

**PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EMPLOYEE FRAUD DENGAN PENCEGAHAN FRAUD SEBAGAI VAIRABEL INTERVENING
(STUDI KASUS PERUSAHAAN PERBANKAN DI INDONESIA)**

¹Muhammad Irwansyah

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

Abstract: *This study examines the influence of Organizational Culture (OC) and Good Corporate Governance (GCG) on Employee Fraud (EF), with Fraud Prevention (FP) as a mediating variable. Using a quantitative approach and PLS-SEM method, data were collected from 157 respondents working at BUKU IV Commercial Banks in Indonesia. The results show that OC has a significant positive effect on FP and a significant negative effect on EF, both directly and through FP. GCG has a significant positive effect on FP but does not significantly affect EF, either directly or indirectly. FP itself has a significant negative effect on EF. These findings highlight the importance of a strong organizational culture and effective fraud prevention systems in reducing employee fraud in the banking sector.*

Keywords: *Organizational Culture; Good Corporate Governance; Fraud Prevention; Employee Fraud; PLS-SEM; Banking Industry.*

Abstrak: Penelitian bertujuan menguji pengaruh Budaya Organisasi (BO) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Employee Fraud (EF) dengan Fraud Prevention (FP) sebagai variabel intervening. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode PLS-SEM dengan 157 responden dari Bank Umum BUKU IV di Indonesia, hasil menunjukkan bahwa BO berpengaruh positif signifikan terhadap FP dan negatif signifikan terhadap EF, baik langsung maupun melalui FP. GCG berpengaruh positif signifikan terhadap FP, namun tidak signifikan terhadap EF, baik secara langsung maupun tidak langsung. FP sendiri terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap EF. Temuan ini menekankan pentingnya budaya organisasi yang kuat dan sistem pencegahan fraud dalam mengurangi kecurangan karyawan di sektor perbankan.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Good Corporate Governance; Fraud Prevention; Employee Fraud; PLS-SEM; Industri Perbankan.

PENDAHULUAN

Employee fraud merupakan salah satu ancaman paling serius yang dihadapi industri perbankan. Sebagai lembaga intermediasi keuangan yang sangat bergantung pada kepercayaan publik, bank menjadi rentan terhadap risiko reputasi yang ditimbulkan oleh tindakan kecurangan internal. Tidak sedikit kasus fraud besar justru dilakukan oleh karyawan yang memiliki pemahaman mendalam terhadap sistem dan celah kontrol internal, memungkinkan mereka menyalahgunakan wewenang dengan dampak kerugian yang signifikan.

Berdasarkan Report to the Nations oleh ACFE (2024), sekitar 37% dari kasus fraud global dilakukan oleh karyawan, menjadikannya bentuk fraud yang paling sering terjadi. Di sektor perbankan Indonesia, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat kerugian sebesar Rp4,62 triliun pada tahun 2020 akibat fraud yang mayoritas berasal dari internal organisasi (Intan, 2021). Tingginya angka ini menunjukkan bahwa employee fraud bukan hanya masalah insidental, tetapi telah menjadi fenomena sistemik yang menuntut pendekatan pencegahan yang lebih komprehensif.

Upaya pencegahan tidak cukup hanya mengandalkan audit internal atau pengawasan formal semata. Diperlukan sinergi antara sistem tata kelola yang kuat dan nilai-nilai budaya organisasi yang sehat. Good Corporate Governance (GCG) berperan penting dalam menciptakan struktur pengambilan keputusan yang transparan, akuntabel, dan bertanggung jawab. Namun, struktur formal ini akan kurang efektif jika tidak didukung oleh budaya organisasi yang menjunjung tinggi etika dan integritas dalam keseharian operasional.

