



Pencegahan Tindakan Kecurangan (*Fraud*) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi

Farah Anissa Ilmi¹, Dwi Suhartini^{2*)}

^{1,2} Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan
Nasional “Veteran” Jawa Timur

* E-mail Korespondensi: dwisuhartini.ak@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 17-07-2023

Revision: 02-02-2024

Published: 10-02-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i1.313

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis persepsi dari karyawan dalam suatu perusahaan mengenai pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kesadaran anti-*fraud* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Borwita Citra Prima dengan menggunakan 97 karyawan Divisi *Finance and Accounting* sebagai responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisisnya dan dengan menggunakan *software* WarpPLS 8.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) di PT. Borwita Citra Prima didukung oleh tingginya tingkat kompetensi dan kesadaran anti-*fraud* yang dimiliki oleh karyawan Divisi *Finance and Accounting*. Namun, pengendalian internal bukan sebagai faktor yang mendorong optimalnya pencegahan kecurangan (*fraud*). Selain itu, studi empiris membuktikan bahwa budaya organisasi mampu memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), namun budaya organisasi bukan sebagai variabel moderasi dalam hubungan pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesadaran Anti-*Fraud*, Pencegahan Kecurangan (*Fraud*), Budaya Organisasi

A B S T R A C T

This study aims to determine and analyze the perceptions of employees in a company regarding internal control, human resource competence and anti-fraud awareness of fraud prevention with organizational culture as a moderating variable. This research was conducted at PT. Borwita Citra Prima using 97 employees of the Finance and Acc-

Acknowledgment

ounting Division as respondents. This research is a quantitative research using Partial Least Square (PLS) as the analysis technique and by using WarpPLS 8.0 software. The results of this study indicate that fraud prevention at PT. Borwita Citra Prima is supported by the high level of competence and anti-fraud awareness possessed by the employees of the Finance and Accounting Division. However, internal control is not a factor that drives the optimal prevention of fraud (fraud). In addition, empirical studies prove that organizational culture is able to strengthen the relationship between human resource competency and fraud prevention, but organizational culture is not a moderating variable in the relationship between internal control and anti-fraud awareness on fraud prevention.

Key word: *Internal Control, Human Resource Competency, Anti-Fraud Awareness, Fraud Prevention, Organizational Culture*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Era globalisasi memberi perubahan signifikan di segala bidang kehidupan masyarakat, salah satunya perkembangan pada perekonomian yang menuntut dunia usaha yaitu perusahaan untuk dapat mengelola kegiatan operasional usahanya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan utama perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu perusahaan yang mengalami perkembangan tersebut ialah perusahaan distributor. Perusahaan distributor merupakan perusahaan yang berperan dalam mendistribusikan produk atau jasa kepada konsumen atau agen lainnya dengan memastikan bahwa persediaannya cukup, tidak mengalami kekurangan, dan memastikan produk sampai di tangan konsumen dengan keadaan baik dari sisi waktu maupun kualitas barangnya, sehingga hal tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan yang utama dan berdaya saing di era globalisasi ini (Sari & Saputri, 2019). Namun, dalam kegiatan distribusinya, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok yang mengarah pada tindakan kecurangan (*fraud*).

Kecurangan atau *fraud* didefinisikan sebagai salah satu tindakan kejahatan yang mengandung tiga unsur penting yaitu perbuatan tidak jujur, niat atau perbuatan yang disenga-

ja, dan keuntungan yang merugikan orang lain yang sengaja dilakukan oleh seseorang maupun kelompok dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kolektif dan menimbulkan kerugian pada pihak yang dirugikan (Samanto dkk., 2022). Kecurangan (*fraud*) dapat dilakukan oleh siapapun dan tidak memandang latar belakang yang dimilikinya. Mengacu pada hasil survei ACFE Indonesia pada tahun 2019, pelaku kecurangan (*fraud*) (*fraudster*) terbesar adalah karyawan (31,8%), diikuti oleh atasan direksi/pemilik (29,4%), manajer (23,7%) dan jabatan lain (15,1%).

