

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Kecurangan akuntansi lebih kecil kemungkinannya terjadi di Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Kota Semarang berkat sistem pengendalian internal yang efisien. Kecurangan akuntansi kecil kemungkinannya terjadi ketika pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) Wilayah Kota Semarang senang dengan pekerjaannya (Sofia Yasmin, 2023).

Hasil penelitian Made Suartini & I Gede Putu Banu Astawa (2023) menunjukkan bahwa (1) Terdapat korelasi negatif antara penyalahgunaan aset dan kebutuhan finansial pribadi. (2) Penyalahgunaan aset mendapat pengaruh secara positif oleh keserakahan. (3) Kemungkinan penyalahgunaan aset berkurang ketika karyawan memiliki kompetensi. (4) Penyalahgunaan aset berdampak positif pada kompetensi pegawai, kebutuhan finansial pribadi, dan keserakahan secara bersamaan.

Hasil dari penelitian Lesi Hertati & Lilis Puspitawati (2023) menunjukkan Perilaku etis pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap perilaku etis dalam mengungkapkan pelanggaran maupun perilaku lainnya yang dapat memberikan kerugian organisasi serta pemangku kepentingannya. Perilaku karyawan terkait dengan pelaporan pelanggaran (whistleblowing) juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap pencegahan penipuan.

Hasil analisis data Inspektorat Daerah Kota Bandung dan pembahasan selanjutnya menunjukkan bahwa Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dapat ditingkatkan secara signifikan melalui tindakan kepemimpinan di bidang pencegahan kecurangan. Keuntungan signifikan dari pelaporan pelanggaran (whistleblowing) menunjukkan bahwa sistem pelaporan yang lebih kuat mungkin berguna dalam memerangi penipuan. Kompetensi sumber daya manusia tidak ada hubungannya dengan upaya

anti-penipuan karena tidak memiliki signifikansi statistik Lathifah Nur'aini & Salza Adzri Arismutia (2024).

Hasil penelitian (Amrin Banne dkk., 2023) menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; (2) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; (3) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; dan (4) variabel motivasi, kepuasan kerja, serta disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULTG Palopo.

Hasil penelitian Aprila Firli Damayanti & Anita Primastiwi (2021) yang memaparkan mengenai tata pengelolaan perusahaan yang efektif serta sistem tolak ukur kinerja berdampak positif untuk mencegah penipuan, sedangkan pengendalian internal tidak memiliki pengaruh tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian (Meike Negawati Kesek dkk., 2021) dapat disimpulkan bahwa Budaya di tempat kerja mempengaruhi seberapa baik pekerja melakukan pekerjaannya. Ditentukan juga bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap produktivitas pekerja. Ketika suatu perusahaan memiliki pengendalian internal yang kuat, maka seluruh karyawan mampu melakukan pekerjaan terbaiknya.

Kinerja karyawan sangat mendapat pengaruh oleh religiusitas. Niat untuk membocorkan informasi tidak mendapat pengaruh oleh afiliasi agama. Kinerja pegawai sangat mendapat pengaruh oleh niat untuk melakukan whistleblower. Tidak terdapat pengaruh moderasi niat whistleblowing terhadap hubungan afiliasi keagamaan dengan produktivitas pekerja BUNA (Istiqomah Nur Frida dkk., 2022).

## **B. Kajian Pustaka**

### **1. Theory of Planned Behavior**

Anggelo, Pencipta Theory of Planned Behavior tahun 1992, Sri Andayani dan Steven Windy Maslim (2023). The Theory of Reasoned Action, yang diciptakan oleh Martin Fishbein dan Icek Ajzen, menjadi landasan bagi Theory of Planned Behavior. Asumsi nomor satu dalam Teori Perilaku Terencana adalah bahwa seringkali orang bertindak

dengan hati-hati. Norma subjektif, sikap, serta kontrol perilaku yang dirasakan adalah beberapa variabel yang diteliti oleh Theory of Planned Behavior untuk melihat apakah variabel tersebut berdampak pada niat dan sebaliknya.

## 2. Teori Fraud Triangle

Penelitian ini mengaplikasikan Fraud Triangle Theory. Teori Triangle sendiri dikembangkan oleh seorang kriminolog, Donald R. Cressey pada tahun 1953 dimana ia mengemukakan bahwa segala bentuk kecurangan dapat menyebabkan kerugian. Dimana segala bentuk kecurangan sebisa mungkin harus dicegah. Satu dari sekian hal yang harus diperhatikan guna mencegah kecurangan (Fraud) yaitu, kinerja karyawan. Untuk bisa mengetahui kemungkinan terjadinya fraud dapat mengaplikasikan analisa teori "*Fraud Triangle*".