Sayangnya, tingkat penerapan GCG di Indonesia masih dinilai tertinggal dibandingkan negara-negara ASEAN lain (Wimboh Santoso, 2017). Rendahnya transparansi, lemahnya akuntabilitas, dan praktik pengawasan yang longgar menjadi celah utama terjadinya fraud. Di sisi lain, budaya organisasi yang permisif terhadap pelanggaran, atau yang terlalu berorientasi pada hasil tanpa memperhatikan proses, juga menjadi faktor pendorong maraknya fraud oleh karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi memengaruhi terjadinya employee fraud, baik secara langsung maupun melalui mekanisme pencegahan fraud sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS), yang sesuai untuk mengkonfirmasi model teoritis serta mengidentifikasi hubungan antar variabel laten. Dengan menekankan peran sistem dan nilai dalam mencegah fraud, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual dan praktis dalam meningkatkan ketahanan organisasi terhadap risiko kecurangan internal, khususnya dalam industri perbankan.

Penelitian ini mengacu pada studi terdahulu seperti Anggraini (2020), Sudrajat et al. (2022), dan Glenardy et al. (2022) namun memiliki kebaruan dalam pemilihan variabel independen yang lebih spesifik serta objek penelitian yang berfokus pada bank-bank dengan klasifikasi Buku IV, yaitu bank dengan modal inti paling besar dan kompleksitas operasional yang tinggi di Indonesia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pencegahan fraud yang lebih integratif dan relevan dengan dinamika serta tantangan yang dihadapi oleh industri perbankan saat ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Agency Theory

Teori agensi (agency theory) menjelaskan hubungan antara pemilik perusahaan (principal) dan manajemen atau karyawan (agent) yang diberi kewenangan untuk mengelola perusahaan atas nama pemilik (Jensen & Meckling, 1976). Dalam praktiknya, hubungan ini rentan terhadap konflik kepentingan karena masing-masing pihak

cenderung bertindak berdasarkan kepentingan pribadi. Ketika agen memiliki informasi yang lebih banyak dibandingkan principal (asimetri informasi), muncul potensi terjadinya kecurangan (fraud) sebagai bentuk penyalahgunaan kewenangan demi keuntungan pribadi. Hal ini menciptakan agency problem yang memicu risiko terhadap integritas dan akuntabilitas perusahaan, termasuk dalam bentuk employee fraud.

Untuk mengurangi risiko tersebut, diperlukan mekanisme pengendalian yang efektif. Good Corporate Governance (GCG) bertindak sebagai kontrol formal untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengambilan keputusan, sehingga mempersempit peluang fraud. Sementara itu, budaya organisasi membentuk norma dan nilai kerja yang dapat menekan perilaku menyimpang secara informal. Kedua faktor ini berkontribusi dalam membangun sistem pencegahan fraud yang efektif, yang berfungsi menjembatani kepentingan principal dan agent. Dalam konteks industri perbankan, pendekatan terintegrasi antara GCG dan budaya organisasi menjadi kunci penting dalam meminimalkan praktik employee fraud dan menekan biaya agensi.

Theory of Planned Behavior

Theory of Planned Behavior dikembangkan oleh (Ajzen, 1991) sebagai model perilaku yang menjelaskan bahwa seseorang bertindak didasari oleh niat yang terbentuk melalui pertimbangan rasional terhadap dampak dari tindakan tersebut. Teori ini menekankan bahwa perilaku seseorang tidak bersifat acak, tetapi merupakan hasil dari proses berpikir yang logis dan terstruktur. Niat untuk berperilaku, yang menjadi prediktor utama tindakan aktual, dipengaruhi oleh tiga komponen utama: attitude toward the behavior (sikap terhadap perilaku), subjective norms (norma subjektif), dan perceived behavioral control (persepsi kontrol perilaku). Ketiganya mencerminkan keyakinan seseorang terhadap manfaat dan risiko suatu tindakan, tekanan sosial dari lingkungan, serta persepsi terhadap kemudahan atau kesulitan dalam melakukan tindakan tersebut.

Dalam konteks employee fraud, TPB memberikan kerangka untuk memahami keputusan individu dalam melakukan atau menolak tindakan kecurangan. Good Corporate Governance memperkuat perceived behavioral control dengan menciptakan sistem pengawasan dan akuntabilitas yang ketat, sedangkan budaya organisasi membentuk sikap dan norma yang mendorong integritas dan perilaku etis. Jika GCG dan budaya organisasi berhasil mendorong individu memiliki niat kuat untuk menjauhi fraud, maka pencegahan fraud akan menjadi mekanisme penting yang menengahi hubungan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pencegahan fraud bukan sekadar alat pengendalian, tetapi juga refleksi dari nilai dan struktur organisasi yang selaras dengan prinsip TPB.