PT. Borwita Citra Prima adalah salah satu perusahaan distributor independen barang-barang konsumtif, seperti produk perawatan pribadi dan kebersihan, minuman dan makanan ringan dengan jangkauan pendistribusiannya yaitu pada area Jawa dan Indonesia Timur. Dalam kegiatan distribusi ke konsumennya, perusahaan ini mengalami beberapa kendala dan permasalahan yang mengarah pada indikasi terjadi kecurangan (*fraud*) dan dapat merugikan perusahaan. Seperti yang disampaikan oleh salah seorang staff Divisi *Finance and Accounting*, adanya tindakan kerja sama menyimpang antara *sales* dan *delivery* yang tidak mengirimkan produk ke konsumennya dan menjualnya kembali dengan harga termurah di bawah pasar demi mendapatkan keuntungan dari penjualan tersebut serta adanya ketidaksepahaman dan kejelasan mengenai pembayaran kerusakan kendaraan yang disewa dari beberapa vendor *leasing* kendaraan karena tidak adanya standar operasional prosedur (SOP) yang menjadi pedoman baku sehingga hal tersebut menjadi polemik karena diduga adanya perilaku tidak adil.

Kasus kecurangan (*fraud*) yang terungkap dan terjadi tersebut dinilai merupakan sebagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi. Upaya utama yang dapat dilakukan adalah melakukan pencegahan kecurangan (*fraud*). Pencegahan kecurangan (*fraud*) merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dalam rangka penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang secara khusus dikembangkan dan dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan yaitu meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*) sejak dini di semua elemen perusahaan dengan cara membatasi adanya kondisi yang mengarah pada kecurangan (*fraud*), menghambat pergerakan pelaku, mengidentifikasi aktivitas dengan risiko tinggi dan kelemahan pengendaliannya, serta memberikan sanksi kepada pelaku (Wulandari & Nuryanto, 2018). Pengendalian internal menjadi langkah awal yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menjaga dan mengelola aset yang dimilikinya dari tindakan kecurangan (*fraud*). Penerapan pengendalian internal sebagai upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) dinilai berfungsi sebagai penghalang

terhadap kesalahan dan penyimpangan yang disebabkan oleh faktor manusia (karyawan ataupun pihak-pihak terkait lainnya) baik itu disengaja maupun tidak (Novandalina dkk., 2021). Keberhasilan penerapan pengendalian internal dalam suatu perusahaan didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dan menjadi sumber daya utama yang harus dipersiapkan agar dapat mencapai target dan tujuan perusahaan. Semakin baik kompetensi dan pengalaman yang dimiliki oleh individu akan memberikannya keunggulan dalam beberapa hal, seperti kemampuan untuk mendeteksi dan memahami kesalahan yang dapat digunakan sebagai peluang untuk melakukan kecurangan (*fraud*) (Puspitanisa & Purnamasari, 2021). Selain pengendalian internal terdapat dua konsep lain dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*), diantaranya yaitu menanamkan kesadaran tentang adanya kecurangan (*fraud awereness*) dan upaya menilai risiko kecurangan (*fraud risk assessment*) (Jalil, 2018). Semakin tinggi tingkat kesadaran anti-*fraud* yang dimiliki oleh semua pihak dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kepedulian dan kepekaan semua pihak perusahaan dalam mencegah kecurangan (*fraud*). Salah satu faktor lain yang juga turut andil dalam mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*) dalam suatu perusahaan ialah adanya budaya organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang baik dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan membentuk individu-individu yang terlibat dalam perusahaan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tersebut, sehingga karyawan akan takut apabila perusahaan mengalami kebangkrutan atau kerugian yang disebabkan oleh adanya tindakan kecurangan (*fraud*) (Fitri, 2018).