Menurut Donald R. Cressey, Fraud Triangle adalah teori untuk mengetahui alasan dan potensi terjadinya penipuan atau kecurangan dalam bisnis. Kata "*Triangle*" atau "*Segitiga*" digunakan karena yang mempengaruhi kecurangan yang sering dilakukan seseorang ada 3 yaitu, tekanan (Pressure), peluang (Opportunity), pembenaran (Rationalization). Gambar 2.1 menunjukkan segitiga kecurangan (*Fraud Triangle*), yang terdiri dari tiga elemen.



**Gambar 2.1 Fraud Triangle**

Sumber: *Fraud Triangle Theory* Tuannakota (2010)

Menurut Kementerian Keuangan (2020) berikut penjabaran tiga

komponen yang ada didalam Fraud Triangle:

a. Tekanan (Pressure)

Pertama, hal inilah yang mengarahkan seseorang pada jalur korupsi. Motif nomor satu, yang bisa berupa tekanan atau insentif, adalah nama lain dari hal ini. Fakta bahwa tekanan atau insentif dapat “dirasakan” dan bukan “sebenarnya” menunjukkan hal ini. Ketika pemicu pertama—persepsi tekanan atau godaan eksternal—terpuaskan, tindakan pun terjadi.

b. Peluang (Opportunity)

Poin kedua adalah bahwa berbagai jalur dapat mengarah pada terwujudnya peluang-peluang tertentu. Sistem pemantauan yang lemah adalah contoh paling umum. Selain itu, penggunaan kata “yang dirasakan” menyiratkan bahwa peluang yang dimaksud tidak harus bersifat aktual. Persepsi pelaku menunjukkan adanya kelemahan serius dalam sistem pemantauan. Cressey berpendapat bahwa, sejauh ini, tidak ada tekanan atau godaan yang dapat meyakinkan seseorang untuk melakukan korupsi jika ia tidak melihat adanya peluang.

c. Pembenaran (Rationalization)

Rasionalisasi adalah poin ketiga. Menurut apa yang Cressey kumpulkan dari wawancaranya, pihak yang bersalah selalu punya alasan untuk membuat dirinya merasa lebih baik. Bisa jadi “Saya melakukan ini karena saya tidak dibayar sebagaimana mestinya” serta “keuntungan perusahaan terlalu besar dan tidak dibagikan secara adil kepada karyawan” dan lain-lain.

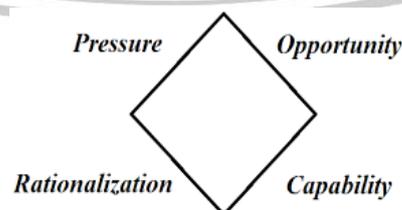
### 3. Teori Fraud Diamond

Teori Fraud Diamond ialah teori yang mengembangkan teori triangle. Dilansir dari Kementerian Keuangan (2020) Wolfe dan Hermanson berpendapat bahwa kapabilitas atau kemampuan merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap korupsi. Kapasitas untuk melakukan korupsi merupakan kualitas pribadi. Tanpa

kemampuan yang memadai, korupsi tidak akan terjadi, terlepas dari apakah seseorang mendapat pengaruh, mempunyai kesempatan, dan mempunyai alasan yang masuk akal untuk melakukan korupsi.

Menurut Kementerian Keuangan (2020) Kompetensi di bidang ini sangat berkaitan dengan status, IQ/kreativitas, dan kemampuan mempengaruhi orang lain. Se jauh mana seseorang mampu melakukan perilaku korupsi sangat ditentukan oleh ketiga faktor tersebut. Berikut penjelasannya :

- a. Seseorang dengan posisi yang rendah, berada di bawah pengawasan atasan yang dapat dipercaya membuat kita tidak dapat memanfaatkan peluang untuk melakukan korupsi, padahal kita menyadarinya. Peluang terjadinya korupsi lebih terlihat jelas bagi mereka yang menduduki posisi lebih tinggi, dan mereka lebih cenderung mengambil keuntungan dari hal tersebut.
- b. Belakangan banyak riset yang menghubungkan antara korupsi dan tingkat pendidikan. Korupsi memerlukan otak dan imajinasi, sehingga hal ini tidak mengherankan. Di sini dibutuhkan kecerdasan untuk melihat peluang, kreativitas untuk memanfaatkan peluang tersebut, dan perpaduan keduanya untuk menutupi perilaku yang sudah terjadi.
- c. Persuasi dalam konteks ini berarti mampu mengelabui, mengancam, atau memaksa orang lain untuk melakukan apa yang diinginkannya. Korupsi membutuhkan setidaknya salah satu dari kemampuan tersebut.



**Gambar 2.2 Fraud Diamond**

Peneliti Marita Sekar F. dan Dwi Cahyo U. (2022) menemukan

bahwa meskipun ketiga bagian teori segitiga penipuan berdampak pada penipuan pada tingkat yang berbeda-beda, hal ini telah dinyatakan dalam banyak penelitian. Dari segi faktor, peluang mempunyai pengaruh paling besar dan rasionalisasi mempunyai pengaruh paling kecil.

