

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INTERNAL CONTROL, EMPLOYEE AWARENESS DALAM PENCEGAHAN FRAUD PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK WILAYAH 05.**



**Disusun Oleh:**  
**Nursusanto Budi Atmoko**  
**NIM: 20402400301**

**MAGISTER MANAJEMEN PROGRAM PASCASARJANA**  
**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**  
**SEMARANG**  
**2025**

## HALAMAN PERSETUJUAN TESIS

### PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INTERNAL CONTROL, EMPLOYEE AWARENESS DALAM PENCEGAHAN FRAUD PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK WILAYAH 05

Disusun Oleh:

Nursusanto Budi Atmoko

NIM: 20402400301

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan kehadapan sidang  
panitia ujian usulan penelitian tesis Program Magister Manajemen Universitas Islam  
Sultan Agung Semarang

Semarang, 28 Agustus 2025

**UNISSULA**

Pembimbing

جامعة سلطان احمد الإسلامية

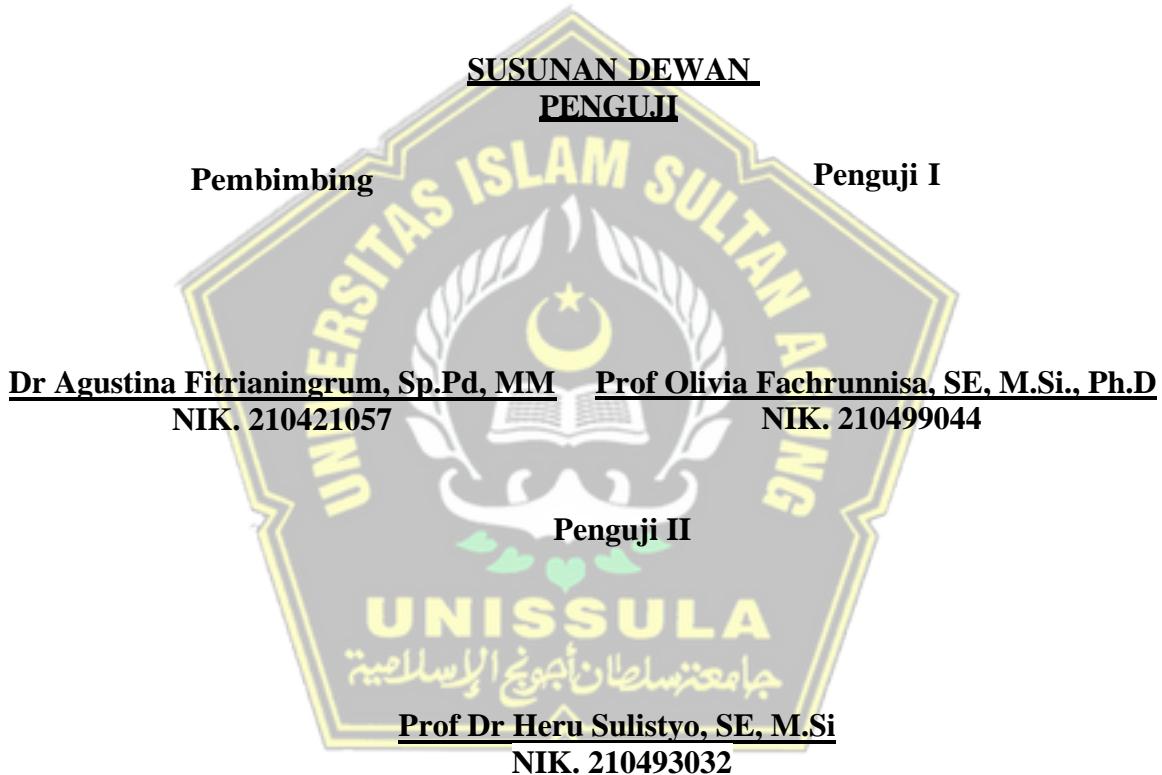
**Dr Agustina Fitrianingrum, Sp.Pd, MM**

NIK. 210421057

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, INTERNAL CONTROL,  
EMPLOYEE AWARENESS DALAM PENCEGAHAN FRAUD PADA  
PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO), TBK WILAYAH 05**

**Disusun Oleh:**  
**Nursusanto Budi Atmoko**  
**NIM: 20402400301**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 1 September 2025



Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar  
Magister Manajemen Tanggal .....