Fraud Heptagon

Fraud Heptagon Theory dikembangkan oleh Reskino (2022) sebagai perluasan dari Fraud Pentagon Theory yang sebelumnya dikemukakan oleh Crowe (2011). Teori ini mengidentifikasi tujuh faktor risiko yang dapat mendorong seseorang melakukan tindakan kecurangan, yaitu: tekanan (pressure), peluang (opportunity), rasionalisasi (rationalization), kompetensi (competence), arogansi (arrogance), budaya (culture), dan religiusitas (religiosity). Model ini menyoroti bahwa fraud tidak hanya dipicu oleh tekanan finansial atau lemahnya sistem pengendalian, tetapi juga oleh faktor internal individu seperti nilai-nilai moral, budaya kerja, dan keyakinan agama.

Dalam konteks employee fraud, Fraud Heptagon menjadi kerangka teoretis yang relevan untuk menjelaskan bagaimana kombinasi faktor struktural dan nilai-nilai organisasi berkontribusi terhadap niat dan tindakan kecurangan. Good Corporate Governance (GCG) berperan dalam mengurangi peluang dan rasionalisasi melalui sistem kontrol yang kuat, sementara budaya organisasi memengaruhi cara karyawan memaknai tindakan curang, apakah dianggap dapat ditoleransi atau justru bertentangan dengan nilai

dominan organisasi. Keduanya berkontribusi dalam memperkuat pencegahan fraud yang menjadi penghalang utama terhadap terjadinya employee fraud. Oleh karena itu, Fraud Heptagon tidak hanya menjelaskan penyebab fraud secara lebih luas, tetapi juga mengarahkan organisasi untuk mengadopsi pendekatan pencegahan yang menyentuh aspek struktural dan kultural secara bersamaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori, bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel independen, intervening, dan dependen yang telah ditentukan. Data yang digunakan bersifat primer dan diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden terpilih. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui preliminary study dan penyebaran instrumen penelitian berbasis kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan industri perbankan di Indonesia, khususnya pada bank-bank yang termasuk dalam kategori Bank Umum Kelompok Usaha (BUKU) IV. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) karyawan tetap, bukan karyawan magang atau kontrak sementara, dan (2) memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Jumlah sampel yang terkumpul dan layak dianalisis sebanyak 157 responden.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu: (1) pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk, dan (2) pengujian model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antar variabel laten dan signifikansi jalur pengaruh yang dibentuk, termasuk efek mediasi variabel intervening.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

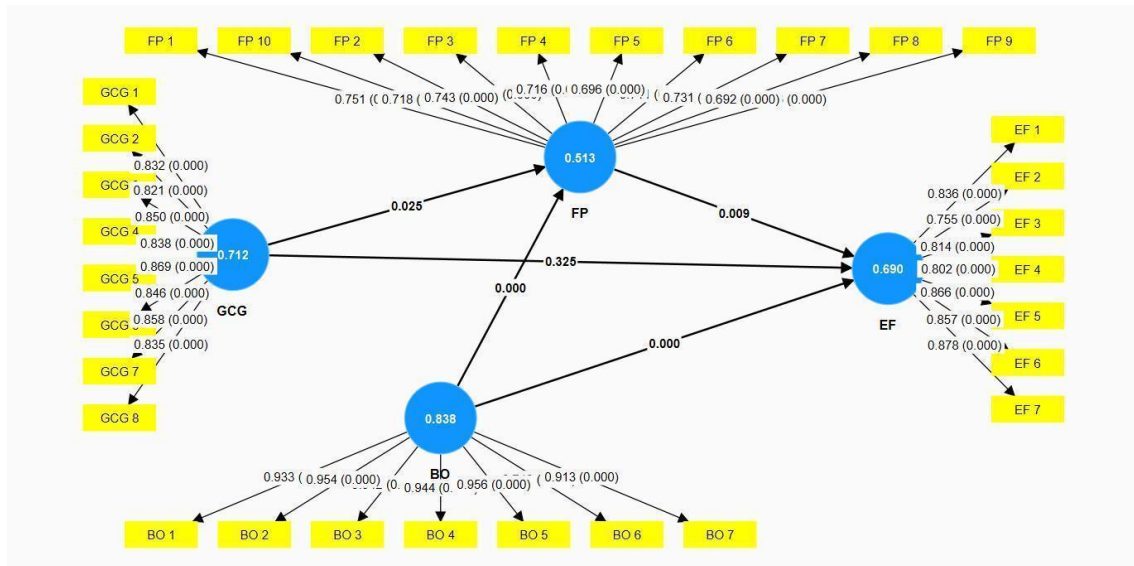
Analisa Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Good Corporate Governance</i>	157	26	40	36,20	3,971
Budaya Organisasi	157	21	35	32,14	3,972
<i>Employee Fraud</i>	157	15	35	32,89	3,884
<i>Fraud Prevention</i>	157	32	49	43,28	4,024
Valid N (listwise)	157				