#### 4. Fraud

Menurut (Sukrisno, 2019:233) kecurangan dapat timbul dengan bermacam-macam rupa, meliputi: *Employee fraud, organized crime, management fraud, crimecomputer crime, computer crime, kecurangan white-collar crime, , dan collusion.*

- a. Employee fraud: kesalahan yang dilakukan oleh seorang pegawai demi keuntungan pribadinya.
- b. Management fraud: ketidakjujuran manajemen merugikan orang lain, termasuk pemerintah.
- c. Organized crime: organisasi kriminal, seperti organisasi yang terlibat dalam penipuan kartu kredit atau pengiriman barang yang kurang atau berlebihan, di mana pelakunya menerima potongan sebesar 10%.
- d. Computer crime: melakukan tindak pidana melalui penggunaan sarana elektronik dengan tujuan mencuri uang dari rekening bank orang lain dan menyimpannya ke rekening bank miliknya sendiri.
- e. White-collar crime: Pelaksanaan kejahatan oleh individu kelas atas yang memiliki koneksi, seperti mafia tanah, merger yang disebabkan oleh tekanan halus, dan skema serupa.
- f. Kecurangan: kecurangan dapat timbul dalam wujud-wujud *computer crime, embezzlement, collusion, fraud, white-collar crime*, dan lain-lain.
- g. Collusion: Ketika banyak individu melakukan penipuan dengan mengoordinasikan tindakan mereka guna memberikan kekayaan terhadap diri sendiri dengan pihak lain atau perusahaan sebagai korbannya, hal ini disebut *collusion/ kolusi*. Sekalipun

pengendalian internal perusahaan sangat baik, kolusi masih dapat terjadi dan tidak terdeteksi. Melarang pasangan, anak-anak di bawah umur, dan anggota lain dari keluarga yang sama untuk menduduki posisi di perusahaan yang sama merupakan tindakan pencegahan yang umum.

Dalam Laporrannya kepada The Nation 2020, Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mendefinisikan penipuan sebagai praktik memperoleh keuntungan finansial melalui penyalahgunaan posisi seseorang dalam suatu organisasi.

Dalam istilah sehari-hari, fraud bermakna sebagai penyimpangan atau penyalahgunaan kekuasaan tanpa kekerasan yang dilakukan dengan cara sembunyi-sembunyi tanpa sepengetahuan orang lain. Fraud merupakan tindakan ilegal yang seharusnya dihindari karena menyebabkan kerugian baik diri sendiri, oranglain maupun instansi. Dari segala maksud dan tujuan, segala jenis kegiatan kriminal yang mengandalkan penipuan dapat dianggap sebagai *fraud* (Sukrisno Agoes, 2019 dalam Joseph T. Wells, 2005: 8).

Menurut Wahyu Budiyanto (2023) *fraud* laporan keuangan adalah manipulasi data keuangan yang disengaja oleh manajemen untuk menyajikan data sedemikian rupa sehingga memaksimalkan kinerja manajemen demi kepentingan pengguna informasi keuangan.

Mengacu pada ACFE dalam Report To The Nation On Accupational Fraud and Abuse 2016. Fraud lebih banyak dilakukan oleh:

- 1) Owner/ Executive
- 2) Pria
- 3) Yang berumur 40-45 tahun
- 4) Berpendidikan S1/S2

#### **4.1 Jenis - Jenis Fraud**

Berdasarkan pengertian fraud diatas, mengacu pada The

Association of Certified Fraud Examiners (2019) (ACFE) fraud terbagi atas tiga jenis yang paling merugikan, yaitu:

a. Korupsi

Korupsi terjadi ketika seseorang atau kelompok melakukan perilaku yang bertentangan dengan standar yang ditetapkan demi memajukan kepentingan finansial, politik, atau keluarga mereka dengan mengorbankan negara atau masyarakat (Sukrisno, 2019:228). Sedangkan Setiawan & Jesaja (2022), Seorang koruptor bertindak dengan cara yang tidak etis, merusak, dan menyimpang dari kebenaran.

b. Penyalahgunaan Asset/Kekayaan Negara & Perusahaan

Orang-orang yang bekerja pada pemerintah sering kali melakukan tindakan penipuan yang dikenal sebagai “penyalahgunaan aset” ketika mereka secara tidak sah memperoleh dan mencuri dana publik demi keuntungan diri mereka sendiri (Tuanakotta, 2007).

c. Fraud Laporan Keuangan

Fraud laporan keuangan mengacu pada (ACFE) The Association of Certified Fraud Examiners (2019) ialah perilaku guna menutupi kondisi keuangan atau bisa juga diartikan sebagai kegiatan memanipulasi, pemalsuan, perubahan pencatatan atau penyajian pada catatan akuntansi, bukti pendukung atau laporan keuangan dengan secara sengaja guna mendapatkan keuntungan baik individu atau kelompok.

