

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pencegahan *Fraud* dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi

Stiawati¹ (stiawati2000012145@webmail.uad.ac.id)

Amir Hidayatulloh² (amir.hidayatulloh@act.uad.ac.id)*

^{1,2}Universitas Ahmad Dahlan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia 55166

*Penulis Korespondensi

Artikel Masuk: 13 Juli 2024 | Artikel Diterima: 30 Juli 2024

Abstract

Fraud is a serious issue that can threaten the stability and reputation of an organization, including financial institutions like banks. Therefore, fraud prevention is crucial. This research examines how compensation appropriateness and whistleblowing system in influencing fraud prevention at Bank ABC. Additionally, this research aims to evaluate whether organizational culture can act as a moderator in this relationship. The research sample consists of 35 employees of Bank ABC, selected using a convenience sampling technique. Data were collected through the direct distribution of questionnaires to the respondents. Data analysis was conducted using IBM SPSS Statistics 29. The analysis results indicate that both compensation appropriateness and the whistleblowing system had a significant impact on fraud prevention. In addition, organizational culture was found to act as a moderating variable that affects the relationship between the whistleblowing system and fraud prevention. However, organizational culture does not moderate the relationship between compensation appropriateness and fraud prevention within Bank ABC. These findings suggest that both compensation appropriateness and the whistleblowing system have a significant impact on fraud prevention. While organizational culture plays an important role in enhancing the effectiveness of the whistleblowing system, it does not moderate the relationship between compensation appropriateness and fraud prevention.

Keywords: *compensation appropriateness; whistleblowing system; fraud prevention; organization culture*

JEL Classification: D73; K42; M52

Abstrak

Kecurangan merupakan isu serius yang dapat mengancam stabilitas dan reputasi suatu organisasi, termasuk lembaga keuangan seperti bank. Karena hal itulah, pencegahan *fraud* sangat penting sehingga penelitian ini menguji bagaimana kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system* memengaruhi

upaya pencegahan *fraud* di Bank ABC. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengevaluasi apakah budaya organisasi dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Sampel penelitian terdiri dari 35 karyawan Bank ABC yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system* berpengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Selain itu, budaya organisasi ditemukan berperan sebagai variabel moderasi yang memengaruhi hubungan antara *whistleblowing system* dan pencegahan *fraud*. Namun, budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara kesesuaian kompensasi dan pencegahan *fraud*. Temuan ini menunjukkan bahwa baik kesesuaian kompensasi maupun *whistleblowing system* memiliki dampak yang signifikan terhadap upaya pencegahan *fraud* di Bank ABC, sedangkan budaya organisasi berperan penting dalam memperkuat efektivitas *whistleblowing system*, tetapi tidak memoderasi hubungan antara kesesuaian kompensasi dan pencegahan *fraud*.

Kata Kunci: kesesuaian kompensasi; *whistleblowing system*; pencegahan *fraud*; budaya organisasi

