

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

Landasan teori yang terdapat pada penelitian ini menggunakan *grand theory* yang meliputi: *fraud triangle theory*, *atribusi theory*, *theory resourcebased view* dan teori keagenan. Serta variabel teori yang meliputi variabel *internal control*, *organizational culture*, *corporate governance* dan *fraud prevention*. Penjelasan atas landasan teori terlampir dibawah ini:

2.1.1 *Fraud Triangle Theory*

Fraud triangle theory diperkenalkan oleh Cressey pertama kali di tahun 1950 merupakan kecurangan sebagai pelanggaran kepercayaan yang terjadi ketika seseorang menyalahgunakan posisi tersebut untuk kepentingan pribadi atau perusahaan. Mengenai alasan munculnya kecurangan yaitu adanya tekanan (*pressure*) dari segi kepentingan pribadi dan faktor masalah yang menjadi alasan untuk melakukan kecurangan. Biasanya dorongan tekanan atas masalah keuangan akan tetapi dapat timbul dari tekanan pekerjaan dan gaya hidup. Selanjutnya adanya faktor kesempatan (*opportunity*) atas kepercayaan dalam melakukan kewajiban yang membuka peluang bagi pelaku melakukan kecurangan. Maka dalam hal itu bagi pelaku yang diberikan kepercayaan atas kewajiban untuk tidak melakukan hal yang dapat merusak kepercayaan yang telah diberikan. Dan faktor terakhir merupakan rasionalisasi (*rationalization*) yang timbul atas pelaku kecurangan mewajarkan tindakan kecurangan dengan hal yang logis

hingga pelaku akan mengeluarkan alasan yang masuk akal atas tindakannya. Teori ini sesuai dengan variabel dependen yaitu *fraud prevention*.

2.1.2 Teori Atribusi

Menurut Awanis & Rini, (2023) Teori atribusi merupakan salah satu tindakan pimpinan yang memiliki wewenang yang dipengaruhi oleh penyebab. Teori atribusi diperkenalkan oleh Fritz Heider pertama kali pada tahun 1958. Teori tersebut berhubungan dengan manusia yang memberikan penjelasan sebab akibat tingkah laku diri sendiri ataupun orang lain termasuk tindakan karyawan dalam pencegahan *fraud*, dengan adanya teori atribusi pada penelitian ini adanya hubungan antara perusahaan mengetahui penyebab terjadinya kecurangan (Sara et al., 2023). bagaimana seorang karyawan mampu melihat perbuatan pencegahan *fraud* yang sangat penting karena akan mengganggu proses perusahaan maupun merusak moral dan susunan kerja karyawan (Muhammad Rahmat et al., 2023). Teori atribusi memberikan pernyataan bahwa perilaku manusia dapat ditentukan oleh kekuatan pihak internal (*internal forces*) contohnya faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan kekuatan eksternal (*eksternal forces*) berasal dari beberapa faktor dari luar contohnya kesulitan dalam pekerjaan dan keberuntungan (Liza et al., 2019).

Teori atribusi berfokus mengenai tingkah laku seseorang yang akan menjelaskan kepribadian/perilaku manusia di dalam perusahaan baik perilaku

pimpinan ataupun perilaku bawahan yang ditentukan dari faktor-faktor internal (*dispositional attributions*) seperti karakter, sifat, sikap, tingkah laku dan lain-lain. Serta ditentukan dari faktor eksternal (*situational attributions*) yang terdiri dari suatu tekanan yang terjadi dilingkungan sekitar ataupun keadaan yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individualitas (Ferdiansyah, 2016). Teori ini sesuai dengan variabel dependen yaitu *fraud prevention* dan variabel independen yaitu *organizational culture*.

2.1.3 Theory Resource Based View

Theory Resource Based View (RBV) hal ini diperkenalkan oleh *wernerfelt* pertama kali pada tahun 1984. Menurutnya perusahaan yang baik mampu bersaing pada perusahaan yang mengutamakan sumber daya dan kemampuan perusahaan yang dapat memandang beberapa aspek yang menjadi dasar dalam hasil kerja perusahaan. Selain itu menurut Barney pada tahun 1991 mengatakan bahwa kelebihan yang diperoleh oleh perusahaan akan meningkat jika memiliki kualitas yang baik (Muliza & Astuti, 2023). Dengan adanya teori ini perusahaan dapat memperbaiki sumber daya yang dimiliki salah satunya menerapkan sistem pengendalian internal yang baik untuk para karyawannya sehingga tidak menimbulkan peluang untuk melakukan kecurangan dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan yang baik. Selain itu teori ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas terhadap visi dan misi dengan perusahaan sehingga menimbulkan kesediaan

karyawan berkomitmen untuk perusahaan. Teori ini sesuai dengan variabel independent yaitu *internal control*.