#### 4.2 Penyebab Terjadinya Fraud

Beberapa penyebab terjadinya kecurangan (Sukrisno, 2019:234) terdiri atas:

1. Kelemahan pengendalian internal:

- a. tidak adanya rotation of duties;
- b. kurangnya pegawai yang kapabel;
- c. tidak berfungsinya bagian internal audit;

- d. kurang baiknya sistem otorisasi;
  - e. tidak terdapat deskripsi pekerjaan yang mengakibatkan timbulnya tugas ganda.
2. Tidak terdapat kebijakan tertulis tentang “*fair dealing*” oleh perusahaan.
  3. Adanya conflict of interest dari pejabat perusahaan.
  4. Pejabat dan pekerja di perusahaan tidak segan-segan bersikap tidak jujur.
  5. Mereka yang melakukan penipuan tidak menghadapi hukuman berat.
  6. Meskipun individu yang dipercaya sering bertindak kecurangan, manajemen memiliki keyakinan tinggi bahwa mereka tidak akan pernah bisa berbuat curang.
  7. Karena standar tinggi yang ditetapkan oleh manajemen tingkat atas tidak realistis, manajer pelaksana sering kali melebih-lebihkan kinerja timnya.
  8. Manajer eksekutif mungkin mencoba memanipulasi laporan divisi mereka untuk menerima bonus berbasis kinerja.
  9. Beberapa manajer mempunyai cita-cita yang begitu tinggi sehingga mereka mengamuk dan menyakiti rekan-rekan mereka.

### **5. Pencegahan Fraud**

Secara umum, pencegahan fraud ialah usaha yang dilaksanakan oleh manajemen tingkat atas guna menetapkan aturan, proses, dan prosedur yang akan membantu menjamin bahwa semua orang yang terlibat, termasuk dewan direksi, telah melakukan apa yang harus dilakukan oleh mereka guna meraih tujuan mereka. Tiga tujuan utama kami adalah memastikan bahwa semua pelaporan keuangan dapat diandalkan, semua operasi dijalankan secara efisien dan efektif, dan semua undang-undang dan peraturan dipatuhi. (COSO: 1992).

Oleh karena itu, cara-cara berikut diperlukan untuk mencegah

potensi kecurangan :

1. Pembangunan struktur pengendalian internal yang baik
2. Mengefektifkan fungsi internal audit.
3. Mengefektifkan aktivitas pengendalian
4. Meningkatkan kultur organisasi

Berdasarkan paparan dari berbagai pendapat oleh para ahli, kemudian ditarik kesimpulan bahwa fraud ialah tindak kecurangan yang dilaksanakan oleh berbagai kalangan baik kalangan atas atau bawah. Menurut teori yang sudah dijelaskan bahwa ada beberapa hal yang mengakibatkan orang melaksanakan fraud yakni tekanan (Pressure), peluang (Opportunity), pembenaran (Rationalization) dan kemampuan (Capability). Abilitas yang dipunyai guna melaksanakan tindakan kecurangan (fraud) bisa melalui laporan keuangan atau penyalahgunaan asset. Sedangkan fraud dapat dicegah dengan menciptakan struktur organisasi serta pengendalian internal yang baik.

## **6. Pengendalian Internal**

Ungkapan "pengendalian internal" mengacu pada sistem prosedur, kebijakan, dan struktur organisasi yang diterapkan untuk menjaga aset organisasi tetap aman, catatan keuangannya akurat dan dapat diandalkan, karyawannya bekerja secara efisien, dan perintah atasan mereka dipatuhi (Mulyadi, 2010:163).

Menurut (Sukrisno, 2017:162) dalam SA 315 (IAPI, 315: 2) Pengendalian internal ialah suatu proses yang dibuat, diterapkan, serta dijaga agar tetap diperbarui oleh individu yang memiliki tanggung jawab atas manajemen, tata kelola, serta fungsi yang lain guna memberikan tingkat keyakinan yang wajar tentang tercapainya tujuan suatu entitas mengenai efektivitas operasional, keuangan, batasan pelaporan, dan kepatuhan hukum.

Sedangkan penelitian oleh Mitta Theresia dan Kristianti (2020) menyatakan bahwa Secara teori, sangat krusial kepada setiap individu guna memiliki sistem pengendalian internal. Sistem ini adalah

serangkaian prosedur dan kebijakan yang diterapkan untuk membantu suatu entitas tetap mematuhi hukum dan peraturan terkait, merencanakan dan mengendalikan operasinya, dan menyediakan informasi akuntansi yang andal untuk laporan keuangan.

### **6.1 Unsur – Unsur Pengendalian Internal**

Menurut (Sukrisno, 2017:162) dalam SA 315 (IAPI, 315: 2) terdapat lima komponen pengendalian internal yang memiliki keterkaitan, yakni:

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Budaya organisasi dan tingkat kesadaran pengendalian di kalangan karyawannya dibentuk oleh lingkungan pengendalian internal. Masing-masing komponen pengendalian internal bertumpu pada disiplin serta struktur yang disediakan oleh lingkungan pengendalian.