Ketua Program Pascasarjana

**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si**  
**NIK. 210491028**

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Nursusanto Budi Atmoko  
NIM : 20402400301  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05*“ merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, 2 September 2025

Saya yang menyatakan,



Dr Agustina Fitrianingrum, Sp.Pd, MM  
NIK. 210421057

Nursusanto Budi Atmoko  
NIM 20402400301

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Nama : Nursusanto Budi Atmoko  
NIM : 20402400301  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul: “*Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05* “. dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti adapelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutanhukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, .....  
Yang menyatakan



Nursusanto Budi Atmoko



## Abstrak

Kecurangan (fraud) merupakan suatu bentuk penipuan yang melibatkan penyalahgunaan kuasa atau otoritas demi kepentingan pribadi. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa kecurangan adalah tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang melanggar regulasi dan norma yang ada, berbentuk penipuan, seperti memodifikasi data, penipuan finansial, korupsi, pencurian identitas, dan pemalsuan dokumen. Fenomena penipuan terbesar di institusi perbankan di Indonesia cenderung melibatkan manipulasi kredit, penyalahgunaan wewenang internal, serta kolusi antara pihak bank dan pihak luar. Mengingat adanya inkonsistensi pada penelitian sebelumnya, peneliti memiliki minat untuk menyelidiki lebih dalam mengenai faktor-faktor apa yang berkontribusi terhadap Pencegahan Fraud. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti berkeinginan untuk menguji dan menganalisis 'Pengaruh Budaya Organisasi, Kontrol Internal, dan Kesadaran Karyawan dalam Pencegahan Fraud pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05'. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) (tidak signifikan), Budaya Organisasi terhadap Kesadaran Karyawan (signifikan), Kesadaran Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) (signifikan), Budaya Organisasi dan Kesadaran Karyawan terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) (tidak signifikan), serta Budaya Organisasi dan Kontrol Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) (signifikan)..

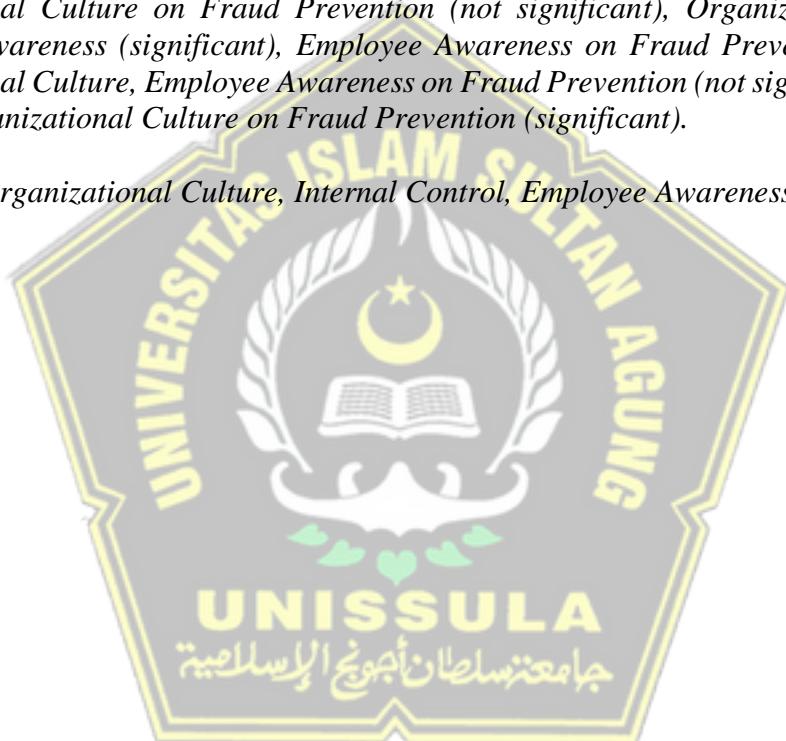
Kata kunci : Budaya Organisasi, *Internal Control*, *Employee Awareness*, Pencegahan Fraud