Klasifikasi JEL: D73; K42; M52

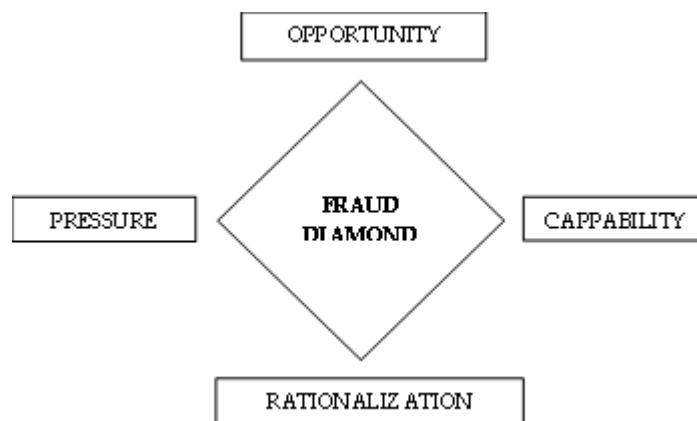
PENDAHULUAN

Maraknya isu kecurangan di Indonesia, baik di perusahaan perbankan maupun pemerintahan, menyebabkan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap organisasi-organisasi tersebut. Kecurangan ini tidak hanya dilakukan oleh *top management*, tetapi dapat dilakukan oleh semua karyawan. Berdasarkan hasil survei tentang kecurangan yang terjadi di Indonesia dengan respondennya merupakan anggota ACFE yang sudah bersertifikasi CFE, menyimpulkan bahwa karyawan manajemen rendah (*lower management*) memiliki tingkat kecenderungan tertinggi untuk melakukan kecurangan yaitu 31.8%, atasan direksi (*top management*) memiliki tingkat sebesar 29.4%, manajer (*middle management*) memiliki tingkat sebesar 23.7%, dan lainnya memiliki tingkat sebesar 15.1% (ACFE, 2019). Kecurangan tidak hanya dilakukan oleh individu, tetapi juga bisa dilakukan secara kolaboratif dengan tujuan agar sulit diungkap (ACFE, 2019).

Menurut Samanto et al. (2022), kecurangan (*fraud*) adalah bentuk penipuan yang melibatkan penyalahgunaan wewenang atau kekuasaan untuk keuntungan pribadi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang melanggar aturan dan etika yang berlaku dengan bentuk penipuan, seperti memanipulasi data, penipuan keuangan, korupsi, pencurian identitas, dan pemalsuan dokumen. Oleh karena itu, diperlukan faktor-faktor untuk mencegah terjadinya kecurangan.

Pencegahan *fraud* merupakan tindakan yang paling tepat untuk mengantisipasi kecurangan yang terjadi di awal dengan cara pencegahan agar tidak mengalami kerugian yang besar (Hanurani & Jaeni, 2022). Dengan demikian, pencegahan *fraud* adalah salah satu solusi untuk mempersempit terjadinya kecurangan dengan menghilangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya kecurangan. Menurut Pusdiklatwas BPKP dalam penelitian Suharto (2020), untuk dapat melakukan pencegahan *fraud*, terlebih dahulu harus memahami pengertian *fraud*, pelaku, dan faktor penyebabnya.

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kecurangan dapat dilihat melalui teori *fraud diamond* yang dikemukakan oleh Wolfe & Hermanson (2004). Berikut adalah empat elemen dari *fraud diamond*:



Gambar 1. Diagram Fraud Diamond

Berdasarkan gambar 1 di atas, seseorang melakukan kecurangan disebabkan oleh empat hal: pertama, kesempatan atau peluang (*opportunity*), yaitu seseorang atau sekelompok orang yang melakukan kecurangan karena kurangnya pengawasan dan kelonggaran peraturan sehingga mereka memiliki peluang untuk melakukan *fraud*; kedua, tekanan (*pressure*), yaitu seseorang yang melakukan *fraud* di bawah tekanan pihak tertentu, seperti tekanan dari pihak keluarga atau lingkungan kerja; ketiga, rasionalisasi (*rationalization*), yaitu pola pikir pelaku yang menganggap bahwa tindakan *fraud* yang dilakukan itu benar dan tidak salah; dan keempat, kemampuan (*cappability*), yaitu seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan *fraud*.

Kesesuaian Kompensasi terhadap Fraud

Salah satu faktor yang dapat mencegah terjadinya *fraud* adalah kesesuaian kompensasi. Kompensasi yang memadai dapat mencakup gaji, upah, tunjangan, dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan stabilitas kerja karyawan (Rahayu et al., 2020). *Fraud diamond theory* menguraikan bahwa tekanan finansial adalah salah satu faktor pendorong terjadinya *fraud*, di mana individu didorong untuk mencari keuntungan besar yang dapat merugikan pihak lain. Seseorang yang berada di bawah tekanan lebih besar kemungkinannya untuk melakukan *fraud*. Oleh karena itu, kompensasi yang diberikan harus sepadan dengan beban kerja masing-masing karyawan (Suarniti & Sari, 2020).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Triwahyuni & Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Namun, pemberian kompensasi harus sesuai agar karyawan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai akan membuat karyawan merasa perusahaan peduli terhadap kesejahteraannya sehingga kemungkinan terjadinya tindakan *fraud* dapat berkurang. Dari penjelasan tersebut, hipotesis pertama (H_1) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1 : kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Whistleblowing System terhadap Fraud