2. Penilaian Risiko (Risk Assesment)

Untuk mencapai tujuannya, suatu entitas harus mengidentifikasi dan menganalisis risiko terkait. Proses ini, yang dikenal sebagai penilaian risiko, berfungsi sebagai landasan untuk memutuskan bagaimana risiko harus dikelola.

3. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

Kebijakan dan prosedur yang dikenal sebagai "aktivitas pengendalian" membantu memastikan bahwa arahan manajemen dipatuhi.

4. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication)

Proses mengidentifikasi, menangkap, dan bertukar informasi dalam format dan kemungkinan manajemen waktu individu menjalankan tugasnya disebut informasi dan komunikasi.

5. Pemantauan (Monitoring)

Pemantauan adalah prosedur yang menilai seberapa baik pengendalian internal bekerja dari waktu ke waktu.

### **6.2 Tujuan Pengendalian Internal**

Hanya dengan melakukan hal ini pengendalian internal dapat memastikan bahwa manajemen dan dewan komisaris cukup yakin dalam mencapai tujuan pengendalian internal (Sukrisno, 2017).

Menurut (Elisabeth, 2019) Fungsi pengendalian internal sangat krusial terhadap seluruh jenis organisasi, organisasi besar serta organisasi kecil. Manajer tidak punya waktu untuk mengawasi setiap aspek tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, mereka perlu menunjuk bawahan untuk bertindak sebagai wakil dan mendelegasikan wewenang kepada mereka. Tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas ini akan ditempatkan pada bawahan tersebut. Pengakuan atas pekerjaan yang telah selesai merupakan komponen penting dari akuntabilitas, yang mengikuti pendelegasian tanggung jawab. Bukti ini biasanya disajikan dalam laporan yang membandingkan hasil yang diharapkan dengan hasil sebenarnya. Penjelasan mengenai ketiga tujuan pengendalian internal disajikan di bawah ini :

1. Efektifitas dan Efisiensi Operasi. Untuk membangkitkan kepercayaan dan mencapai tujuan organisasi, pengendalian di tempat kerja mendorong kemanjuran dan efisiensi mereka yang memanfaatkan sumber daya, termasuk karyawan.
2. Keandalan pelaporan keuangan. Manajemen bertanggung jawab guna menjamin bahwa laporan keuangan yang sesuai dengan GAAP telah disiapkan secara jujur dan transparan.
3. Kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Sangat penting bagi organisasi untuk mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang relevan. Peraturan perpajakan adalah salah satu contoh bidang yang memiliki ikatan kuat dengan akuntansi.

### **6.3 Keterbatasan Pengendalian Internal**

Seperti halnya sistem checks and balances, pengendalian internal hanya dapat menjamin bahwa dewan komisaris dan manajemen mendapat informasi yang memadai tentang tujuan

entitas; mereka tidak dapat menjamin kepastian yang utuh (Mulyadi, 2002). Di dalam pencapaian pengendalian internal dapat mendapat pengaruh oleh keterbatasan bawaan.

Keputusan yang diambil oleh manusia rentan terhadap kesalahan dan pelanggaran pengendalian internal yang disebabkan oleh kesalahan manusia, baik itu kelalaian sederhana atau sesuatu yang lebih serius. Selain itu, pengabaian manajemen terhadap pengendalian internal atau kolaborasi antara banyak individu dapat menyebabkan pengendalian menjadi tidak efektif. Pertimbangan lain yang harus dipertimbangkan ketika membatasi pengendalian internal adalah apakah biayanya lebih besar daripada manfaatnya (Sukrisno, 2017:167).

## **7. Whistleblowing System**

Seseorang yang membeberkan kesalahan atau penipuan disebut sebagai whistleblower. Seorang karyawan yang membocorkan pelanggaran di tempat kerja dikenal sebagai pelapor (whistleblower). Pelapor biasanya memiliki banyak data atau bukti yang berkaitan dengan aktivitas ilegal tersebut. Dalam upaya mencari tahu kesalahan yang terjadi di suatu perusahaan, pelapor memainkan peran yang sangat penting. Fungsi pelapor sebagai pemeriksa efisiensi suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa siapa pun yang mengetahui adanya pelanggaran di perusahaan dapat berperan sebagai saksi palsu. Namun, banyak orang yang lebih memilih diam dibandingkan melaporkan penipuan karena banyaknya risiko yang ada, beberapa di antaranya sulit untuk dihindari. Semuanya dimulai dengan perusahaan tempat dia bekerja memecatnya setelah dia melaporkan ancaman terhadap keluarganya dan dirinya sendiri. Hertati & Puspitawati (2023).