Dari Tabel di atas bisa diambil kesimpulan bahwa; 1) Hasil rata-rata data menunjukkan adanya persepsi yang cukup baik terhadap penerapan prinsip GCG. Penyebaran data tergolong moderat. 2) Budaya organisasi dinilai positif, namun dengan sedikit lebih besar variasi persepsi antar individu. 3) Meskipun skornya cukup tinggi, karena ini adalah variabel negatif (*fraud*), hal ini bisa menandakan adanya persepsi bahwa kecurangan karyawan cukup tinggi di lingkungan yang diteliti. 4) Responden menilai bahwa tindakan pencegahan fraud cukup kuat diterapkan, dengan persepsi yang relatif konsisten.

*

Hasil Uji Outer Model



Outer Loading

	BO		GCG		EF		FP
BO 1	0.933	GCG 1	0.832	EF 1	0.836	FP 1	0.751
BO 2	0.954	GCG 2	0.821	EF 2	0.755	FP 2	0.743
BO 3	0.942	GCG 3	0.850	EF 3	0.814	FP 3	0.705
BO 4	0.944	GCG 4	0.838	EF 4	0.802	FP 4	0.716
BO 5	0.956	GCG 5	0.869	EF 5	0.866	FP 5	0.696
BO 6	0.748	GCG 6	0.846	EF 6	0.857	FP 6	0.711
BO 7	0.913	GCG 7	0.858	EF 7	0.878	FP 7	0.731
		GCG 8	0.835			FP 8	0.692
						FP 9	0.696
						FP 10	0.718

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS yang tertera pada tabel 2 di atas, hampir semua indikator yang nilai loading factor lebih dari 0,70. Menurut Sarstedt et al. (2017) indikator dengan outer loading diantara 0,60 dan 0,70 dapat diterima, atas dasar hal tersebut maka FP 5, FP 8, dan FP 9 tidak dihapus. Dengan diterimanya seluruh nilai outer loading, sesuai dengan kriteria minimum, menunjukkan nilai individual item reliability yang tinggi, dan dapat merefleksikan konstruk secara kuat yang mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikator, sehingga dapat memberikan reliabilitas item yang dapat diterima.

Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
BO	0.967	0.972
EF	0.925	0.934
FP	0.896	0.905
GCG	0.943	0.950

Berdasarkan dari tabel di atas, seluruh indicator memiliki nilai composite reliability melebihi 0,70 serta nilai cronbach alpha berada di atas 0,60 yang menunjukkan bahwa reliabilitas internal dari masing-masing konstruk sangat baik dan dapat disimpulkan bahwa konstruk berhasil memenuhi kriteria reliabilitas.

Convergent Validity

	Average variance extracted (AVE)
BO	0,8383
EF	0,690
FP	0,513
GCG	0,712

Berdasarkan tabel di atas, seluruh konstruk dalam model memiliki nilai AVE di atas 0,50, yang berarti telah memenuhi syarat *convergent validity*.