2.1.4 Teori Keagenan

Teori keagenan dikemukakan oleh Jensen dan Meckling pada tahun 1976 yang menyatakan bahwa teori keagenan merupakan teori yang memiliki hubungan principal-agen. Hubungan keagenan terjadi ketika klien menggunakan agen tertentu dengan kepercayaan terhadap pekerjaan dan otoritas pengambilan keputusan. Oleh karena itu agent yang disewa oleh principal dalam pekerjaannya harus bekerja dengan baik dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan perusahaan agar perusahaan tidak mengalami kerugian (Reskia & Sofie, 2022). Teori agensi didasarkan pada hubungan kontrak antara pemegang saham atau pemilik serta manajemen atau manajer. Menurut teori ini, hubungan antara pemilik dan manajer pada dasarnya sulit dibangun karena adanya konflik kepentingan. Untuk membuat *corporate governance* berfungsi dengan baik, terdapat kelompok-kelompok yang harus berinteraksi yakni tersedianya undang-undang atau jaminan hukum yang tegas, penegakan akuntabilitas, adanya peran direksi dan manajer yang mendukung direksi dan komite (Rowa & Arthana, 2019). Untuk memahami dinamika antara pemegang saham antara pemilik saham dan manajemen yang diberi tanggung jawab untuk mempertimbangkan kepentingan pemegang saham. Teori ini sesuai dengan variabel mediasi yaitu *corporate governance*.

2.1.5 *Fraud Prevention*

Fraud prevention menurut Puryati & Febriani, (2020) merupakan tindakan yang disusun oleh manajemen untuk meminimalisir terjadinya kecurangan. Rowa & Arthana, (2019) mengatakan bahwa *fraud prevention* salah satu cara terintegrasi yang dapat menekan terjadinya penyebab *fraud*. Sedangkan menurut Reskia & Sofie, (2022) cara meminimalisirnya dengan merumuskan kegiatan anti*Fraud* serta adanya peningkatan sistem pengawasan terhadap seluruh karyawan. Dan menurut Awanis & Rini, (2023) cara-cara *fraud prevention* yaitu upaya pengendalian yang dilakukan manajemen dengan menekan faktor terjadinya kecurangan.

Fraud prevention terdapat 3 dimensi menurut (Masni & Sari, 2023; Novitasari & Kusumastuti, 2019)

1. Kecurangan laporan keuangan adalah tindakan yang dapat merugikan perusahaan dengan mencatat transaksi pada waktu yang berbeda atau lebih awal dari waktu sebenarnya, atau dengan menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi,
2. Penyalahgunaan asset merupakan tindakan untuk kepentingan pribadi,
3. Korupsi tindakan yang menjadi pertentangan perusahaan yaitu suap dan pemberian illegal.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *fraud prevention* adalah perlakuan dan cara manajemen yang dapat mencegah terjadinya

kecurangan dengan cara menerbitkan peraturan, kebijakan, dan pengawasan secara terus menerus yang dilakukan pihak manajemen.

2.1.6 *Internal Control*

Menurut Jusup., (2014) *internal control* merupakan suatu proses yang telah direncanakan, diimplementasikan dan dipelihara oleh pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, manajemen, dan personel lainnya. Tujuan dari proses ini adalah untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan entitas terkait, seperti keandalan pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasional, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Pengertian "pengendalian" mencakup segala aspek dari satu atau lebih komponen pengendalian internal.

Internal Control merupakan kebijakan dan prosedur perusahaan yang dapat mengurangi penyalahgunaan salah satunya kecurangan (Rachman & Dyahrini, 2021). Menurut Sari et al., (2021) *internal control* salah satu strategi perusahaan yang seluruh tindakan dibuat untuk mendorong karyawan untuk mematuhi kebijakan perusahaan dalam peningkatan efisiensi. Dengan adanya *internal control* proses penilaian keefektifan keadaan organisasi saat ini dengan sebelumnya dengan tujuan memastikan sistem berfungsi dengan seharusnya (Wardah et al., 2022). Selanjutnya yaitu proses yang dilakukan perusahaan untuk memberikan keyakinan bahwa tujuan perusahaan telah tercapai dengan beberapa faktor antara lain: lingkungan *control*, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi dan pemantauan (Kuncara, 2022).

