggota organisasi
- c. Budaya menciptakan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi tersebut dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh para karyawan

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Hofstede (1990) menyatakan salah satu aspek penting budaya organisasi adalah perbedaan organisasi yang berorientasi pada pekerjaan (*work-oriented*) dan berorientasi pada orang (*employee-oriented*) yang mencerminkan pendekatan organisasi dalam mengelola karyawan serta fokus utama dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

- a. Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Pekerjaan (*Work-Oriented Culture*)

Perhatian utama pada organisasi yang berfokus pada pekerjaan adalah pada pencapaian hasil kerja dan kinerja. Organisasi mengutamakan target, produktivitas, serta efisiensi kerja dibandingkan dengan kesejahteraan individu.

- b. Budaya Organisasi yang Berorientasi pada Orang (*Employee-Oriented Culture*)

Perhatian utama dari organisasi yang berfokus pada orang adalah pada kesejahteraan, kepuasan, dan pengembangan pribadi karyawan. Karyawan dianggap sebagai aset utama organisasi, dan manajemen lebih peduli terhadap hubungan interpersonal, kenyamanan kerja dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam rangka pencegahan *fraud* dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman bagaimana perilaku individu karyawan bekerja dalam suatu

perusahaan. Penagamalan nilai-nilai budaya organisasi yang baik akan mampu mencegah karyawan dalam suatu perusahaan melakukan tindakan *fraud*. Sebagai contoh, penerapan pertaturan rotasi karyawan pada PT X sebagai upaya pengendalian yang bertujuan agar karyawan menjadi pribadi yang adaptif dan bertanggung jawab sehingga tindakan *fraud* dalam diminimalisir.

2.5 *Good corporate governance*

Agar terbentuk pasar yang efisien, transparan dan konsisten, maka diperlukan adanya *Good corporate governance* (GCG) yang diatur melalui peraturan perundang-undangan (KNKG, 2006). Terdapat tiga pilar penting yang saling berkorelasi dalam mencapai GCG. Tiga pilar tersebut adalah:

1. Negara dan perangkatnya, sebagai regulator yang membuat peraturan perundang-undangan agar tercipta lingkungan usaha yang sehat, efisien dan transparan, lingkungan usaha yang mengimplementasikan peraturan-peraturan tersebut dan penegakan hukum secara konsisten.
2. Dunia usaha, sebagai pelaku pasar yang mengimplementasikan *Good corporate governance* sebagai dasar menjalankan bisnisnya.
3. Masyarakat, tak hanya selaku pengguna produk dan jasa tetapi juga selaku pihak yang merasakan dampak eksistensi perusahaan. Masyarakat berperan dalam menunjukkan kepeduliannya serta melakukan kontrol sosial dengan sudut pandang obyektif dan bertanggung jawab.

The Organization for Economic Cooperation Development (1999) mendefinisikan *corporate governance* sebagai suatu sistem yang digunakan untuk

memberikan arahan dan mengendalikan perusahaan bisnis. Struktur GCG menetapkan distribusi hak dan tanggung jawab dewan, manajer, pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya. Selain itu, GCG juga menjelaskan peraturan dan prosedur dalam membuat keputusan. Struktur GCG ini juga memfasilitasi struktur yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut serta memantau kinerja. OECD berfokus pada lima topik, yaitu hak pemegang saham, kesetaraan perlakuan terhadap pemegang saham, peran *stakeholders* dalam tata kelola perusahaan, pengungkapan dan transparansi, dan tanggung jawab dewan direksi dan dewan komisaris.

KNKG (2006) menjelaskan beberapa prinsip dasar *corporate governance* yang dijelaskan sebagai berikut:

1. **Transparansi:** keterbukaan informasi baik dalam mengambil keputusan maupun dalam melakukan pengungkapan informasi yang bersifat material dan relevan terkait perusahaan. Informasi-informasi ini diharapkan agar mudah diakses dan mudah dipahami oleh para pemangku kepentingan.
2. **Akuntabilitas:** kejelasan atas fungsi, struktur, sistem, dan pertanggungjawaban perusahaan sehingga efektivitas kinerja dan pengelolaan perusahaan dapat tercapai.
3. **Pertanggungjawaban:** kepatuhan dalam pengelolaan perusahaan terhadap prinsip korporasi yang sehat dan patuh pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memperoleh pengakuan sebagai *good corporate citizen*.

4. Independensi: perusahaan dikelola secara profesional dan independen tanpa adanya pengaruh tekanan atau kepentingan dari pihak lain.
5. Kewajaran dan Kesetaraan: kewajaran dan kesetaraan dalam memenuhi kepentingan pemegang saham dan *stakeholders* lainnya.