## Abstract

*Fraud is a form of deception that involves the abuse of authority or power for personal gain. Thus, it can be said that fraud is an act committed by an individual or group that violates applicable rules and ethics in the form of deception, such as manipulating data, financial fraud, corruption, identity theft, and document falsification. The largest fraud phenomenon in banking companies in Indonesia generally involves credit manipulation, abuse of internal authority, and collusion between the bank and external parties. The inconsistency of previous research results, researchers are interested in further research related to what aspects have an influence on Fraud Prevention. Based on the description above, the researcher wants to test and analyze "The Influence of Organizational Culture, Internal Control, Employee Awareness in Fraud Prevention at PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Region 05". Research results of Organizational Culture on Fraud Prevention (not significant), Organizational Culture on Employee Awareness (significant), Employee Awareness on Fraud Prevention (significant), Organizational Culture, Employee Awareness on Fraud Prevention (not significant), ), Internal Control Organizational Culture on Fraud Prevention (significant).*

**Keywords:** *Organizational Culture, Internal Control, Employee Awareness, Fraud Prevention*



## Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05*“.

Penulisan karya ilmiah ini tak luput dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Dr Agustina Fitrianingrum, Sp.Pd, MM selaku dosen pembimbing, serta Prof Olivia Fachrunnisa, SE., M.Si., Ph.D dan Prof Dr Heru Sulistyo, SE, M.Si atas bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat berharga dan bermanfaat sehingga tesis ini dapat tersusun dengan baik.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan dukungan dan fasilitas dalam proses akademik.
3. Seluruh Bapak/Ibu dosen Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung yang telah membekali penulis dengan ilmu dan wawasan selama masa studi.
4. Bapak Dr. I Gst. Nym. Dharma Putra, S.T., M.M selaku Pemimpin Wilayah 05 PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk atas izin penelitian yang diberikan staff serta para Hi Mover BNI Wilayah 05 yang turut membantu dalam support data penelitian ini.
5. Keluarga tercinta atas do'a, kasih sayang, serta dukungan support yang tiada henti hingga tesis ini terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan di masa yang akan datang.

Semoga penyusunan tesis ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah.

Semarang, September 2025

## Daftar Isi

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS .....	2
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	4
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	5
Abstrak .....	6
Abstract.....	7
Kata Pengantar.....	8
Daftar Isi .....	9
BAB I.....	12
PENDAHULUAN .....	12
1.1 Latar Belakang .....	12
1.2 Rumusan Masalah.....	17
1.3 Tujuan Penelitian .....	18
1.4 Manfaat Penelitian .....	18
1.5 Ruang Lingkup.....	19
BAB II .....	19
KAJIAN TEORI .....	19
2.1 Alur Berpikir.....	19
2.1.1 Metode pengumpulan data .....	20

2.2 Landasan Teori.....	22
2.2.1 <i>Fraud Hexagon Theory</i> .....	23
2.2.2 Pencegahan Kecurangan (Fraud) .....	24
2.2.3 Budaya Organisasi.....	27
2.2.4 Internal Control .....	28
2.2.5 Employee Awareness .....	30
2.5 Penelitian Terdahulu .....	34
2.6 Model Empirik Penelitian .....	36
<b>BAB III .....</b>	<b>38</b>
METODOLOGI PENELITIAN .....	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Populasi dan Sampel .....	39
1.3 Sumber Data.....	41
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.5 Variabel dan Indikator .....	44
1.6 Tehnik Analisis Data.....	46
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	51
4.1 Hasil Penelitian .....	51

4.1.2	Analisis Deskriptif Responden .....	54
4.2.	Uji Validitas Konvergen dan Deskriminan.....	58
4.2.1.	Uji Validitas Konvergen.....	58
4.2.2	Uji Validitas Deskriminan.....	59
4.2.3	Hasil Pengujian Hipotesis.....	65
4.3.	Pembahasan.....	67
4.3.1.	Hipotesis Pertama (H1) .....	67
4.3.2.	Hipotesis Kedua (H2).....	68
1.3.3	Hipotesis Ketiga (H3).....	69
1.3.4	Hipotesis Keempat (H4) .....	69
1.3.5	Hipotesis Kelima (H5).....	70
BAB 5 .....	72	
PENUTUP .....	72	
5.1	Kesimpulan .....	72
5.3.1	Untuk Perusahaan .....	77
5.3.2	Strategi pencegahan fraud .....	77
5.3.3	Strategi Budaya Organisasi .....	77
5.3.4	Internal control .....	77
5.3.5	Emlployee Awareness .....	78