Internal Control terdiri atas 5 dimensi menurut (Kuncara, 2022), penjelasan dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Lingkungan *control* yang terbagi atas tindakan, kebijakan maupun prosedur dalam penilaian sikap para kepentingan manajemen mengenai pengendalian internal.
2. Penilaian risiko pada hal ini perusahaan akan menghadapi risiko yang dapat memperlambat pencapaian tujuan perusahaan baik risiko internal dan eksternal.
3. Aktivitas pengendalian suatu kebijakan dan prosedur yang membantu memastikan bahwa pengambilan keputusan dalam menghadapi risiko dengan akhir yang diharapkan tujuan perusahaan tercapai.
4. Informasi dan komunikasi, komunikasi yang tepat akan menghasilkan informasi dengan kualitas yang tinggi, relevan serta akurat yang harus ada pada tiap karyawan perusahaan dengan tujuan operasional Perusahaan dapat berjalan dengan baik.
5. Pemantauan, aktivitas ini berhubungan dengan penilaian perwaktu terhadap kualitas pengendalian internal oleh manajemen dengan tujuan menentukan bahwa pengendalian beroperasi sesuai yang diharapkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *internal control* merupakan tahapan perusahaan dalam penilaian fungsi sistem pengendalian berjalan dengan efektif dan efisien sehingga memberikan kepercayaan pada manajemen bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.7 *Organizational Culture*

Organizational culture merupakan sistem nilai atau makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi. Mereka menganggap *organizational culture* sebagai nilai-nilai dan pedoman bagi sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk menghadapi tantangan eksternal dan memfasilitasi integrasi di dalam organisasi. Oleh karena itu, setiap anggota organisasi diharapkan memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana perilaku yang diharapkan dari mereka (Robbins, 2008).

Organizational culture salah satu sistem yang diikuti oleh perusahaan yang menentukan cara bertindak (Kuntadi et al., 2023). Adapun menurut Awanis & Rini, 2023 *organizational culture* menjadi salah satu faktor mencegah terjadinya kecurangan karena adanya budaya kejujuran serta etika. (Septiani et al., 2023). *Organizational culture* yang diyakini oleh perusahaan dalam kegiatan karyawan sehari-hari yang dapat menjadi pembeda antara perusahaan lainnya. Selanjutnya menurut Adi Nugroho et al., (2023) *organizational culture* juga diyakinkan perusahaan yang positif akan berdampak dalam pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Organizational culture terdapat 7 dimensi menurut Septiani et al., (2023), penjelasannya yaitu:

1. Pada dimensi inovasi dan pengambilan resiko terdapat karyawan didorong untuk inovatif terhadap perusahaan.
2. Perhatian terhadap detail dinilai dari menampilkan ketepatan dan kemampuan analisis,
3. Orientasi kepada hasil dalam pengambilan keputusan perlu adanya musyawarah antara pimpinan dan karyawan.
4. Orientasi kepada orang dalam memilih karyawan yang berkompeten.
5. Orientasi kepada tim pada perubahan yang dilakukan pada perusahaan ditentukan oleh pimpinan dan karyawan.
6. Keagresifan pada masyarakat lingkungan perusahaan sehingga menjalin budaya yang baik antar masyarakat.
7. Stabilitas dalam pencapaian tujuan perusahaan serta memiliki komitmen yang kuat.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational culture* sistem budaya perusahaan yang diterapkan pada karyawan dengan tujuan perusahaan memiliki indentitas berbeda dengan perusahaan lain dan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

2.1.8 *Corporate Governance*

Corporate governance merupakan sistem yang digunakan oleh perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan operasinya. Struktur *corporate governance* menetapkan bagaimana hak dan tanggung jawab dibagi antara berbagai pihak di dalam perusahaan, termasuk dewan direksi, manajer, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. Sistem ini juga mengatur aturan dan prosedur yang digunakan untuk pengambilan keputusan mengenai urusan perusahaan. Melalui *corporate governance*, ditetapkan tujuan perusahaan dan diciptakan sarana untuk mencapai tujuan tersebut, serta menyediakan kerangka kerja untuk memantau kinerja perusahaan secara keseluruhan (Aldridge & Sutojo., 2005).

Corporate governance merupakan sistem yang mengarahkan peraturan antara perusahaan, pengurus, kreditur, karyawan dan badan pengawas internal dan eksternal sehubungan dengan hak dan kewajiban yang dapat mengarahkan perusahaan (Kurniawan & Izzaty, 2019), Menurut Juhandi et al., (2020) *system corporate governance* pada perusahaan dikendalikan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam memberikan akuntabilitas pemegang saham dan pemangku kepentingan. Sedangkan menurut Rowa & Arthana, (2019) merupakan struktur dalam pengelolaan perusahaan dengan hasil akhir meningkatnya nilai Perusahaan ke semua pihak yang berkepentingan.