Dwiridotjahjono (2009) mengungkapkan bahwa penerapan *good corporate governance* memiliki beberapa manfaat bagi perusahaan yang menerapkannya, antara lain:

1. GCG meminimalisir *agency cost*. Biaya ini merupakan biaya yang timbul dari pendelegasian kewenangan kepada manajemen seperti biaya penggunaan sumber daya perusahaan yang digunakan untuk kepentingan pribadi maupun biaya pengawasan atas perilaku manajemen.
2. GCG meminimalisir *cost of capital*. Biaya ini merupakan biaya modal yang timbul saat perusahaan mengajukan pinjaman ke kreditur, Penerapan GCG yang baik akan menjadi suatu sinyal yang baik bagi kreditur untuk memperoleh referensi yang positif.
3. GCG membantu perusahaan untuk memperoleh keputusan yang optimal karena proses pengambilan keputusan berjalan dengan baik dan efisien serta tercipta budaya kerja yang baik.
4. GCG memungkinkan untuk meminimalisir adanya tindak penyalahgunaan wewenang jajaran direksi dan menekan kemungkinan kerugian yang akan terjadi.

5. GCG akan meningkatkan *trust* investor sehingga *value* perusahaan di mata investor akan meningkat. Hal ini memudahkan perusahaan memperoleh tambahan dana untuk melakukan ekspansi.
6. Dengan penerapan GCG, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Dengan meningkatnya kinerja, maka nilai saham dan nilai dividen yang diterima akan meningkat. Negara juga akan memperoleh penerimaan pajak yang lebih besar karena jumlah pajak yang dibayarkan meningkat.
7. GCG akan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan karena dalam penerapannya GCG menempatkan karyawan sebagai pemangku kepentingan yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Karyawan akan lebih produktif dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan.
8. GCG akan meningkatkan *trust stakeholders* kepada perusahaan sehingga citra positif perusahaan akan meningkat.
9. Konsistensi penerapan GCG akan meningkatkan kualitas laporan keuangan perusahaan. Rekayasa laporan keuangan akan sulit dilakukan karena manajemen wajib mematuhi aturan dan prinsip akuntansi yang berlaku serta informasi keuangan harus bersifat transparan.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel di bawah ini berisi hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini.

Tabel 2.1.

Ringkasan Penelitian Terdahulu

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|--|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan | |
| 1. | Teddy Rustandy, Citra Sukmadilaga, Cahya Irawandy (2020) | Pencegahan <i>Fraud</i> Melalui Budaya Organisasi, <i>Good corporate governance</i> , dan Pengendalian Internal di PT Pos Indonesia (Persero) | Variabel Pencegahan <i>Fraud</i> , Budaya Organisasi, <i>Good corporate governance</i> | Variabel Pengendalian Internal, Objek Penelitian, Metode Analisis Path | Budaya organisasi, <i>good corporate governance</i> , dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> di PT Pos Indonesia (Persero). |
| 2. | Yusup Hari Subagya, SE, MM dan Mahmuda Sri Etika Bayu Puteri (2022) | Pengaruh Budaya Organisasi, Peran Auditor Internal dan <i>Whistleblowing System</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> dengan <i>Good corporate governance</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Kasus di CV Mediatama Surakarta) | Variabel pengaruh budaya organisasi, peran auditor internal, pencegahan kecurangan dan <i>good corporate governance</i> sebagai <i>intervening</i> . | Variabel <i>whistleblowing system</i> , lokasi, dan responden penelitian | Budaya organisasi, peran auditor internal, <i>whistleblowing system</i> dan <i>good corporate governance</i> berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> , budaya organisasi, peran auditor internal dan <i>whistleblowing system</i> berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i> serta budaya organisasi, peran auditor internal dan |

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | | Hasil Penelitian |
|-----|---|--|--|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan | |
| | | | | | <i>whistleblowing system</i> berpengaruh signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> melalui <i>good corporate governance</i> . |
| 3. | M. Fahmullah Fauzal Farochi, Arief Himmawa Dwi Nugroho (2022) | Pengaruh Pengendalian Internal dan <i>Good corporate governance</i> terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> | Variabel <i>Good corporate governance</i> dan Pencegahan <i>Fraud</i> | Variabel Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Objek Penelitian | Variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> , variabel <i>good corporate governance</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan <i>fraud</i> . Variabel pengendalian internal berpengaruh positif terhadap <i>good corporate governance</i> . |
| 4. | Purwatiningsih Lisdiono, Monica Salim, Suwarno (2023) | Pengaruh <i>Good corporate governance</i> dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan <i>Fraud</i> pada PT Bank Central Asia Tbk | Variabel Budaya Organisasi, <i>Good Corporate Governance</i> , dan Pencegahan <i>Fraud</i> | Metode Penelitian, Objek Penelitian | Good Corporate Governance berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> , budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan <i>fraud</i> , dan <i>good corporate governance</i> dan |

| No. | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Metode Penelitian | | Hasil Penelitian |
|-----|----------------------------------|---|---|---|--|
| | | | Persamaan | Perbedaan | |
| | | | | | budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan <i>fraud</i> . |
| 5. | Josua Panatap Soehaditama (2024) | <i>The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention</i> | Variabel Budaya Organisasi, Audit Internal, Pencegahan <i>Fraud</i> | Variabel <i>Good corporate governance</i> , Metode Penelitian | Budaya Organisasi, peran audit internal berpengaruh positif pada pencegahan <i>fraud</i> . |