Menurut instansi pemerintah Indonesia, sistem pelaporan pelanggaran yang disebut juga dengan sistem whistleblowing adalah suatu cara dimana masyarakat dapat melaporkan tindak pidana korupsi yang mereka yakini telah terlaksana maupun dapat saja terlaksana dalam

organisasi, yang melibatkan karyawan atau pihak lain yang memiliki hubungan dengan dugaan kegiatan korupsi tersebut. bisnis yang mempekerjakan mereka (Chairi dkk., 2022).

Floriano C. Roa menyebut, ada dua jenis pelaporan yang dapat dilakukan whistleblower, yakni:

1. Pelaporan dalam lingkup internal: pengajuan yang dibuat kepada atasan di lingkungan yang sama dengan mereka (misalnya, organisasi bisnis atau pemerintah)
2. Pelaporan dalam lingkup eksternal: pemberitahuan yang diberikan kepada orang, badan pemerintahan, atau pihak luar mengenai perilaku tidak etis atau melanggar hukum dalam organisasi atau departemen (misalnya, kepada penegak hukum).

## **8. Kinerja Karyawan**

Salah satu cara organisasi menerapkan fungsi penilaian adalah dengan mengetahui seberapa baik setiap karyawan dapat melakukan pekerjaannya. Karena, misalnya, keterampilan, hasrat, dan dorongan seseorang untuk sukses di tempat kerja berbeda-beda, maka dapat dikatakan bahwa kinerja setiap orang adalah berbeda (Karyoto, 2016:124).

Menurut (Novia Ruth S dkk., 2021:1) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Definisi lain dari kinerja adalah sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan keseluruhan tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja juga dapat merujuk pada sejauh mana anggota organisasi melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

### **8.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:**

Peneliti menemukan bahwa (a) kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, (b) komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja, dan (c) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja (Pusparani, 2021). Oleh karena itu, tiga variabel berikut mempunyai dampak terhadap produktivitas pekerja di dunia usaha dan lembaga pemerintah :

### 1. Lingkungan Kerja

Frasa lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik di mana individu bekerja yang berdampak pada seberapa baik karyawan dapat melakukan pekerjaannya, termasuk hal-hal seperti AC, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan, dan kualitas peralatan yang mereka gunakan. (Isyandi, 2004:134)

### 2. Kepuasan Kerja

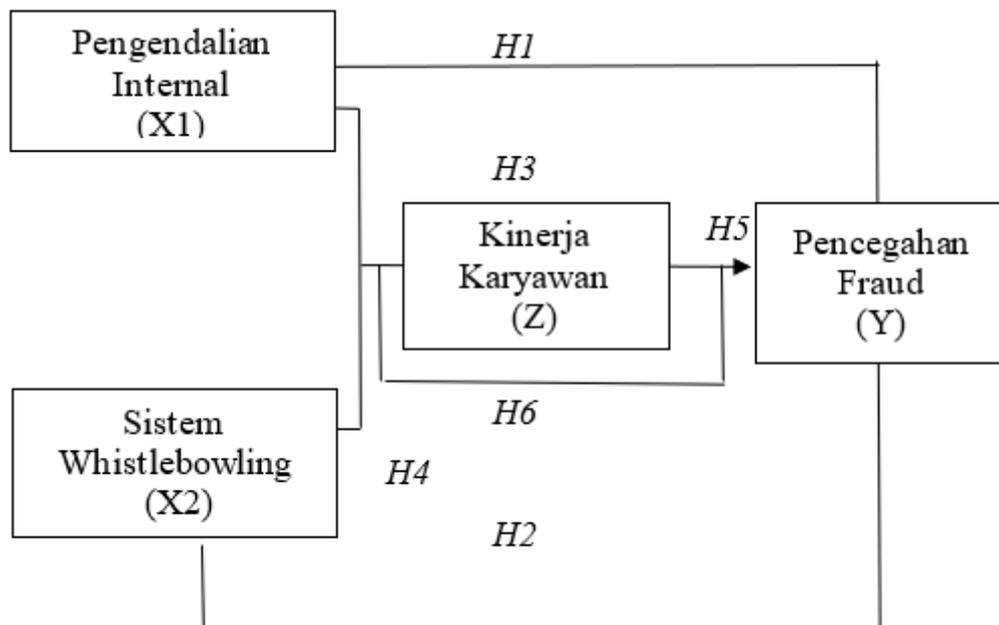
Merupakan tujuan setiap pekerja untuk menikmati waktu mereka dalam bekerja. Karena nilai-nilai setiap orang adalah unik, tidak ada rumus universal untuk mengukur kepuasan kerja; sebaliknya, ini adalah ukuran subjektif yang berbeda-beda pada setiap orang. Derajat kepuasan kerja seseorang berbanding lurus dengan sejauh mana keinginannya terpenuhi melalui pekerjaannya (Pusparani, 2021).

### 3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kegiatan untuk mencapai terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan prinsip kepentingan organisasi lebih penting dari pada kepentingan pribadi.