Corporate governance terdapat 5 dimensi menurut Rowa & Arthana, (2019) antara lain:

1. Transparansi yaitu keterbukaan dalam memberikan informasi yang relevan dalam proses pengambilan keputusan.
2. Akuntabilitas yaitu penjelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban Perusahaan sehingga berjalan secara efektif.
3. Pertanggungjawaban yaitu pengelolaan perusahaan telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Independensi yaitu pengelolaan perusahaan secara profesional tanpa adanya pihak luar maupun dalam.
5. Kewajaran yaitu kesetaraan dan keadilan dalam pemenuhan hak *stakeholders* yang didasari adanya perjanjian dan peraturan yang berlaku.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *corporate governance* merupakan sistem aturan perusahaan yang menjadi penghubung antara pihak pemangku kepentingan perusahaan dengan tujuan pencapaiannya tujuan perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini disusun berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan judul penelitian yang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan perbandingan dan referensi, serta menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Beberapa penelitian tersebut di antaranya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Wulansari Adi Kuncara; <i>The Influence Of Whistleblowing System And Internal Control On Fraud Prevention At PT Posindonesia (Persero) Bandung City</i> ;Jurnal Internasional Keuangan,Aku ntansi,Dan Manajemen(IJ FAM); (2022)	Kuantitatif	A. <i>Whistleblowing System</i> Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A.Memiliki Variabel Pengendalian Internal Yang Sama.	A.Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu <i>Whistleblowing</i>
			B.Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	B.Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B.Tempat Analisis Yang Berbeda
				C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C.Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
2	Zahrotul Wardah, Anita Carolina, Anis Wulandari;Pengaruh <i>Whistleblowing System, Internal Control, Leadership Dan Budaya Organisasi Terhadap Fraud Prevention</i> ;Jur	Kuantitatif	A. <i>Whistleblowing System</i> Tidak Memiliki Hubungan Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel Pengendalian Internal Dan Budaya Organisasi Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu <i>Whistleblowing System, Leadership</i>
			B. <i>Internal Control</i> Berpengaruh Positif Terhadap	B.Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Tempat Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	nal Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen; (2022)		<i>Fraud Prevention</i>		
			C. <i>Leadership</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
			D. Budaya Organisasi Tidak Memiliki Hubungan Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		
3	Afifah Muannis Hanifah,Cris Kuntadi,Rachmat Pramukty; Literature Review: Pengaruh Sistem,Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Komitmen Manajemen Terhadap Good Corporate	Kualitatif	A. Internal Control Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Praktik Good Corporate Governance	A. Memiliki Variabel Pengendalian Internal Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Peran Audit Internal Dan Komitmen Manajemen
			B. Peran Audit Internal Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Praktik Good		B. Tempat Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti; Judul ; Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Governance; Jurnal 45 Mataram; (2023)		Corporate Governance		
			C. Komitmen Manajemen Secara Signifikan Berpengaruh Terhadap Praktik Good Corporate Governance		C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
					D. Teknik Pengumpulan Data Berbeda Yaitu Dengan Literatur Review
					E. Menggunakan Analisis Yang Berbeda Yaitu Kualitatif
4	Opan Arifudin , Juhadi , Yayan Sofyan; Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Dan Audit Internal Terhadap Pelaksanaan <i>Good Corporate</i>	Kuantitatif	A. Sistem Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap <i>Corporate Governance</i>	A. Memiliki Variabel Pengendalian Internal Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Audit Internal
			B. Audit Internal Berpengaruh Terhadap	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Tempat Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Governance;Jurnal Iba;(2020)		<i>Corporate Governance</i>	C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
5	Laela Purnamasari, Nur Hidayati, Moh. Amin; Fungsi Audit Internal Dan Pengendalian Internal Dalam Pelaksanaan Good Corporate Governance (Studi Pada Perusahaan Spbu Di Kota Malang);Univ Islam Malang (2020) Kuantitatif	Kuantitatif	A.Fungsi Audit Internal Berpengaruh Terhadap Corporate Governance	A. Memiliki Variabel Pengendalian Internal Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Fungsi Audit Internal
			B. Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Corporate Governance	B.Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Tempat Analisis Yang Berbeda
				C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
6	Irma Andi Taha; Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Penerapan Good	Kuantitatif	A. Pelaksanaan Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap	A. Memiliki Variabel Pengendalian Internal Yang Sama	A. Tempat Analisis Yang Berbeda
				B.Menggunakan Analisis Yang Sama	B. Penggunaan Olah Data

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Corporate Governance: Studi Kasus Pada Perusahaan Air Minum (Pam) Tirta Mangkaluku Kota Palopo;Journal Stiem; (2020)		Good Corporate Governance	Yaitu Kuantitatif C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	Yang Berbeda
7	Anggi Kirana Septiani, Cris Kuntadi, Rachmat Pramukty;Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan; Jurnal Economina;2023	Kualitatif	A.Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i> B. Moralitas Individu Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i> C. Pendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi, Dan Pengendalian Internal Yang Sama.	A. Menggunakan Analisis Yang Berbeda Yaitu Kualitatif B. Menggunakan Strategi Penelitian Studi Kasus C. Memiliki Variabel yang berbeda yaitu moralitas individu.