Berdasarkan fenomena di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh yang diberikan pengendalian internal, kompetensi sumber daya manusia, kesadaran anti-*fraud* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan budaya organisasi sebagai variabel pemoderasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji populasi dan sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah 127 karyawan Divisi *Finance and Accounting* PT. Borwita Citra Prima yang berada di Kantor Pusat dan Kantor Cabang Surabaya. Divisi *Finance and Accounting* dipilih sebagai populasi dalam penelitian ini karena divisi ini merupakan pondasi yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan aset dari suatu perusahaan agar perusahaan mendapatkan laba dan tidak merugi, namun, realita di lapangan

menunjukkan bahwa dengan tanggung jawabnya dalam hal keuangan perusahaan yang sangat krusial tersebut seringkali ditemukan kasus penyalahgunaan dana yang berujung pada tindakan kecurangan (*fraud*) yang terjadi pada divisi ini. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yang pengambilan sampelnya dilakukan dengan cara undian. Dengan menggunakan rumus slovin, diperoleh 97 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan serta diisi langsung oleh karyawan Divisi *Finance and Accounting* PT. Borwita Citra Prima dalam bentuk fisik dan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran variabel. Penelitian ini menggunakan *software* WarpPLS 8.0 sebagai teknik analisis data. Teknik analisis data menggunakan WarpPLS terdiri atas tiga tahapan, yaitu model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), dan uji hipotesis.

HASIL

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Pengendalian Internal (X1)	PI1	0.651	Valid
	PI2	0.710	Valid
	PI3	0.671	Valid
	PI4	0.694	Valid
	PI5	0.805	Valid
	PI6	0.763	Valid
	PI7	0.819	Valid
	PI8	0.781	Valid
	PI9	0.749	Valid
	PI10	0.691	Valid
	PI11	0.765	Valid
Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2)	KSDM1	0.704	Valid
	KSDM2	0.747	Valid
	KSDM3	0.773	Valid
	KSDM4	0.536	Valid
	KSDM5	0.677	Valid
	KSDM6	0.616	Valid
Kesadaran Anti-Fraud (X3)	KAF1	0.563	Valid
	KAF2	0.527	Valid
	KAF3	0.694	Valid
	KAF4	0.736	Valid
	KAF5	0.718	Valid
	KAF6	0.814	Valid
	KAF7	0.800	Valid

Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	KAF8	0.816	Valid
	KAF9	0.780	Valid
	KAF10	0.738	Valid
	PKEC1	0.744	Valid
	PKEC2	0.801	Valid
	PKEC3	0.598	Valid
	PKEC4	0.729	Valid
	PKEC5	0.727	Valid
	PKEC6	0.724	Valid
	PKEC7	0.665	Valid
Budaya Organisasi (Z)	PKEC8	0.795	Valid
	PKEC9	0.708	Valid
	PKEC10	0.574	Valid
	BOR1	0.513	Valid
	BOR2	0.703	Valid
	BOR3	0.632	Valid
	BOR4	0.543	Valid
	BOR5	0.755	Valid
	BOR6	0.723	Valid
	BOR7	0.804	Valid
	BOR8	0.731	Valid

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Tabel 1 menunjukkan hasil nilai *outer loading* pada seluruh indikator adalah $>0,5$ yang menunjukkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali eliminasi indikator hingga akhirnya data memenuhi validitas diskriminan. Pada pengujian pertama terdapat sebanyak 12 indikator dan pengujian kedua terdapat 2 indikator yang memiliki nilai *cross loading* lebih besar daripada nilai *outer loading* pada variabelnya sehingga menyebabkan data tidak valid dan harus dieliminasi.

Pada pengujian ketiga, nilai pada *cross loading* pada masing - masing indikator variabel telah memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibandingkan dengan antar variabel lainnya. Dengan demikian semua variabel telah memenuhi uji validitas.