Discriminant Validity

	BO	EF	FP	GCG
BO				
EF	0.693			
FP	0.492	0.459		
GCG	0.813	0.462	0.297	

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari pengujian yang dilakukan hasil HTMT menunjukkan bahwa semua nilai HTMT lebih kecil dari 0.90, yang berarti *discriminant validity* untuk semua konstruk dalam model terpenuhi dengan baik.

Hasil Uji Inner Model

Signifikansi Jalur dan Uji Efek Intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
BO -> EF	-0,711	-0,710	0,149	4.776	0,000
BO -> FP	0,669	0,673	0,104	6.418	0,000
FP -> EF	-0,149	-0,149	0,057	2.602	0,009
GCG -> EF	-0,144	-0,138	0,147	0,983	0,325
GCG -> FP	0,242	0,240	0,108	2.235	0,025
BO -> FP -> EF	-0,100	-0,101	0,042	2.347	0,019
GCG -> FP -> EF	-0,036	-0,035	0,021	1.748	0,080

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode PLS-SEM, diperoleh temuan empiris mengenai pengaruh Good Corporate Governance (GCG) dan Budaya Organisasi (BO) terhadap Employee Fraud (EF), dengan Fraud Prevention (FP) sebagai variabel intervening. Hasil pengujian hubungan langsung menunjukkan bahwa:

- H₁ diterima : Budaya Organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Prevention (FP) (T-statistic = 6,418; P = 0,000).
- H₂ diterima : Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Prevention (T = 2,235; P = 0,025).
- H₃ diterima : Budaya Organisasi (BO) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Fraud (EF) (T-statistic = 4,776; P = 0,000).
- H₄ ditolak : Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Employee Fraud (T = 0,983; P = 0,325).
- H₅ diterima : Fraud Prevention berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Fraud (T = 2,602; P = 0,009).

Sedangkan uji efek intervening menunjukkan;

- H₆ diterima : Fraud Prevention memediasi secara signifikan hubungan antara Budaya Organisasi dan Employee Fraud (T = 2,347; P = 0,019).
- H₇ ditolak : Fraud Prevention tidak memediasi hubungan antara Good Corporate Governance dan Employee Fraud (T = 1,748; P = 0,080).

Uji R-Square

	R-square	R-square adjusted
EF	0.478	0.467
FP	0.252	0.242

Berikut versi ringkas dan padatnya: > Nilai R-Square menunjukkan bahwa 47,8% variabilitas Employee Fraud dijelaskan oleh Fraud Prevention, Good Corporate Governance, dan Budaya Organisasi, dengan kategori moderat-kuat. Sementara itu, 25,2% variabilitas Fraud Prevention dijelaskan oleh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi, termasuk kategori lemah-sedang, namun tetap mencerminkan kontribusi keduanya dalam membentuk mekanisme pencegahan fraud.

Uji F-Square

	BO	EF	FP	GCG
BO		0.304	0.230	
EF				
FP		0.032		
GCG		0.015	0.030	

Berikut versi ringkasnya: > Budaya Organisasi memiliki efek besar terhadap Employee Fraud dan sedang terhadap Fraud Prevention, menjadikannya faktor dominan. Fraud Prevention berkontribusi kecil terhadap Employee Fraud meski signifikan secara statistik. Good Corporate Governance memiliki pengaruh sangat kecil terhadap keduanya, menunjukkan peran yang lemah dalam model ini.

Uji Q-Square

	Q ² predict	RMSE	MAE
EF	0.424	0.799	0.478
FP	0.225	0.889	0.710

Nilai Q²predict sebesar 0,424 untuk Employee Fraud menunjukkan relevansi prediktif yang kuat, menandakan model mampu memprediksi perilaku fraud dengan baik. Sementara itu, nilai 0,225 untuk Fraud Prevention termasuk kategori sedang, mencerminkan kemampuan prediktif yang cukup baik namun masih bisa ditingkatkan.