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
8	Suharto; <i>The Effect Of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, And Know Your Employee On Fraud Prevention In Sharia Banking; Association Of Certified Fraud Examiners;</i> (2020)	Kuantitatif	A. <i>The Effect Of Organization al Culture</i> Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Organization al Culture</i> Yang Sama.	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu <i>Leadership Style, Whistleblowing System, Know Your Employee</i>
			B. <i>Leadership Style</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B.Tempat Analisis Yang Berbeda
			C. <i>Whistleblowing System</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	C.Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
			D. <i>Know Your Employee</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
9	Didiet Adi, Rizkita Sari, Cris Kuntadi;Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Pencegahan Fraud : Budaya Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Peran Internal Auditor;DIJD BM;(2023)	Kualitatif	A. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Kompetensi Sdm Dan Peran Auditor Internal
			B. Kompetensi Sdm Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		B. Menggunakan Analisis Yang Berbeda Yaitu Kualitatif
			C. Peran Auditor Internal Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		C. Menggunakan Strategi Penelitian Studi Kasus
10	Cris Kuntadi, Muhammad Nurizal AR, Prita Yuniarti Ramayani; <i>Factors Affecting Fraud Prevention: The Role Of Internal Audit, Organizational</i>	Kualitatif	A. Peran Audit Internal Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Sistem Pelaporan Pelanggaran Dan Peran Auditor Internal

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	<i>Culture, And Whistleblowing System</i> ;DIJDB M; (2023)		B. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		B. Menggunakan Analisis Yang Berbeda Yaitu Kualitatif
			C. Sistem Pelaporan Pelanggaran Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>		C. Menggunakan Strategi Penelitian Studi Kasus
11	Lainun Awanis, Dina Dwi Oktavia Rini;Pengaruh Budaya Organisasi, Audit Internal, Dan <i>Whistleblowing System</i> Pencegahan Penipuan Pada PT Pandemi Covid-19 Di PT Dwimanunggal Karya Indonesia;Ajar ;2023	Kuantitatif	A. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Organizational Culture</i> Yang Sama.	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Audit Internal Dan <i>Whistleblowing System</i>
			B. Audit Internal Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Tempat Analisis Yang Berbeda
			C. <i>Whistleblowing System</i> Berpengaruh Terhadap	C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<i>Fraud Prevention</i>	Sama Yaitu Kuesioner	
12	Priscillia Sumendap, Willy Hidayat, Anggun Prabowo, Hartono, Sartika, Ratih Kumala Sari, Febryanti Wahyuningrum, Haryono Umar; Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening; Tri sakti; (2019)	Kuantitatif	A. Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan B. Pengaruh Moralitas Individu Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan C. Pengaruh System Pengendalian Internal Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Pencegahan Kecurangan	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi Dan System Pengendalian Internal Yang Sama, B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	A. Tempat Analisis Yang Berbeda B. Memiliki Variabel berbeda yaitu Morality
13	Yosefin, Anna Rosalina; Pengaruh Budaya Organisasi	Kuantitatif	A. Budaya Organisasi Tidak Mempengaruhi Penerapan	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi Yang Sama,	A. Tempat Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Terhadap Tata Kelola Perusahaan Pada Rumah Sakit Di Jabodetabek ; Jurnal Of Multidisciplinary (2022)		Corporate Governance.	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	
14	Asih Septiani, Nedi Hendri, Gustin Padwasari; Pengaruh Audit Internal, Budaya Organisasi, Dan Komite Audit Terhadap Pelaksanaan Good Corporate Governance (Gcg) Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Metro;Fe Ummetro (2023)	Kuantitatif	A. Audit Internal Berpengaruh Terhadap Good Corporate Governance B. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Good Corporate Governance C. Komite Audit Berpengaruh Terhadap Good	A. Memiliki Variabel <i>Organizational Culture</i> Yang Sama. B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Audit Internal Dan Komite Audit B. Tempat Analisis Yang Berbeda C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda

No	Nama Peneliti; Judul ; Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Corporate Governance	Sama Yaitu Kuesioner	
15	Candra Nurwayudi; Pengaruh Pengendalian Internal, Kinerja Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i> ; Jurnal Stiesia (2021)	Kuantitatif	A. Pengendalian Internal Tidak Berpengaruh Terhadap <i>Good Corporate Governance</i> B. Kinerja Organisasi Tidak Berpengaruh Positif Terhadap <i>Good Corporate Governance</i> C. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap <i>Good Corporate Governance</i>	A. Memiliki Variabel <i>Organizational Culture</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama. B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Kinerja Organisasi B. Tempat Analisis Yang Berbeda C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
16	Fandra Yovano Syafrion ; Pengaruh Sistem Pengendalian	Kuantitatif	A. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Good</i>	A. Memiliki Variabel <i>Organizational Culture</i> Dan Pengendalian	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Pengelolaan

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Intern, Pengelolaan Keuangan Daerah, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Good Governance;U nri; (2019)		Corporate Governance	Internal Yang Sama.	Keuangan Daerah
			B. Pengelolaan Keuangan Daerah Berpengaruh Positif Terhadap Good Corporate Governance	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Tempat Analisis Yang Berbeda
			C. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Good Corporate Governance	C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	C. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
17	Nendi Juhandi, Saefudin Zuhri, M Fahlevi, Rinto Noviantoro; <i>Information Technology And Corporate Governance In Fraud Prevention</i> ;Ice nis;(2020)	Kualitatif	A. Teknologi Informasi Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel Budaya Organisasi Yang Sama	A. Terdapat Variabel Yang Berbeda Yaitu Kompetensi Sdm Dan Peran Auditor Internal
			B. <i>Corporate Governance</i> Berpengaruh Terhadap	B. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang	B. Menggunakan Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			<i>Fraud Prevention</i>	Sama Yaitu Kuesioner	Yaitu Kualitatif C. Menggunakan Strategi Penelitian Studi Kasus
18	Cecilia Wirna F Rowa, Komang Arthana; Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap <i>Fraud Prevention</i> Pada Bank Perkreditan Rakyat Di Kota Kupang;Jurnal Akuntansi;2019	Kuantitatif	A. <i>Good Corporate Governance</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Yang Sama. B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	A. Tempat Analisis Yang Berbeda B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
19	Pratomo,Cahyo, Kurniawan, Khairina Nur Izzaty; Pengaruh <i>Good Corporate Governance</i>	Kuantitatif	A. <i>Good Corporate Governance</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama.	A. Tempat Analisis Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan fraud;journal Economics Banking;(2019)		B. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
20	M Fahmullah Fauzal Farochi, Arief Himmawan Dwi Nugroho; Pengaruh Pengendalian Internal Dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Pencegahan Fraud; Unisbank; (2022)	Kuantitatif	A. <i>Good Corporate Governance</i> Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i> B. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama. B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif C. Menggunakan Teknik Pengumpulan Data Yang Sama Yaitu Kuesioner	A. Tempat Analisis Yang Berbeda B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
21	Dennyca Hendriyanto Nugroho , Zaenal Afifi; Pengaruh Pengendalian Internal Dan <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Pencegahan Fraud; Yudishtira Journal: Indonesian Journal Of Finance And Strategy Inside; (2022)	Kuantitatif	A. <i>Good Corporate Governance</i> berpengaruh positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama.	A. Tempat Analisis Yang Berbeda
			B. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda
22	Regina dori flowerastia,Est ralita Trisnawati,Herlina Budiono; Fraud Awareness, Internal Control, and Corporate Governance on Fraud Prevention and Detection;Atlis Press;2021	Kuantitatif	A. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama.	A. Tempat Analisis Yang Berbeda
			B. <i>Good Corporate Governance</i> dan <i>Fraud Awareness</i>	B. Menggunakan Analisis Yang Sama	B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
			Berpengaruh Negatif terhadap <i>Fraud Prevention</i>	Yaitu Kuantitatif	C. Memiliki variabel yang berbeda yaitu <i>fraud awareness</i>
23	Ni made mita ariastuti, Rai dwi andayani, Ni putu yeni yuliantari; pengaruh pengendalian internal, moralitas dan penerapan good corporate governance terhadap pencegahan fraud pada lpd sekecamatan Denpasar;Univ Hindu Indonesia;2020	Kuantitatif	A. Pengendalian Internal Berpengaruh Positif Terhadap <i>Fraud Prevention</i> B. Moralitas tidak Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i> C. Good Corporate Governance tidak Berpengaruh Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	A. Memiliki Variabel <i>Corporate Governance</i> Dan Pengendalian Internal Yang Sama. B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	A. Tempat Analisis Yang Berbeda B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda C. Memiliki variabel yang berbeda yaitu moralitas
24	Eka Wiji Kueswati;Pengaruh budaya organisasi,	Kuantitatif	A. Budaya organisasi tidak memberikan	A. Memiliki Variabel budaya organisasi	A. Tempat Analisis