Tabel 2. Nilai AVE

No	Variabel	Nilai AVE
1	Pengendalian Internal	0.554
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.601
3	Kesadaran Anti- <i>Fraud</i>	0.561
4	Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.558
5	Budaya Organisasi	0.538

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *average variance extracted* (AVE) seluruh variabel telah memiliki nilai validitas diskriminan atau *discriminant validity* >0.50 . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah valid dan dapat memberikan keyakinan.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

No	Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>
1	Pengendalian Internal	0.925	0.909
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia	0.818	0.665
3	Kesadaran Anti-Fraud	0.898	0.866
4	Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.898	0.866
5	Budaya Organisasi	0.820	0.705

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* >0.7 dan *cronbach alpha* >0.6 . Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliable dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam uji analisis lebih lanjut.

Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi (*R-Square* atau R^2)

Tabel 4. Nilai *R-Square* (R^2)

<i>R-square</i>	
Pencegahan Kecurangan(<i>Fraud</i>) (Y)	0.597

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal, Sumber Daya Manusia dan Kesadaran Anti Fraud, serta hubungan yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi yang mempengaruhi Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) dalam model struktural memiliki nilai *R-square* sebesar 0.597 yang mengindikasikan bahwa model “menengah” atau moderat. Dengan demikian nilai kecocokan model yang dapat dijelaskan oleh hubungan terhadap variabel Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) sebesar 59,7%, sedangkan sisanya sebesar 40,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Predictive Relevance (*Q-Square* atau Q^2)

Tabel 5. Nilai *Q-Square* (Q^2)

<i>Q-square</i>	
Pencegahan Kecurangan(<i>Fraud</i>) (Y)	0.609

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Berdasarkan hasil analisis *Q-square* pada tabel 5 dapat diartikan bahwa variabel Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesadaran Anti-*Fraud* serta hubungan yang dimoderasi oleh Budaya Organisasi yang mempengaruhi Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) memiliki nilai *predictive relevance* (*Q-square*) sebesar 0.609, yang dimana hasil tersebut >0.25 . Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut memiliki nilai *predictive relevance* (*Q-square*) yang kuat.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	B	<i>P value</i>	Keterangan
1	Pengendalian Internal -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.142	0.075	Ditolak
2	Kompetensi Sumber Daya Manusia -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.236	0.007	Diterima
3	Kesadaran Anti- <i>Fraud</i> -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.448	<0.001	Diterima
4	Z*X1 -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.154	0.058	Ditolak
5	Z*X2 -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	-0.170	0.041	Diterima
6	Z*X3 -> Pencegahan Kecurangan (<i>Fraud</i>)	0.061	0.270	Ditolak

Sumber: Data Primer, diolah WarpPLS (2023)

Berdasarkan tabel 6 pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengujian hipotesis melalui nilai *p-value* dengan nilai <0.05 dapat diterima. Dengan demikian maka H2, H3, dan H5 dapat diterima, sedangkan untuk H1, H4, dan H6 ditolak.

Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) sehingga hipotesis pertama “Pengendalian

internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)” ditolak. Pengendalian internal memang dinilai cukup penting dalam mencegah dan meminimalisir risiko kecurangan (*fraud*). Namun dalam penelitian ini, pengendalian internal tidak mempengaruhi karyawan Divisi *Finance and Accounting* PT Borwita Citra Prima dalam mencegah kecurangan (*fraud*). Dengan kata lain bahwa pengendalian internal belum memberikan dampak terhadap penerapan pencegahan kecurangan (*fraud*) di suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan penerapan pengendalian internal hanya ditujukan untuk memenuhi ketentuan regulasi dan peraturan terkait indikator kerja utama sehingga dapat memperlambat upaya pencegahan kecurangan (*fraud*) dan menjadi kurang efektif. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wulandari & Nuryanto (2018) dan Islamiyah dkk., (2020) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah signifikan positif. Hal ini memiliki arti bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) dapat dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, maka hipotesis kedua “Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)” dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa semakin baik keterampilan, pengetahuan dan *skill* serta didukung dengan pengalaman yang dimiliki oleh individu akan memberikan keunggulan dalam beberapa hal, seperti kemampuan untuk mendeteksi dan memahami kesalahan yang dapat digunakan sebagai peluang untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Laksmi & Sujana (2019) dan Puspitanisa & Purnamasari (2021) yang mengungkapkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Kesadaran Anti-*Fraud* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kesadaran anti-*fraud* berpengaruh ke arah positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), maka hipotesis ketiga “Kesadaran Anti-