5.3.6	Untuk Peneliti Selanjutnya .....	78
DAFTAR PUSTAKA.....		80
LAMPIRAN .....		84
Lampiran 1 : Kuesioner responden .....		84
Lampiran 2 : Hasil Olah Data WarpPls .....		92



### **1.1 Latar Belakang**

Peningkatan kasus penipuan di Indonesia, baik di sektor perbankan maupun pemerintahan, telah menyebabkan penurunan kepercayaan publik terhadap lembaga-lembaga tersebut. Penipuan ini tidak hanya dilakukan oleh manajemen puncak, tetapi juga oleh berbagai karyawan. Survei mengenai penipuan di Indonesia yang melibatkan anggota ACFE bersertifikat CFE, menunjukkan bahwa manajemen rendah (lower management) memiliki kecenderungan tertinggi untuk melakukan penipuan yaitu 31.8%, diikuti oleh manajemen puncak (top management) sebesar 29.4%, manajer menengah (middle management) dengan tingkat 23.7%, dan kategori lainnya mencapai 15.1%. Penipuan dapat dilakukan secara individu atau kolaboratif untuk mempersulit pengungkapan (ACFE, 2019).

Kecurangan (fraud) adalah tindakan penipuan yang melibatkan penyalahgunaan wewenang untuk keuntungan pribadi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tindakan ini dilakukan oleh individu atau kelompok yang melanggar aturan dan norma, seperti manipulasi data, penipuan finansial, korupsi, pencurian identitas, dan pemalsuan dokumen (Stiawati & Hidayatulloh, 2024).

Fenomena penipuan terbesar di bank-bank Indonesia umumnya melibatkan pengaturan kredit, penyalahgunaan wewenang internal, dan kolusi antara bank dengan pihak luar. Contoh kasus penipuan perbankan di Indonesia antara lain: Penipuan Letter of Credit (L/C) Palsu di Bank BNI (2003) dengan kerugian sekitar Rp 1,7 triliun. Modus: Sindikat usaha berkolaborasi dengan karyawan BNI untuk mengeluarkan L/C fiktif. Dana dicairkan meski tanpa transaksi nyata dalam skandal Bank Century (2008), kerugian negara sekitar Rp 6,7 triliun. Modus: Penyaluran dana talangan kontroversial melalui Bank Indonesia dan LPS.

Kasus Kredit Fiktif Bank Mandiri (2004–2005) menunjukkan rekayasa laporan keuangan, pembengkakan aset, dan pengelapan rugi dengan kerugian sekitar Rp 1,2 triliun. Modus: Pinjaman besar diberikan kepada perusahaan yang tidak ada atau tidak memenuhi syarat kredit. Diduga terjadi kolusi antara nasabah dan pegawai internal bank. Kasus Bank Danamon – Kredit Masalah (2012) dengan kerugian ratusan miliar rupiah. Modus: Pemberian kredit kepada perusahaan tidak memenuhi syarat melalui manipulasi dokumen, melibatkan individu internal yang mengabaikan prinsip kehati-hatian. Kasus Maybank – Penipuan Dana Nasabah (2020) dengan kerugian sekitar Rp 22 miliar. Modus: Seorang pegawai Maybank secara bertahap mentransfer uang dari rekening atlet e-sport (Indra Kenz) ke rekening pribadi dan akun orang lain (Budiantoro, SE. M.Ak. Ak. CA. CSP., 2022).

Kasus-kasus ini menunjukkan bahwa penipuan di industri perbankan dapat terjadi melalui berbagai cara, termasuk kredit fiktif, pencurian dana klien, dan penipuan oleh staf tertentu. Fenomena ini menekankan pentingnya penerapan budaya organisasi yang kuat, sistem pengendalian internal yang efisien, dan peningkatan kesadaran karyawan untuk mencegah serta mendeteksi penipuan.