No	Nama Peneliti;Judul ;Publikasi; Tahun	Analisis Data	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	moralitas individu, pengendalian internal dan whistleblowing system terhadap pencegahan kecurangan akuntansi;JIBEMA;2023		pengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan	Dan Pengendalian Internal Yang Sama.	Yang Berbeda
B. Moralitas individu berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan			B. Menggunakan Analisis Yang Sama Yaitu Kuantitatif	B. Penggunaan Olah Data Yang Berbeda	
C. internal control berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan				C. Memiliki variabel yang berbeda yaitu moralitas	

Kesimpulan dari penelitian terdahulu pada penjelasan diatas adanya perbedaan dari penulisan pada analisis data terdapat analisis kuantitatif dan kualitatif tetapi analisis kuantitatif yang lebih sering dipilih oleh peneliti terdahulu. Selain itu adanya persamaan antara peneliti terdahulu antara lain kesamaan variabel, analisis data kuantitatif dan menggunakan teknik pengumpulan yang sama yaitu kuesioner. Sedangkan pada peneliti terdahulu terdapat perbedaan antara lain tempat analisis yang berbeda dan penggunaan yang berbeda.

2.3. Rerangka penelitian

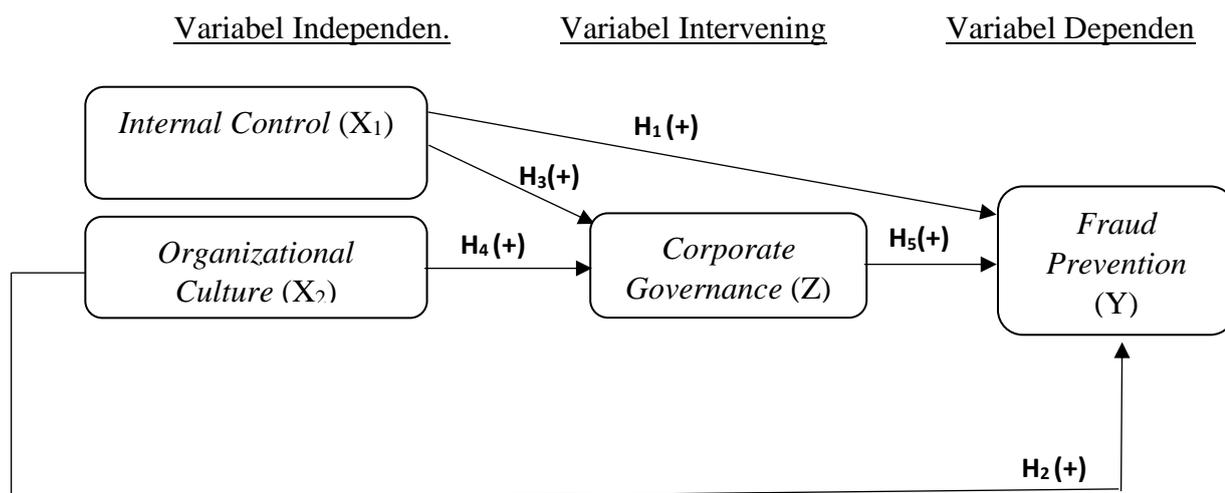
Dalam *Fraud prevention* terdapat pengaruh *internal control* yang menjadi salah satu faktor pencapaian tujuan perusahaan. Dalam penelitian Kuncara, (2022); Puryati & Febriani, (2020); Rachman1 & Dyahrini, (2021); Sari et al., (2021) menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh signifikan terhadap *fraud prevention*, dan menurut Wardah et al., (2022) mengatakan bahwa *internal control* berpengaruh positif terhadap pencegahan *fraud prevention*. Dalam *corporate governance* terdapat pengaruh positif pada *internal control* menurut (Purnamasari et al., 2020; Rahayu & Wahidin, 2019; Taha, 2020).

Pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention* (Septiani et al., 2023). Adapun menurut Adi Nugroho et al., (2023); Septiani et al., (2023) *organizational culture* berpengaruh terhadap *fraud prevention*. Tetapi Awanis & Rini, (2023); Suharto, (2020) menyatakan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh signifikan terhadap *fraud prevention*. lain hal dengan Hendri & Padwasari, (2023); Nelaz et al., (2018); Yosefin & Rosalina, (2022) mengatakan bahwa *organizational culture* tidak berpengaruh terhadap *corporate governance*.

Pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention* (Rowa & Arthana, (2019); Soleman, (2019). Adapun menurut Juhandi et al., (2020); Sanusi et al., (2020) menyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh signifikan terhadap *fraud prevention*, tetapi Ariastuti et al., (2020) menyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh negatif terhadap *fraud prevention*.

Untuk mempermudah pemahaman mengenai penelitian dapat menggunakan rerangka berpikir yang digunakan sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang akan diteliti, Berikut merupakan rerangka pemikiran yang telah disusun:

Gambar 2. 1 Rerangka penelitian



Keterangan Singkatan:

IC = *Internal Control*

OCU = *Organizational Culture*

CG = *Corporate Governance*

FP = *Fraud Prevention*

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1 *Internal Control terhadap Fraud Prevention*

Internal control pada perusahaan menjadi hubungan antara seluruh lapisan perusahaan dengan tujuan tercapainya kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, disebabkan oleh adanya penerapan secara menyeluruh dan pemantauan aktivitas perusahaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya risiko dan kerugian perusahaan akibat *fraud*. Menurut Kuncara, (2022)

penerapan *internal control* yang baik merupakan cara yang sering digunakan oleh perusahaan untuk mencegah terjadinya kecurangan. Penelitian ini sejalan dengan Septiani et al., (2023); Sulistiyanti et al., (2021); Wardah et al., (2022) yang menyatakan bahwa *internal control* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*. Berdasarkan kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil hipotesis:

H₁: *internal control* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*.

2.4.2 *Organizational Culture* terhadap *Fraud Prevention*

Organizational culture merupakan sistem yang diyakini oleh perusahaan dalam karyawan sehari-hari yang dapat menjadi pembeda antara perusahaan lainnya. Selain itu *organizational culture* dapat mencegah terjadi kecurangan di perusahaan dengan meningkatkan *organizational culture* dengan baik sehingga menghasilkan sikap dan tingkah laku. Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention* (Adi Nugroho et al., 2023; Septiani et al., 2023; Sumendap et al., 2019). Yang artinya jika di terapkan *Organizational culture* pada perusahaan akan berdampak baik pada pencegahan perusahaan. Berdasarkan kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil hipotesis:

H₂: *Organizational culture* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*

2.4.3 *Internal Control terhadap Corporate Governance*

Internal control menjadi salah satu pilihan untuk menciptakan *corporate governance* (Rahayu & Wahidin, 2019). *Internal control* bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan berjalan efektif dan efisien. *Corporate governance* memiliki hubungan dengan *internal control* jika *internal control* berjalan dengan baik maka *corporate governance* dalam praktiknya akan berjalan dengan baik (Hanifah et al., 2023). Berdasarkan penelitian sebelumnya menyatakan *corporate governance* terdapat pengaruh positif pada *internal control* menurut (Purnamasari et al., 2020; Rahayu & Wahidin, 2019; Taha, 2020). Berdasarkan kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil hipotesis:

H₃: *Internal Control* berpengaruh positif terhadap *Corporate Governance*.

2.4.4 *Organizational Culture terhadap Corporate Governance*

Organizational culture menjadi dasar keberhasilan dalam penerapan *corporate governance* karena dalam mencapai tujuan perusahaan sangat diperlukan peran karyawan yang memiliki tujuan yang sama. *Organizational culture* yang baik akan mempengaruhi perilaku karyawan yang berkualitas pada perusahaan. *Organizational culture* yang kuat dapat dilihat dari perusahaan yang dapat merekatkan seluruh karyawan perusahaan (Nurwayudi, 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Nurwayudi, (2021); Syafrion, (2019); Wulan et al., (2018) *organizational culture* berpengaruh positif terhadap *corporate governance*.

Berdasarkan kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil hipotesis:

H₄: *Organizational Culture* berpengaruh positif terhadap *Corporate Governance*.

2.4.5 *Corporate Governance terhadap Fraud Prevention*

Corporate governance merupakan sistem aturan perusahaan yang menjadi penghubung antara pihak pemangku kepentingan perusahaan dengan tujuan pencapaiannya tujuan perusahaan. Aturan perusahaan menganut prinsip *corporate governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, independensi, dan kewajaran. Menurut Soleman, (2019) penerapan *Corporate governance* akan meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pengelolaan pada perusahaan sehingga dapat meminimalisir terjadinya potensi kecurangan. Hal ini sejalan dengan Farochi & Nugroho, (2022); Juhandi et al., (2020); Kurniawan & Izzaty, (2019) yang menyatakan bahwa *corporate governance* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*. Berdasarkan kajian teori dan juga penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil hipotesis:

H₅: *Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap *fraud prevention*.