PLS Predict

	Q ² predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE
EF 1	0.185	0.546	0.320	0.601	0.388
EF 2	0.177	0.697	0.490	0.718	0.528
EF 3	0.242	0.568	0.364	0.603	0.415
EF 4	0.241	0.642	0.480	0.682	0.523
EF 5	0.455	0.476	0.300	0.457	0.274
EF 6	0.341	0.537	0.296	0.524	0.290
EF 7	0.281	0.536	0.296	0.584	0.319
FP 1	0.206	0.509	0.469	0.522	0.456
FP 10	0.093	0.505	0.467	0.535	0.482
FP 2	0.164	0.549	0.496	0.583	0.512
FP 3	0.048	0.569	0.499	0.617	0.543
FP 4	0.140	0.548	0.496	0.590	0.528
FP 5	0.025	0.520	0.434	0.566	0.462
FP 6	0.095	0.557	0.467	0.607	0.498
FP 7	0.155	0.546	0.500	0.584	0.525
FP 8	0.057	0.506	0.414	0.549	0.440
FP 9	0.077	0.494	0.391	0.528	0.411

Hasil PLS Predict menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi yang baik terhadap sebagian besar indikator Employee Fraud, dengan RMSE PLS-SEM lebih rendah dari LM pada hampir semua indikator kecuali EF5. Untuk Fraud Prevention, kemampuan prediktif tergolong lemah hingga sedang, dengan Q²predict rendah dan selisih RMSE kecil. Secara keseluruhan, model layak untuk prediksi Employee Fraud, namun perlu peningkatan pada prediksi Fraud Prevention dan indikator tertentu.

Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.071	0.071
d_ULS	2.687	2.687
d_G	1.652	1.652
Chi-square	1.221.340	1.221.340
NFI	0.766	0.766

Hasil analisis menunjukkan model memiliki kelayakan yang baik, dengan nilai SRMR sebesar 0,071 (di bawah batas 0,08) dan NFI sebesar 0,766 (di atas batas minimum 0,60). Ini menandakan model memiliki good fit dan layak digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam konteks fraud prevention dan employee fraud.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (BO) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Prevention (FP) dengan nilai koefisien sebesar 0,669, nilai T-statistic = 6,418, dan p-value = 0,000. Ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin kuat pula sistem pencegahan kecurangan (fraud) yang terbentuk dalam organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri, (2018), Mersa et al., (2021), dan Sudrajat et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan

Hasil analisis menunjukkan bahwa Good Corporate Governance (GCG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Prevention (FP), dengan nilai koefisien sebesar 0,242, T-statistic sebesar 2,235, dan p-value sebesar 0,025. Karena nilai $p < 0,05$ dan T-statistic $> 1,96$, maka hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini sejalan dengan temuan peneliti terdahulu yaitu Farochi & Nugroho (2022), Ansori & Kuntadi (2022), Salsabila & Kuntadi (2022) dalam penelitian mereka menyatakan bahwa good corporate governance berpengaruh signifikan dengan pencegahan kecurangan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Fraud

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (BO) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Fraud (EF) dengan nilai koefisien sebesar -0,711, T-statistic = 4,776, dan p-value = 0,000. Karena nilai T-statistik $> 1,96$ dan $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fitri, (2018), Mersa et al., (2021), dan Sudrajat et al., (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Employee Fraud

Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa Good Corporate Governance (GCG) tidak berpengaruh signifikan terhadap Employee Fraud (EF). Nilai koefisien pengaruh tercatat -0,144, dengan T-statistic = 0,983 dan p-value = 0,325. Karena p-value $> 0,05$ dan T-statistic $< 1,96$, maka hipotesis keempat (H_4) ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ombeng, (2021), Glenardy et al. (2022), dan Rizqi Nur Rachmi & Reskino (2023) yang menyatakan bahwa good corporate governance tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan.