2.7 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh peran auditor internal terhadap pencegahan *fraud*

Auditor internal merupakan suatu bagian yang penting dalam perusahaan yang berperan memberikan nilai tambah bagi organisasi dengan memberikan asurans, wawasan, dan objektivitas (*The Institute of Internal Auditors*, 2016). Internal audit merupakan suatu fungsi yang memberikan jasa peninjauan independen dan mengevaluasi kegiatan bisnis (Sawyer, 2010). Auditor internal harus memiliki wawasan yang cukup untuk dapat mengenali, meneliti dan menguji indikasi tindak kecurangan (SPAI, 2004). Auditor juga bertanggung jawab dalam melakukan pencegahan, pendeteksian, dan penginvestigasian terhadap *fraud* serta membuat laporan audit mengenai *fraud* (SIAS, 1985).

PT X terus berupaya dalam mengoptimalkan bisnis, penciptaan dan penguatan nilai tambah serta pengembangan ekosistem agar dapat

mencapai tujuan dan visi yang telah dirancang. Auditor internal PT X berperan penting dalam memastikan implementasi strategi telah berjalan sesuai dengan tujuan bisnis dan manajemen risiko yang efektif agar tindakan kecurangan dapat dicegah. Selain itu, auditor internal juga melakukan penyesuaian proses kerja dan bisnis serta kebijakan strategis agar perusahaan terus menjalankan operasional bisnis dengan memperhatikan seluruh pemangku kepentingan secara seimbang.

Penelitian yang dilakukan oleh Zelmianti dan Anita (2015) menunjukkan bahwa peran auditor internal berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa auditor internal memiliki peran penting dalam meninjau aktivitas operasional bisnis, sehingga dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Peran auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*

Arens (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat mencegah kecurangan. Budaya organisasi yang menjunjung tinggi etika dan kejujuran dapat mengurangi tindak *fraud* dalam organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh I Made Indra (2017) bahwa pencegahan *fraud* dapat dikurangi dengan menerapkan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan Yusup, dkk (2022) menunjukkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh positif pada terhadap pencegahan *fraud* karena seluruh karyawan bertanggung jawab untuk menerapkan budaya yang baik dalam lingkungan organisasi.

Pada PT X , budaya organisasi berpedoman pada filosofi yang terdiri dari menjadi milik yang bermanfaat bagi bangsa dan negara, memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, menghargai individu dan membina kerja sama, dan senantiasa berusaha mencapai yang terbaik. Pengamalan nilai-nilai dari filosofi yang kuat dalam operasional bisnis PT X sehari-hari dapat menjadi faktor yang dapat mencegah seseorang melakukan *fraud*. Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*

3. Pengaruh peran auditor internal dan budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dengan *good corporate governance* sebagai variabel *intervening*

Good corporate governance (GCG) merupakan sistem yang memberikan arahan dan pengendalian. GCG juga menjelaskan peraturan dan prosedur dalam membuat keputusan serta memfasilitasi struktur yang digunakan untuk menetapkan tujuan dan sarana untuk mencapai tujuan tersebut serta memantau kinerja (*The Organization for Economic Cooperation*, 1999). Agar organisasi dapat mencapai tujuan, pelaksanaan *good corporate governance* perlu didukung oleh peran auditor internal dan budaya organisasi yang baik sehingga tindakan *fraud* dapat dicegah.

Group Audit and Risk Advisory sebagai auditor internal PT X berperan penting dalam mencegah *fraud* dengan melakukan proyek audit yang dilakukan secara periodik dengan melakukan *review*, evaluasi, pengawasan dan kepatuhan anak perusahaan dan *dealer* milik PT X. GCG merupakan salah satu kunci keberhasilan PT X dalam mencapai tujuannya yaitu, meningkatkan keberlanjutan perusahaannya. Hal ini dapat dicapai melalui peran auditor internal dan budaya organisasi secara tidak langsung.

Hasil penelitian yang dilakukan Yusup, dkk (2022) menunjukkan bahwa *good corporate governance* dapat memediasi pengaruh tidak langsung hubungan antara peran auditor internal terhadap pencegahan *fraud*, sehingga dalam penelitian ini hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Peran auditor internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dengan *good corporate governance* sebagai variabel *intervening*

H₄: Budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* dengan *good corporate governance* sebagai variabel *intervening*

2.8 Kerangka Pemikiran

Bagan di bawah ini merupakan kerangka pemikiran pada penelitian ini.