Pencegahan penipuan adalah langkah paling efektif untuk mengantisipasi kecurangan sejak awal melalui upaya preventif agar tidak mengalami kerugian signifikan. Oleh karena itu, pencegahan fraud merupakan cara untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan dengan menghilangkan faktor-faktor pemicunya. Berdasarkan penelitian Suharto (2020) dari Pusdiklatwas BPKP, penting untuk memahami definisi fraud, pelaku, serta faktor pemicunya untuk mencegah fraud (Stiawati & Hidayatulloh, 2024).

Upaya pencegahan dapat dilakukan dengan memperhatikan budaya organisasi, meningkatkan tata kelola perusahaan, menerapkan tone at the top, menetapkan tujuan keuangan yang realistik, serta menyusun kebijakan/prosedur yang memadai. Upaya ini diharapkan dapat mengurangi jumlah kasus penipuan yang berpotensi merugikan keuangan dan reputasi perusahaan. Lebih baik perusahaan mengambil langkah pencegahan untuk mencegah fraud daripada menangani setelah terjadi (Rustandy, Sukmadilaga, & Irawady, 2020).

Wilda, Tenriwaru, & Pramukti (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang membentuk tindakan anggota organisasi. Budaya ini menjadi landasan bagi anggota dalam berpikir, merasakan, dan bertindak saat bekerja dan berinteraksi. Budaya organisasi berdampak positif pada

pencegahan fraud karena nilai-nilai integritasnya mengharuskan individu berperilaku jujur, disiplin, transparan, adil, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas. Jika diterapkan dengan baik, budaya organisasi dapat mengurangi dan mencegah kecurangan (fraud) (Reskia & Sofie, 2022). Selain itu, pengendalian internal juga berfungsi sebagai upaya pencegahan terhadap penipuan. Pengendalian internal adalah rangkaian sistem dan prosedur yang dibuat oleh manajemen untuk memastikan aktivitas organisasi berlangsung efisien, mematuhi hukum dan kebijakan, serta mampu mencegah dan mengidentifikasi tindakan menyimpang, termasuk penipuan. Semakin kuat sistem pengendalian internal, semakin efisien organisasi dalam mencegah penipuan. Pengendalian internal yang efektif mencakup sistem pengawasan, prosedur operasional yang rapi, pembagian tugas yang tegas, dan mekanisme pelaporan yang jelas.

Penelitian Rustandy, Sukmadilaga, & Irawady (2020); Wilda, Tenriwaru, & Pramukti (2024); Reskia & Sofie (2022); Flowerastia, Trisnawati, & Budiono (2021) menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud. Namun, penelitian Ilmi & Suhartini (2024) menemukan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap fraud.

Pemahaman karyawan mencakup pentingnya integritas, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, serta kesadaran mengenai risiko dan konsekuensi dari tindakan penipuan. Pemahaman ini melibatkan pengetahuan tentang kebijakan anti-kecurangan, kemampuan dalam mengidentifikasi perilaku tidak jujur, dan keberanian untuk melaporkan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja. Semakin tinggi tingkat kesadaran karyawan tentang penipuan dan dampaknya, semakin besar kontribusi mereka dalam mencegah

kecurangan di organisasi. Kesadaran karyawan berperan sebagai elemen pendukung dalam sistem pengendalian internal dan budaya organisasi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah dirumuskan dan disetujui sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan Reskia & Sofie, (2022); Ilmi & Suhartini, (2024) oleh membuktikan bahwa employee awareness memberikan pengaruh positif signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Berbeda dengan penelitian Flowerastia, Trisnawati, & Budiono, (2021) membuktikan bahwa employee awareness berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud).