Pengaruh Pencegahan Kecurangan Terhadap Employee Fraud

Hasil analisis menunjukkan bahwa Fraud Prevention (FP) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Fraud (EF), dengan nilai koefisien -0,149, T-statistic = 2,602, dan p-value = 0,009. Karena $p < 0,05$ dan T-statistic $> 1,96$, maka hipotesis kelima (H_5) diterima. Penelitian ini diperkuat oleh hasil studi sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rehman & Hashim, (2020), Indriyani et al., (2023), Anggoe & Reskino

(2023), dan Nadia et al., (2024) yang menekankan pentingnya program pencegahan fraud (seperti whistleblowing systems, fraud risk assessments, dan pelatihan anti-fraud) dalam menekan kasus kecurangan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Fraud Melalui Pencegahan Fraud

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Fraud Prevention (FP) memediasi secara signifikan pengaruh Budaya Organisasi (BO) terhadap Employee Fraud (EF). Nilai koefisien indirect effect tercatat sebesar $-0,100$, dengan $T\text{-statistic} = 2,347$ dan $p\text{-value} = 0,019$. Karena $p < 0,05$ dan $T\text{-statistic} > 1,96$, maka hipotesis keenam (H_6) diterima. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil empiris dari studi sebelumnya yang dilakukan oleh Monica et al., (2023), Widyawati et al., (2023), dan Larasati & Nugroho, (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap employee fraud.

Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Employee Fraud Melalui Pencegahan Fraud

Berdasarkan hasil analisis jalur mediasi, diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung Good Corporate Governance (GCG) terhadap Employee Fraud (EF) melalui Fraud Prevention (FP) sebesar $-0,036$, dengan $T\text{-statistic} = 1,748$ dan $p\text{-value} = 0,080$. Karena $p\text{-value} > 0,05$ dan $T\text{-statistic} < 1,96$, maka hipotesis ketujuh (H_7) ditolak. Hasil temuan ini juga diperkuat dengan studi empiris dari penelitian yang dilakukan oleh Yanti & Hidayah, (2023) yang juga menyatakan bahwa Good Corporate Governance tidak memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kecenderungan kecurangan karyawan melalui program pencegahan kecurangan pada perusahaan sektor perbankan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi (BO) dan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Employee Fraud (EF), dengan Fraud Prevention (FP) sebagai variabel mediasi, menggunakan pendekatan PLS-SEM. Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud Prevention serta negatif signifikan terhadap Employee Fraud, menandakan peran penting budaya organisasi dalam mencegah kecurangan. Sebaliknya, GCG berpengaruh positif terhadap Fraud Prevention, namun tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Employee Fraud.

Fraud Prevention terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Employee Fraud, memperkuat posisinya sebagai mekanisme utama dalam menekan perilaku fraud karyawan. Secara mediasi, Fraud Prevention memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Employee Fraud secara signifikan, namun tidak signifikan dalam hubungan antara GCG dan Employee Fraud. Ini menunjukkan bahwa efektivitas budaya organisasi dalam menurunkan fraud diperkuat melalui pencegahan fraud, sementara pengaruh GCG belum optimal melalui jalur tersebut.

Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat dan berintegritas, serta penerapan sistem fraud prevention yang efektif. Organisasi disarankan untuk tidak hanya mengandalkan struktur formal seperti GCG, tetapi juga memperkuat kultur internal dan sistem pengendalian yang berkelanjutan guna menciptakan lingkungan kerja yang bebas dari kecurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2024). Association of Certified Fraud Examiners The Nations Occupational Fraud 2024 :A Report To The Nations. Association of Certified Fraud Examiners, 1–106.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Anggoe, M., & Reskino, R. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Moralitas Individu Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 10(1), 31–50.
<https://doi.org/10.25105/jat.v10i1.15818>
- Ansori, D. Y., & Kuntadi, C. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal Dan Penerapan Good Corporate Governance Dalam Upaya Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(1), 349–354.
<https://jmi.rivierapublishing.i>
- Crowe, H. (2011). Putting the Freud in Fraud: Why the Fraud Triangle Is No Longer Enough.
- Farochi, M. F. F., & Nugroho, A. H. D. (2022). Pengaruh pengendalian internal dan Good Corporate Governance terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(1), 86–92.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i1.46071>
- Fitri, C. W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Akuntansi*, 6(3).
<Http://Ejournal.Unp.Ac.Id/Students/Index.Php/Akt/Article/View/3809>
- Glenardy, Romi, M., Ricky, & Wulandari, B. (2022). Pengaruh Audit Internal, Pengendalian Internal, Kualitas Audit, Good Corporate Governance, Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Bank Bca Area Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 13(1), 2614–1930.
<https://doi.org/https://doi.org/10.23887/jimat.v13i01.38827>
- Indriyani, R., Surono, Margapradja, H. S., Sari, F., & Halimahtusyahdiyah, N. (2023). Pengaruh Whistleblowing Dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 637–654.
- Intan, N. (2021, September 24). OJK Ungkap Kerugian Perbankan Akibat Fraud Capai Rp 4,62 T. *Republika.Co.Id*. <https://www.republika.co.id/berita/qzxirv457/ojk-ungkap-kerugian-perbankan-akibat-fraud-capai-rp-462-t>
- Jensen, M., & Meckling, W. (1976). 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>
- Larasati, E. A., & Nugroho, A. H. D. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening Di Bank Perkreditan Rakyat Kota Semarang. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(6), 358–372.
<Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.31539/Costing.V7i6.11534>
- Sailawati, & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System Sistem Pengendalian Internal Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Politeknik Caltex Riau*, 14(1), 85–92.
<https://jurnal.pcr.ac.id/index.php/jakb>
- Monica, M., Nasrizal, N., & Rasuli, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN PERAN AUDIT INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN DENGAN PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI

- VARIABEL INTERVENING. *Bilancia : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(3), 677. <https://doi.org/10.35145/bilancia.v7i3.2369>
- Nadia, D., Muhsin, M., & Heniawati, E. (2024). PENGARUH WHISTLEBLOWING SYSTEM & PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD, MORALITAS INDIVIDU SEBAGAI MODERATOR. *J-AKSI : JURNAL AKUNTANSI DAN SISTEM INFORMASI*, 5(3), 314–323. <https://doi.org/10.31949/jaksi.v5i3.10937>
- Ombeng, B. E. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Good Corporate Governance, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa [Universitas Katolik De La Salle]. <https://repo.unikadelasalle.ac.id/2199/>
- Rehman, A., & Hashim, F. (2020). Impact of Fraud Risk Assessment on Good Corporate Governance: Case of Public Listed Companies in Oman. *Business Systems Research Journal*, 11(1), 16–30. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2020-0002>
- Reskino. (2022). Fraud Prevention Mechanisms and their Influence on Performance of Islamic Financial Institutions. *Universiti Teknologi MARA*.
- Rizqi Nur Rachmi, M., & Reskino. (2023). Determinan Kinerja Lembaga Zakat: Peran Pencegahan Kecurangan Sebagai Variabel Mediasi Dengan Pendekatan Akuntansi Forensik Syariah. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 18(1), 111–138. <https://doi.org/10.25105/jipak.v18i1.15811>
- Salsabila, N. T., & Kuntadi, C. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Good Corporate Governance, dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Journal of Comprehensive Science*, 1(4), 612–616. <https://jcs.greenpublisher.id/index.php/jcs/article/view/89/94>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In A. V. Christian Homburg, Martin Klarmann (Ed.), *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sudrajat, S., Septiyanti, R., & Purwatmiasih, F. (2022). The Power of The Effect Implementation of Information Technology and Organizational Culture in Detecting Fraud. *ICEBE 2021*. <https://doi.org/10.4108/eai.7-10-2021.2316226>
- Widyawati, N. P. A., Sujana, E., & Diatmika, I. P. G. (2023). Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 14(01), 71–92. <https://doi.org/10.23887/jimat.v14i01.49868>
- Yanti, S. R., & Hidayah, N. (2023). Pengaruh Implementasi Good Corporate Governance, Kompetensi Auditor Internal Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Praktik Perbankan Dengan Whistleblowing System Sebagai Variabel Moderasi. *Owner*, 7(2), 974–985. <https://doi.org/10.33395/Owner.V7i2.1376>