## **C. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan sintesis data, observasi, dan tinjauan pustaka, landasan pemikiran penelitian adalah kerangka berpikir. Penelitian dengan demikian dapat berpijak pada teori, postulat, atau konsep yang terkandung dalam kerangka berpikir. Variabel penelitian didefinisikan secara menyeluruh dalam kerangka pemikiran dan terbukti relevan dengan permasalahan yang diteliti; ini memungkinkan mereka untuk berfungsi sebagai landasan untuk memecahkan masalah penelitian (Addini Zahra S dkk., 2023). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka model kerangka pemikiran penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran**

Tingginya pengendalian internal dan sistem whistleblowing di Bank BPRS Bhakti Sumekar akan memberikan kinerja yang baik pada karyawan sehingga hal tersebut dapat mencegah terjadinya fraud. Sebaliknya, rendahnya pengendalian internal dan sistem whistleblowing di Bank BPRS Bhakti Sumekar dapat mendapat pengaruh oleh kinerja karyawan sehingga hal ini dapat menyebabkan terjadinya fraud.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

##### **1. Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud**

Untuk melacak operasi sehari-hari, setiap bisnis memerlukan sistem. Bisnis dapat melindungi diri dari penipuan dengan menerapkan sistem yang andal. Sistem pengendalian internal suatu perusahaan ialah suatu sistem yang solid. Guna melindungi aset organisasi, memastikan data akuntansi akurat dan dapat diandalkan, mendorong efisiensi, dan memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen, struktur, metode, dan ukuran organisasi dikoordinasikan untuk membentuk sistem pengendalian internal (Mullyadi, 2017: 129).

Berdasarkan penelitian Agus Budi H & Arief Himmawan D.N (2022) Pencegahan Fraud pada BPR di Kota Semarang mendapat pengaruh oleh pengendalian internal serta tata pengelolaan perusahaan yang baik. Mencegah penipuan ditingkatkan secara signifikan melalui pengendalian internal. Penerapan tata kelola perusahaan yang optimal sangat mendapat pengaruh oleh pengendalian internal.

Oleh karena itu, hipotesis yang pertama yakni:

*H<sub>1</sub>: Pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud*

## **2. Sistem Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud**

Tuanakotta, (2007) yang mengemukakan mengenai dengan adanya whistleblowing system mampu menimbulkan rasa enggan untuk melakukan tindak pelanggaran, dikarenakan adanya efektifitas dalam penerapan whistleblowing system yang efektif. Fenomena tersebut mampu memberikan pencegahan serta mengurangi suatu tindak kecurangan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmat Fauzi Rianto & Zainul Arifin (2022) menunjukkan bahwa hipotesis pertama benar, yang memperlihatkan mengenai sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan penipuan. Sudah menjadi rahasia umum bahwa sistem whistleblowing membantu suatu instansi atau organisasi menghindari penipuan.

Oleh karena itu, hipotesis yang kedua yakni:

*H<sub>2</sub>: Sistem whistleblowing memiliki pengaruh terhadap pencegahan fraud*

## **3. Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil kajian yang dilaksanakan oleh Cucun Sumiati & Nur'aeni (2022) yang paling memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu aktivitas pengendalian, dengan melaksanakan budaya kepatuhan terhadap kebijakan di Bank BJB Syariah dalam

bentuk pelatihan-pelatihan, sosialisasi budaya kepatuhan dari pihak manajemen, juga melakukan pemantauan dari Dewan Pengawas Syariah dengan seperti itu karyawan akan senantiasa menerapkan budaya kepatuhan dan sadar atas risiko sehingga kompetensi karyawan juga akan meningkat.

Keberhasilan suatu organisasi berhubungan langsung dengan tingkat kinerja karyawannya, dan pengendalian internal memainkan peran penting dalam memfasilitasi hal ini (Dettie Adhama, 2014). Kinerja karyawan diukur dari sejauh mana tujuan dapat dipenuhi, dengan bantuan pengendalian internal yang menjamin tingkat kepercayaan yang cukup dalam mencapai tujuan tersebut (Simamora, 2004). Sebelumnya, terdapat penelitian oleh Ahmad (2018), Aditya (2015), Nordica (2017), Oktarnia (2014), Siregar (2017), dan Salwa (2018) semuanya menguatkan temuan tersebut. Temuan penelitian membuktikan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap produktivitas di tempat kerja.

Hasil penelitian Farren, (2021) mengemukakan bahwa aktivitas pengendalian, lingkungan pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pemantauan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Semarang.

Oleh karena itu, hipotesis yang ketiga yakni:

*H<sub>3</sub>: Pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

#### **4. Whistleblowing Terhadap Kinerja Karyawan**

(I Gusti Agung Bayudha Arwata dkk., 2021) Kurangnya korelasi antara personal cost serta niat untuk melaksanakan whistleblowing menunjukkan bahwa individu tidak terpengaruh oleh tingkat personal cost, baik tinggi maupun rendah.