Fraud berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*)” dapat diterima. Kesadaran anti-*fraud* yang dimiliki oleh karyawan Divisi *Finance and Accounting* dinilai telah optimal karena berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) pada PT. Borwita Citra Prima. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi tingkat kesadaran anti-*fraud* yang dimiliki oleh seluruh pihak dalam perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepedulian dan kepekaan seluruh pihak perusahaan dalam mencegah kecurangan (*fraud*). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Jalil (2018) dan Lapae dkk., (2022) yang mengungkapkan bahwa kesadaran anti-*fraud* berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yang dimoderasi Budaya Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) sehingga hipotesis keempat “Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yang dimoderasi Budaya Organisasi” ditolak. Hal tersebut terjadi karena sedari awal hubungan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Selain hanya untuk kepentingan regulasi, pengendalian internal yang diterapkan di PT Borwita Citra Prima juga dianggap terlalu mengikat sehingga kinerja karyawan menjadi lemah dan pencegahan menjadi kurang efektif. Oleh sebab itu, meskipun adanya suatu nilai-nilai yang baik dalam budaya organisasi yang berperan sebagai alat memperkuat, tetapi tidak akan tercapai perannya apabila pengendalian internal tidak diterapkan secara optimal.

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yang dimoderasi Budaya Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), maka hipotesis kelima “Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yang dimoderasi Budaya Organisasi” dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berkompeten dalam artian memiliki pengalaman, keterampilan dan *skill* tentu memiliki rasa taat pada nilai-nilai baik atau aturan yang ada di suatu perusahaan. Tanpa disadari karyawan yang taat pada nilai-nilai atau norma yang baik

akan lebih berkompeten dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan dan akan lebih cepat menganalisis apabila kesalahan terjadi sehingga hal tersebut menjadi upaya dalam menghindari terjadinya kecurangan (*fraud*). Dengan demikian, dengan adanya budaya organisasi, maka pencegahan kecurangan (*fraud*) dapat berjalan secara efektif dan semakin baik, sehingga budaya organisasi mampu memoderasi hubungan kompetensi sumber daya manusia dengan pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini tidak didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Djatmiko dkk., (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memperlemah pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap *fraud*.

Kesadaran Anti-Fraud berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) yang dimoderasi Budaya Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan antara kesadaran anti-*fraud* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Tidak ada pengaruh antara kesadaran anti-*fraud* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) yang dimoderasi oleh budaya organisasi. Ditolaknya hipotesis ini dikarenakan kesadaran anti-*fraud* dapat meningkatkan pencegahan kecurangan (*fraud*) dengan sendirinya meskipun tidak didukung oleh adanya budaya organisasi. Karyawan Divisi *Finance and Accounting* PT. Borwita Citra Prima diketahui lebih memiliki kesadaran yang telah tertanam dalam dirinya akan bahaya kecurangan (*fraud*) karena divisi ini merupakan pondasi yang bertanggung jawab dalam mengelola keuangan dan aset dari suatu perusahaan agar perusahaan mendapatkan laba, tidak merugi, dan memiliki paling banyak peluang kemungkinan terjadinya kecurangan (*fraud*).