Faktor lain yang berkontribusi terhadap upaya pencegahan *fraud* adalah sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*). Menurut penelitian Hanurani & Jaeni (2022), *whistleblowing system* adalah sistem untuk mengelola pelaporan pelanggaran perilaku yang melanggar hukum secara rahasia atau anonim oleh orang-orang dalam suatu organisasi, sedangkan *whistleblower* adalah individu yang melaporkan aktivitas ilegal dan bisa dilakukan oleh siapa pun yang mengetahui adanya kecurangan di organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Sesuai dengan faktor *fraud diamond theory* yang menyatakan bahwa salah satu faktor kecurangan itu berasal dari kesempatan yang dimiliki untuk melakukan *fraud*.

Penelitian sebelumnya mengenai sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) telah dilakukan oleh Sudarma et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa sistem tersebut berdampak dalam mencegah terjadinya *fraud*. Dengan demikian, mekanisme *whistleblowing system* yang efektif, efisien, dan

mampu menjaga kerahasiaan *whistleblower* akan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Implementasi sistem ini tidak hanya bertujuan sebagai mekanisme pelaporan pelanggaran, tetapi juga secara tidak langsung menjadi bentuk pengawasan antar karyawan sehingga dari penjelasan tersebut, hipotesis kedua (H₂) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: *whistleblowing sytem* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*.

Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud* dengan Moderasi Budaya Organisasi

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa *whistleblowing system* dan kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh dalam upaya mencegah terjadinya *fraud* (Hanurani & Jaeni, 2022; Samanto et al., 2022). Di sisi lain, penelitian oleh Aprillia & Sulfitri (2023) menyatakan bahwa sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) dan kesesuaian kompensasi berperan dalam upaya pencegahan *fraud*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menguji variabel kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system*, serta mempertimbangkan peran budaya organisasi sebagai moderator untuk menjelaskan apakah variabel tersebut dapat memperkuat kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system* dalam upaya mencegah terjadinya *fraud*.

Menurut Djatmiko et al. (2020), ketika suatu organisasi memiliki nilai, norma, dan keyakinan yang kuat, hal tersebut akan memengaruhi perilaku anggotanya. Dengan demikian, jika sebuah perusahaan berhasil menerapkan budaya organisasinya secara efektif, karyawan yang menerima kompensasi, baik tinggi maupun rendah, kemungkinan besar tidak akan terlibat dalam kecurangan. Oleh karena itu, dari penjelasan tersebut, hipotesis ketiga (H₃) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: budaya organisasi memoderasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*.

***Whistleblowing System* terhadap *Fraud* dengan Moderasi Budaya Organisasi**

Menurut Romadaniati et al. (2020), *whistleblowing system* dapat memengaruhi keputusan individu untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi, terutama jika dipengaruhi oleh nilai-nilai etika dan integritas. Oleh karena itu, budaya organisasi berperan penting dalam menentukan kecenderungan individu untuk melakukan *whistleblowing* karena karyawan memandang melaporkan kecurangan atau *fraud* sebagai bagian dari tanggung jawab mereka tanpa merasionalisasi bentuk kecurangan tersebut sehingga dari penjelasan tersebut, hipotesis keempat (H₄) dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: budaya organisasi memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap pencegahan *fraud*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank ABC dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, di mana responden dipilih secara acak tanpa kriteria tertentu, dengan fokus utama pada karyawan Bank ABC. Data penelitian dikumpulkan

melalui kuesioner yang langsung disebarakan kepada responden, mencakup pertanyaan mengenai kesesuaian kompensasi, *whistleblowing system*, budaya organisasi, dan pencegahan *fraud*.