Menurut Mesmer-Magnus dan Viswesvaran (2005), ketika pekerja menghadapi kondisi kerja yang tidak menyenangkan,

mereka dapat keluar dari perusahaan, membocorkan rahasia, atau tidak melakukan apa pun. Para pekerja yang sangat berkomitmen terhadap perusahaan mungkin memilih untuk membocorkan rahasia dari dalam perusahaan dibandingkan keluar dari perusahaan (Taylor dan Curtis, 2010). Berdasarkan hipotesis pertama (H1(a)) yang dikemukakan oleh Laura F. BR Sihaloho dan Wahyu Meiranto (2019), Terdapat korelasi positif antara niat staf akuntan bank di Semarang guna melaksanakan pelaporan pelanggaran internal dan komitmen organisasi. Hipotesis diterima.

Maka hipotesis yang keempat adalah:

*H<sub>4</sub>: Whistleblowing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan*

#### **5. Kinerja Karyawan Terhadap Pencegahan Fraud**

Berdasarkan penelitian (Andi W, 2018) Berdasarkan temuan dan pembahasan seputar kajian kinerja auditor internal yang melakukan pencegahan penipuan kredit fiktif di PT. Bank Muamalat Cabang Makassar kemudian ditarik kesimpulan bahwa kinerja auditor internal memiliki pengaruh signifikan dan positif mengenai pencegahan kecurangan.

Kesimpulan penelitian (Mochammad Amarta Fasa dkk., 2024) Beberapa kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari pengujian hipotesisnya mengenai pencegahan kecurangan pada pegawai BMT Syariah Jawa Timur melalui penerapan pengendalian sistem internal dan kesesuaian kompensasi dengan pendekatan religiusitas sebagai variabel moderasi. Secara khusus, mereka menemukan bahwa meskipun kesesuaian kompensasi memainkan peran penting dalam upaya mencegah penipuan, religiusitas tidak mampu memoderasi pengendalian sistem internal atau kesesuaian kompensasi dalam mencegah penipuan.

Maka hipotesis yang kelima adalah:

*H<sub>5</sub>: Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap*

*pengecahan fraud*

## **6. Kinerja Karyawan, Pengendalian Internal Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud**

### **a. Apakah kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan fraud?**

Hasil penelitian Megawati & Reskino (2023) Nilai p-value variabel pengendalian internal pencegahan kecurangan (MOD X1-Y) yang mendapat pengaruh oleh moralitas individu sebesar 0,004. Kami menolak  $H_0$  dan menerima  $H_5$  karena nilai p lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,004 < 0,05$ ). Hal tersebut memperlihatkan bahwa pada bank-bank milik negara yang berkantor pusat di satu lokasi, etika pribadi dapat memitigasi pengaruh pengendalian internal dalam mencegah penipuan. Jelas juga bahwa koefisien jalur MOD X1-Y bertanda positif, yaitu 0,136. Dengan demikian, efektivitas pengendalian internal dalam menghindari kecurangan berbanding lurus dengan derajat tinggi rendahnya moralitas individu.

### **b. Apakah kinerja karyawan BPRS Bhakti Sumekar memoderasi pengaruh sistem whistleblowing terhadap pencegahan fraud ?**

Hasil pengujian Megawati & Reskino (2023) Diperoleh nilai p sebesar 0,005 untuk variabel sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system) terhadap tindakan mencegah kecurangan yang dimoderasi oleh moralitas individu (MOD X2-Y). Dengan nilai p kurang dari 0,05, yang dianggap signifikan secara statistik, kita dapat menolak  $H_0$  dan menerima  $H_6$ . Hal ini menunjukkan bahwa dalam pencegahan penipuan pada bank-bank BUMN di Kantor Pusat, moralitas individu dapat memoderasi yang dipengaruhi sistem pelaporan pelanggaran (whistleblowing system). Jelas juga bahwa

koefisien jalur MOD X2-Y bertanda positif, yaitu 0,275. Hal tersebut memperlihatkan bahwa efektivitas sistem whistleblowing dalam menghindari kecurangan berbanding lurus dengan tingkat moralitas individu.

Pengendalian internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan; whistleblowing juga berdampak positif dalam mencegah penipuan; pengendalian internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai; kinerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan; kinerja karyawan juga memitigasi dampak pengendalian internal dan pelaporan pelanggaran terhadap pencegahan fraud. Jadi apabila kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap variabel (X1, X2 dan Y) maka, kinerja karyawan dapat memoderasi pengendalian internal dan whistleblowing terhadap pencegahan fraud.

Maka hipotesis yang keenam adalah:

*H<sub>6a</sub>: Kinerja karyawan dapat memoderasi pengendalian internal terhadap pencegahan fraud.*

*H<sub>6b</sub>: Kinerja karyawan dapat memoderasi sistem whistleblowing terhadap pencegahan fraud.*