SIMPULAN

Melalui analisis serta uji hipotesis pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pencegahan kecurangan (*Fraud*) pada PT. Borwita Citra Prima mampu dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia dan kesadaran anti-*fraud* yang dimiliki oleh seluruh karyawan, khususnya karyawan Divisi *Finance and Accounting*. Namun, pengendalian internal belum mampu mendukung optimalnya penerapan pencegahan kecurangan (*fraud*) yang ada di PT. Borwita Citra Prima. Sebagai variabel pemoderasi, budaya organisasi terbukti mampu memperkuat hubungan kompetensi sumber daya manusia terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Namun, budaya organisasi belum mampu memoderasi hubungan pengendalian internal dan kesadaran anti-*fraud* terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Oleh sebab itu, penelitian ini ditujukan pada PT. Borwita Citra Prima agar mengupayakan

untuk dapat menentukan pembagian tugas dan fungsi karyawannya secara jelas, melakukan pengawasan hingga komponen terbawah yang ada di perusahaan serta mengadakan sosialisasi sebagai pengingat bahwa kecurangan (*fraud*) dapat terjadi dimana saja dan tidak memandang jabatan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menambahkan objek penelitian untuk menguji secara keseluruhan dan lengkap pengaruh faktor-faktor yang telah ada terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. *Indonesia Chapter #111*, 53(9), 1–76. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>
- Djarmiko, R. M., & Asnawi, M., & Larasati, R. (2020). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Kompetensi Dengan Budaya Etis Organisasi Sebagai Variabel Moderating Terhadap Fraud. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Daerah*, 15(2), 98–110.
- Elder, R. J., Beasley, M. S., Arens, A. A., & Jusuf, A. A. (2020). *Jasa Audit Assurance Pendekatan Terpadu (Adaptasi Indonesia)*. Salemba Empat.
- Fitri, C. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi*, 6 (3). <https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/article/view/3809>
- Ghazali Akbar, A., & Andayani, W. (2019). Pengaruh Implementasi E-Procurement dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah terhadap Pencegahan Fraud Pengadaan Barang/Jasa dengan Budaya Etis Organisasi sebagai Pemoderasi. *Ekonomia*, 15(1), 69–81. <https://journal.uny.ac.id/index.php/economia>
- Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas, Sistem Pengendalian Internal, Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa Di Kecamatan Wajak. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.21067/jrma.v8i1.4452>
- Jalil, F. Y. (2018). Internal Control, Anti-Fraud Awareness, and Prevention of Fraud. *ETIKONOMI*, 17(2), 297–306. <https://doi.org/10.15408/etk.v17i2.7473>
- Jensen, M., & Meckling, W. (2012). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs, and ownership structure. *The Economic Nature of the Firm: A Reader, Third Edition*, 283–303. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.023>
- Lapae, K., Aprillivia, N. D., & Budiantoro, H. (2022). Pengaruh Penerapan Gcg , Kesadaran Anti-Fraud , Dan Integritas. *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneur*, 2022(3), 28–39.
- Novandalina, A., Sarbullah, & Andriyanto, A. T. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Anti-Fraud Awareness dan Asimetri Informasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Bank KCU Semarang. *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS*,

2654–6590, 224–234.

- Prena, G. Das, & Kusmawan, R. M. (2020). Faktor-faktor Pendukung Pencegahan Fraud pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 84. <https://doi.org/10.23887/jia.v5i1.24275>
- Puspitanisa, W., & Purnamasari, P. (2021). Pengaruh Whistleblowing System dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(1), 42–46. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i1.188>
- Putri, V. Y. E., & Saud, I. M. (2021). Pengaruh Komite Audit Independen, Pengendalian Internal, dan Sikap terhadap Fraudulent Financial Reporting dengan Budaya Etis Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi. *Reviu Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 5(1), 13–25. <https://doi.org/10.18196/rabin.v5i1.11140>
- Samanto, H., Pravasanti, Y. A., & Saputra, S. A. (2022). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 1–7.
- Santi Putri Laksmi, P., & Sujana, I. K. (2019). Pengaruh Kompetensi SDM, Moralitas dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 2155. <https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i03.p18>
- Sari, M. S., & Saputri, D. A. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Persediaan Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Persediaan Pada PT . Indofarma Global Medica Bandar Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*, 1, 10–18. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/1742>
- Wulandari, D. N., & Nuryanto, M. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-Fraud, Integritas, Independensi, dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 4(2), 117. <https://doi.org/10.26486/jramb.v4i2.557>