Menurut beberapa penelitian yang menghasilkan perbedaan hasil penelitian dapat jelaskan pada tabel berikut :

**Tabel 1.1 Research Gap**

No	Hubungan Antar Variabel	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
1.	Pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> )	(Rustandy, Sukmadilaga, & Irawady, 2020) (Wilda, Tenriwaru, & Pramukti, 2024)	(Reskia & Sofie, 2022)
2.	Pengaruh <i>internal control</i> terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> )	(Rustandy, Sukmadilaga, & Irawady, 2020); (Wilda, Tenriwaru, & Pramukti, 2024); (Flowerastia, Trisnawati, & Budiono, 2021); (Reskia & Sofie, 2022)	(Ilmi & Suhartini, 2024)

No	Hubungan Antar Variabel	Berpengaruh	Tidak Berpengaruh
3.	Pengaruh <i>employee awareness</i> terhadap pencegahan kecurangan ( <i>fraud</i> )	(Ilmi & Suhartini, 2024); (Reskia & Sofie, 2022)	(Flowerastia, Trisnawati, & Budiono, 2021)

Ketidakstabilan hasil penelitian memicu peneliti untuk tertarik mengeksplorasi aspek-aspek yang berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud lebih dalam. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti ingin menguji serta menganalisis “*Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan, isu utama yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (*fraud*) ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Awareness ?
3. Bagaimana pengaruh Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (*fraud*) ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (*fraud*) melalui mediasi Employee Awareness ?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (*fraud*) melalui Internal Control sebagai moderating ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian ini, penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud)
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Awareness
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud)
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud) melalui mediasi Employee Awareness.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud) melalui Internal Control sebagai moderating.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, terdapat dua manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu memberikan bahan untuk pengembangan ilmu di bidang manajemen perbankan khususnya terkait dengan Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness, dan Pencegahan Kecurangan (Fraud). Maka dari itu, penulis berharap bahwa penelitian ini bisa dijadikan referensi peneliti lain khususnya yang berhubungan dengan Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness, dan Pencegahan Kecurangan (Fraud).

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini yaitu sebagai informasi bagi masyarakat juga para pelaku bisnis terutama di bidang Perbankan terkait Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness, dan Pencegahan Kecurangan (Fraud).

### 1.5 Ruang Lingkup

Jika penelitian ini ingin berjalan sesuai rencana dan mengatasi potensi penyimpangan dalam penyusunan tugas akhir ini, maka diperlukan batasan yang tegas dalam lingkup penelitian, yaitu terkait *” Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05”*.

### 2.1 Alur Berpikir

Menurut para ahli, proses berpikir dalam penelitian kuantitatif adalah langkah-langkah yang teratur dan sistematis, dimulai dengan identifikasi masalah, pembentukan hipotesis, perancangan penelitian, pengumpulan data, analisis data, hingga menyimpulkan dan melakukan generalisasi. Metode ini menekankan pada pengujian teori dan penggunaan angka untuk menganalisis data. Proses berpikir dalam penelitian kuantitatif mengikuti tahapan teratur dan sistematis, mulai dari identifikasi isu hingga kesimpulan. Tahapan ini meliputi identifikasi masalah, pengembangan hipotesis, pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil. Kerangka berpikir dalam penelitian kuantitatif memudahkan peneliti dalam

mengorganisir konsep, menetapkan fokus, dan membuat keputusan yang tepat (Waruwu et al., 2025).

Definisi lain dari alur berpikir dalam penelitian kuantitatif meliputi langkah-langkah sistematis yang dimulai dari penentuan masalah, pembentukan hipotesis, pengumpulan data, analisis data, hingga pengambilan kesimpulan. Penelitian kuantitatif berfokus pada penerapan angka, data statistik, dan analisis matematis untuk menguji hubungan antar variabel.

### **2.1.1 Metode pengumpulan data**

Pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian kuantitatif merupakan metode untuk mendapatkan informasi yang dapat diukur dan disajikan dalam bentuk angka atau statistik. Tujuannya adalah untuk memperoleh data yang terukur dan objektif, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk mendapatkan temuan yang dapat digeneralisasi. Menurut para ahli, pengumpulan data kuantitatif dalam penelitian kuantitatif mengacu pada proses pengumpulan informasi yang dapat diukur dan dinyatakan dalam angka, yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Tujuannya adalah untuk mendapatkan data yang terukur dan objektif, sehingga peneliti bisa menguji hipotesis, melakukan generalisasi, dan menarik kesimpulan yang kuat. (Ardiansyah 2023., n.d.)