Variabel dalam penelitian ini mencakup variabel independen (kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system*), variabel moderasi (budaya organisasi), dan variabel dependen (pencegahan *fraud*). Menurut Pramesti & Wulanditya (2021), kesesuaian kompensasi adalah situasi di mana karyawan dapat berhasil menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan harapan perusahaan. Sebagai imbalan atas pencapaian ini, perusahaan memberikan penghargaan yang pantas seperti gaji atau bonus sebagai bentuk pengakuan atas prestasi mereka, baik dalam bentuk materi maupun penghargaan. Penelitian ini menggunakan empat indikator yang dikemukakan oleh Suarniti & Sari (2020), yaitu kelayakan gaji, pemberian insentif, pemberian tunjangan, dan pemberian fasilitas kerja, dengan menggunakan skala pengukuran 11 item pertanyaan dan skala Likert 5 poin.

Menurut Sudarma et al. (2019), *whistleblowing system* adalah mekanisme yang memungkinkan seorang *whistleblower* melaporkan kecurangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh anggota internal organisasi. Penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh KNKG (2008), yaitu aspek struktural, aspek operasional, dan aspek perawatan, dengan menggunakan skala pengukuran 11 item pertanyaan dan skala Likert 5 poin.

Menurut penelitian Zaky (2021), budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, norma, dan kepercayaan yang diterapkan oleh suatu organisasi untuk membentuk pola perilaku yang diharapkan dapat mengarahkan tindakan individu dalam organisasi. Penelitian ini menggunakan tujuh indikator yang dikemukakan oleh Gani et al. (2021), yang terinspirasi dari konsep yang dijelaskan oleh U.S. Supreme Court Justice, Potter Stewart, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, memperlihatkan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas, dengan menggunakan skala pengukuran 55 item pertanyaan dan skala Likert 5 poin.

Menurut Hanurani & Jaeni (2022), pencegahan *fraud* adalah upaya untuk menghindari terjadinya kecurangan dengan biaya yang rendah dan mengantisipasi kecurangan sejak dini. Penelitian ini menggunakan tiga indikator yang dikemukakan oleh Bank Indonesia, yaitu anti *fraud awareness*, identifikasi kerawanan, dan *know your employee*, dengan menggunakan skala pengukuran 7 item pertanyaan dan skala Likert 5 poin.

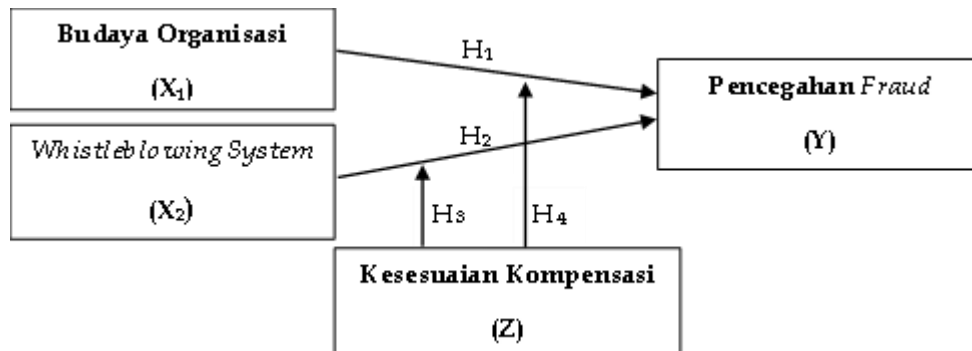
Data penelitian dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner langsung kepada responden. Proses analisis pada penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Adapun persamaan MRA adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 (X_1 \cdot Z) + \beta_5 (X_2 \cdot Z) + e \dots\dots\dots(2)$$

Di mana Y adalah pencegahan *fraud*, X_1 adalah kesesuaian kompensasi, X_2 adalah *whistleblowing system*, Z adalah budaya organisasi, $X_1.Z$ adalah interaksi antara X_1 dan Z , $X_2.Z$ adalah interaksi antara X_2 dan Z , α adalah konstanta, β adalah koefisien regresi masing-masing variabel, dan e adalah error. Berikut adalah model dari penelitian ini:



Gambar 2. Model Penelitian

Gambar 2 di atas menunjukkan model regresi dengan variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden menggambarkan informasi mengenai karakteristik dan profil dari responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Total responden yang berhasil dikumpulkan berjumlah 35 orang. Dari jumlah tersebut, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 22 orang (63%), sedangkan responden perempuan berjumlah 13 orang (37%). Sementara itu, dari segi tingkat pendidikan responden, yaitu 1 orang (3%) memiliki pendidikan diploma (D3), sedangkan sebagian besar responden, yaitu 34 orang (97%) memiliki pendidikan sarjana (S1).

Hasil Pengujian

Dalam penelitian ini peneliti telah melakukan pengujian kualitas data dan asumsi klasik sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Penelitian ini telah memenuhi dua pengujian tersebut. Tahap selanjutnya adalah pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel 1 dan tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error				
(Constants)	-4.391	5.929		-0.741	0.464	
Kesesuaian Kompensasi (X_1)	0.405	0.109	0.492	3.709	< 0.001	H ₁ terdukung
Whistleblowing System (X_2)	0.316	0.114	0.369	2.777	0.009	H ₂ terdukung
Variabel Dependen: Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)						
Sig. F				< 0.001		
Adjusted R-Squared				0.474		
Sumber: data primer diolah.						

Berdasarkan tabel 1, Signifikansi uji F (0.001) lebih rendah dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa setidaknya satu variabel independen (kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system*) berpengaruh terhadap variabel dependen (pencegahan *fraud*). Tabel 1 juga menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-squared* sebesar 47.4%. Hal ini berarti variabel kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system* dapat menjelaskan variabel pencegahan *fraud* sebesar 47.4%, dan 52.6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (tabel 1), variabel kesesuaian kompensasi menunjukkan nilai signifikansi (0.001) yang lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (H₁ terdukung). Temuan ini mengindikasikan bahwa kesesuaian kompensasi berperan penting dalam pencegahan *fraud* di Bank ABC. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Aprillia & Sulfitri, 2023; Triwahyuni & Prasetyo, 2021) yang juga menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi berdampak besar terhadap usaha dalam mencegah terjadinya *fraud*. Dalam konteks ini, ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka, hal ini dapat mencegah terjadinya *fraud* di Bank ABC. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi, semakin efektif juga pencegahan *fraud* yang dapat dicapai.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *whistleblowing system* berpengaruh terhadap upaya pencegahan *fraud* di Bank ABC. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0.009 yang lebih kecil daripada 0.05 (H₂ terdukung). Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya (Anandya & Werastuti, 2020; Aprillia & Sulfitri, 2023; Mersa et al., 2021) yang menunjukkan bahwa sistem pelaporan kecurangan berpengaruh signifikan dalam mencegah terjadinya *fraud*. Sistem pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*) memungkinkan karyawan melaporkan kecurangan dengan aman tanpa rasa takut akan adanya tindakan ancaman dan intimidasi dari pihak mana pun karena Bank ABC akan menjamin data pribadi dan memberikan perlindungan kepada *whistleblower* sehingga implementasi yang efektif dari *whistleblowing system* di Bank ABC dapat memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam mendeteksi dan melaporkan pelanggaran.

Meskipun demikian, terdapat temuan yang berbeda dalam beberapa penelitian terdahulu (Hanurani & Jaeni, 2022; Wardah et al., 2022) yang menyatakan bahwa *whistleblowing system* tidak memiliki pengaruh terhadap upaya

untuk mencegah terjadinya *fraud*. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh perbedaan dalam implementasi *whistleblowing system*, tingkat kesadaran dan partisipasi karyawan, atau kondisi lingkungan kerja di perusahaan yang berbeda.