Pengumpulan data untuk penelitian kuantitatif adalah proses memperoleh informasi yang dapat diukur dan disajikan dalam bentuk angka atau statistik. Tujuannya adalah mengumpulkan data yang dapat diukur dan objektif, yang kemudian dianalisis dengan metode statistik untuk mencapai kesimpulan yang dapat digeneralisasi. Peneliti berusaha menjelaskan secara rinci dan mendalam terkait dampak budaya organisasi, pengendalian

internal, serta kesadaran karyawan dalam mencegah kecurangan di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05. Penelitian kuantitatif menggunakan data angka untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, dan menemukan hubungan antar variabel. Data ini biasanya dikumpulkan melalui instrumen terstruktur seperti kuesioner, survei, eksperimen, atau observasi yang direncanakan (Waruwu et al., 2025).

(Waruwu et al., 2025)

Beberapa poin penting terkait pengumpulan data kuantitatif:

1. Data numerik. Data yang dikumpulkan berupa angka, skor, atau kategori yang dapat dihitung dan diukur.
2. Objektivitas. Penelitian kuantitatif berusaha untuk meminimalkan bias peneliti dan mengandalkan data yang terukur dan terverifikasi.
3. Analisis statistik. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antar variabel.

Hasil penelitian kuantitatif pada populasi yang lebih luas, dengan sampel yang digunakan representatif. Teknik pengumpulan data kuantitatif :

1. Kuesioner/Survei. Menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden dalam penelitian ini menggunakan Link Google Form yang di bagikan melalui pesan WhatsApp.
2. Wawancara terstruktur. Menggunakan panduan wawancara dengan pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya dalam penelitian ini menggunakan Link Google Form yang di bagikan melalui pesan WhatsApp.

Whatsapp.

3. Observasi terstruktur. Mengamati fenomena atau perilaku tertentu dengan menggunakan lembar observasi yang berisi kategori yang telah ditentukan. Menguji hubungan sebab-akibat antara variabel dengan memanipulasi variabel independen dan mengukur pengaruhnya pada variabel dependen.

Teknik pengumpulan data kuantitatif meliputi:

- Kuesioner/Survei. Menggunakan daftar pertanyaan tertulis untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden dalam penelitian ini menggunakan tautan Google Form yang dibagikan melalui pesan WhatsApp.
- Wawancara terstruktur. Menggunakan panduan wawancara dengan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian ini menggunakan tautan Google Form yang dibagikan melalui pesan WhatsApp.
- Observasi terstruktur. Mengamati fenomena atau perilaku tertentu dengan menggunakan lembar observasi yang berisi kategori yang telah ditentukan. Menguji hubungan sebab-akibat antara variabel dengan memanipulasi variabel independen dan mengukur pengaruhnya pada variabel dependen.

## 2.2 Landasan Teori

Menurut para ahli, dasar teori dalam penelitian kuantitatif merupakan kumpulan dari konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis, membentuk kerangka pemikiran untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti serta menguji hipotesis. Teori ini berperan sebagai pijakan untuk merumuskan masalah, menentukan variabel, membentuk

hipotesis, dan menganalisis data secara kuantitatif.

### **2.2.1 Fraud Hexagon Theory**

Teori Hexagon Fraud dikenalkan oleh Voussinas pada tahun 2019, di mana elemen kolusi ditambahkan sebagai salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan dalam laporan keuangan. Teori ini mulanya dirumuskan oleh Donald Cressey pada tahun 1953 melalui pengembangan segitiga fraud. Voussinas (2019) kemudian muncul dengan Teori paling baru tentang kecurangan adalah teori hexagon fraud yang merupakan pengembangan dari model sebelumnya seperti Segitiga Fraud dan Pentagon Fraud. Teori ini memperkenalkan elemen Kolusi sebagai faktor keenam yang mempengaruhi terjadinya kecurangan, terutama dalam laporan keuangan. Tujuh elemen dalam Teori Hexagon Fraud (Voussinas, 2019) adalah :