Tahap selanjutnya, penelitian ini melakukan uji analisis regresi moderasi. Hasil pengujian disajikan pada tabel 2:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error				
(Constants)	325.805	131.87		2.471	0.2	
Kesesuaian Kompensasi (X_1)	-0.453	2.726	-0.55	-0.166	0.869	
Whistleblowing System (X_2)	-6.255	2.394	-7.3	-2.613	0.014	
Budaya Organisasi (Z)	-1.339	0.55	-6.558	-2.433	0.021	
$X_1.Z$	0.004	0.011	-0.55	0.306	0.762	H ₃ tidak terdukung
$X_2.Z$	0.027	0.01	11.512	2.69	0.012	H ₄ terdukung
Variabel Independen: Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)						
Sig. F				< 0.001		
Adjusted R-Squared				0.663		
Sumber: data primer diolah.						

Berdasarkan tabel 2, variabel budaya organisasi tidak dapat menjadi moderator terhadap pengaruh kesesuaian kompensasi dalam upaya mencegah terjadinya *fraud* di Bank ABC. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi budaya organisasi (variabel moderasi) lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 dan nilai signifikansi dari interaksi antara kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi ($X_1.Z$) lebih besar dibandingkan dengan 0.05 (H₃ tidak terdukung). Artinya, meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap pencegahan *fraud* sebagai variabel independen, dalam konteks ini tidak terbukti bahwa budaya organisasi dapat memoderasi hubungan antara kesesuaian kompensasi dan pencegahan *fraud*.

Situasi ini dapat terjadi ketika karyawan sudah merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima sehingga mereka cenderung lebih fokus untuk meningkatkan kinerja dan tidak terlalu dipengaruhi lagi oleh budaya organisasi dalam konteks pencegahan *fraud*. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Djatmiko et al. (2020) yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap *fraud*.

Selain itu, penelitian ini juga memperoleh hasil bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh *whistleblowing system* terhadap upaya dalam mencegah terjadinya *fraud* di Bank ABC. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi budaya organisasi (variabel moderasi) lebih kecil dibandingkan dengan 0.05, serta nilai signifikansi interaksi antara *whistleblowing system* dan budaya organisasi ($X_2.Z$) lebih kecil dibandingkan dengan 0.05 (H₄ terdukung).

Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang mendorong integritas, kejujuran, dan nilai-nilai etika dapat memperkuat efektivitas *whistleblowing system* dalam mencegah dan mengungkapkan kecurangan di Bank ABC. Ketika budaya organisasi yang mendukung kejujuran telah tertanam kuat

dalam perilaku karyawan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau kecurangan yang mereka saksikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Romadaniati et al. (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kokoh dapat mendorong seseorang untuk memilih menjadi *whistleblower* sebagai upaya mencegah tindakan yang merugikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system* secara signifikan memengaruhi upaya pencegahan *fraud* di Bank ABC sehingga jika Bank ABC memberikan kompensasi yang sesuai dan insentif yang tepat kepada karyawan maka akan meminimalisir karyawan untuk melakukan kecurangan. Selain itu, Bank ABC juga memberikan saluran (*whistleblowing system*) yang efektif bagi karyawan untuk melaporkan perbuatan tidak etis yang mereka saksikan atau alami, yang secara efektif dapat mencegah dan mengurangi kejadian kecurangan atau *fraud*.

Dalam penelitian ini, juga ditemukan bahwa variabel budaya organisasi berperan sebagai variabel moderasi dalam memengaruhi hubungan antara *whistleblowing system* dan pencegahan *fraud*. Budaya organisasi yang kuat dalam mendukung integritas dan kejujuran dapat memperkuat efektivitas *whistleblowing system*, dengan mendorong karyawan untuk aktif melaporkan perilaku yang merugikan perusahaan. Namun, penelitian ini tidak menemukan bukti bahwa budaya organisasi memoderasi pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan *fraud*. Dengan demikian, disarankan kepada Bank ABC untuk terus memperkuat dan mensosialisasikan budaya organisasi yang mengedepankan integritas dan kejujuran di kalangan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mempromosikan nilai-nilai tersebut dalam setiap aspek kehidupan perusahaan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti *leadership*, *internal control*, religiusitas, dan lainnya yang dapat memengaruhi upaya untuk mencegah terjadinya *fraud* di organisasi, mengingat nilai *adjusted R-squared* pada penelitian ini hanya sebesar 47% untuk variabel independen (kesesuaian kompensasi dan *whistleblowing system*) sehingga masih ada 53% variabilitas lain yang belum dijelaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. In *acfe-indonesia.or.id* (Vol. 53, Issue 111).
- Anandya, C. R., & Werastuti, D. N. S. (2020). Pengaruh Whistleblowing System, Budaya Organisasi dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Benoa Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(2), 185–194. <https://doi.org/10.23887/jiah.v10i2.25933>
- Aprillia, R., & Sulfitri, V. (2023). Pengaruh Audit Internal, Kompetensi Auditor, Kesesuaian Kompensasi dan Whistleblowing System terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Jumka*, 3(1), 36–48.

- Djarmiko, M. R., 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, 98–110.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Andry, P. (2021). *Perilaku Organisasi* (Issue May).
- Hanurani, N. Y., & Jaeni. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Persepsi Karyawan Dalam Pencegahan Fraud (Studi Empiris Pada PT. BPR BKK Kabupaten Pekalongan (Perseroda)). *Kompak: Jurnal Ilmiah Komputerisasi Akuntansi*, 15(1), 38–48. <https://doi.org/10.51903/kompak.v15i1.596>
- KNKG. (2008). Pedoman Sistem Pelaporan Pelanggaran - SPP (Whistleblowing System - WBS). In *Komite Nasional Kebijakan Governance*.
- Mersa, N. A., Sailawati, S., & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 14(1), 85–92. <https://doi.org/10.35143/jakb.v14i1.4613>
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen: Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 9(3), 99–110. <https://doi.org/10.26740/akunesa.v9n3.p99-110>
- Rahayu, P. N., Probowulan, D., & Maharani, A. (2020). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Sistem Kompensasi dan Moralitas Manajemen Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Profesi*, 11(2), 1–27.
- Romadaniati, Taufik, T., & Nasir, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Sistem Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud Pada Pemerintahan Desa Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. (Studi Pada Desa-Desa Di Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 227–237.
- Samanto, H., Pravasanti, Y. A., & Saputra, S. (2022). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 22(2), 1–7. <https://doi.org/10.29040/jap.v22i2.4292>
- Suarniti, N. L. P. E., & Sari, M. M. R. (2020). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi pada Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 319. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i02.p04>
- Sudarma, K. A., Purnamawati, I. G. A., & Herawati, N. T. (2019). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Budaya Kejujuran Dan Whistleblowing System Dalam Pencegahan Fraud Pada Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 10(3), 2614–1930.
- Suharto. (2020). the Effect of Organizational Culture, Leadership Style, Whistleblowing Systems, and Know Your Employee on Fraud Prevention in Sharia Banking. *Asia Pacific Fraud Journal*, 5(1), 108.

- <https://doi.org/10.21532/apfjournal.v5i1.141>
- Triwahyuni, T., & Prasetyo, A. (2021). Pencegahan Fraud pada Mantri PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Gombong: Peran Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Etis Organisasi. *Accounting and Management Journal*, 5(2), 44–55. <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2272>
- Wardah, Z., Carolina, A., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Whistleblowing System, Internal Control, Leadership dan Budaya Organisasi terhadap Fraud Prevention. *Nominal Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 11(2), 233–247. <https://doi.org/10.21831/nominal.v11i2.49346>
- Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74(12), 38–42.
- Zaky, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Industri Manufaktur di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89–95. <https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.25249>