1. **Stimulasi (Tekanan).** Mengacu pada tekanan atau dorongan yang memicu individu untuk melakukan kecurangan, seperti kebutuhan finansial, tekanan target, atau gaya hidup mewah.
2. **Kemampuan (Capability).** Kemampuan individu untuk melakukan kecurangan, meliputi pengetahuan, posisi, dan akses terhadap sistem yang memungkinkan tindakan fraud.
3. **Kolusi (Collusion).** Kerjasama antara dua atau lebih pihak untuk melakukan kecurangan bersama-sama, yang seringkali membuat tindakan tersebut sulit terdeteksi.
4. **Kesempatan (Opportunity).** Kondisi yang memungkinkan terjadinya kecurangan, seperti lemahnya pengendalian internal atau kurangnya pengawasan.

5. **Rasionalisasi (Rationalization).** Proses mental di mana pelaku melegitimasi tindakan curangnya sebagai sesuatu yang dapat diterima atau tidak salah.
6. **Arogansi (Ego).** Rasa superioritas atau keyakinan bahwa aturan tidak berlaku bagi dirinya, yang dapat mendorong individu untuk melakukan kecurangan tanpa rasa bersalah (Toja et al., 2024).

Teori Hexagon Kecurangan (Fraud Hexagon Theory) adalah model yang menjelaskan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan, terutama dalam konteks laporan keuangan. Model ini merupakan pengembangan dari teori sebelumnya, seperti Segitiga Kecurangan (Fraud Triangle) dan Berlian Kecurangan (Fraud Diamond), dengan menambahkan elemen baru yaitu "Kolusi" (D Setyono, 2023).

### 2.2.2 Pencegahan Kecurangan (Fraud)

Pencegahan penipuan menurut para pakar mencakup beberapa cara, seperti memperkuat regulasi dan prosedur, meningkatkan kesadaran akan penipuan, memperkuat sistem pengendalian internal, serta menerapkan mekanisme pelaporan secara anonim (Kadek Andy Asmarajaya et al., 2025).

Berikut adalah beberapa pandangan ahli mengenai pencegahan fraud:

1. Menguatkan Struktur Hukum dan Prosedur. Pope (2007) Menyoroti pentingnya adanya kerangka hukum yang teguh, prosedur yang jelas, keterbukaan dokumen lelang, penilaian penawaran, delegasi wewenang, serta pemeriksaan dan audit yang independen dalam mencegah penipuan pada pengadaan barang publik.
2. Sistem Pelaporan Rahasia. Sistem pelaporan rahasia (whistleblower system) memberikan kesempatan bagi individu untuk melaporkan dugaan penipuan tanpa

khawatir akan balas dendam, yang dapat membantu mengungkap dan mencegah kecurangan.

3. Transformasi Proses Keuangan secara Digital. Digitalisasi proses keuangan mampu mengurangi risiko penipuan dengan menghapus ketergantungan pada dokumen fisik dan meningkatkan transparansi transaksi keuangan (Pratami & Gita Suci, 2025a).

Karyono (2013) menerangkan bahwa kecurangan adalah tindakan menyimpang dan pelanggaran hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu, seperti menipu atau memberikan informasi yang menyesatkan kepada pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang baik dari dalam maupun luar organisasi. Sedangkan menurut Fuad (2015), terdapat tiga faktor yang mendasari seseorang melakukan kecurangan, dikenal sebagai segitiga kecurangan, yaitu tekanan, peluang, dan rasionalisasi atas tindakan tersebut (Pratami & Gita Suci, 2025; Fuad, 2015).

Pencegahan penipuan atau kecurangan adalah upaya untuk menghindari terjadinya kecurangan atau terlibat dalam tindakan kecurangan yang dapat merugikan individu dan perusahaan. Pencegahan penipuan dapat dilakukan dengan mengimplementasikan pengendalian internal. Di samping itu, kesadaran tiap individu dapat mencegah terjadinya fraud (Budiantoro, Aprillivia, & Lapae, 2022). Indikator ukuran pencegahan penipuan yang diterapkan dalam studi ini : (COSO, 2013)

#### 1. Kebijakan dan Prosedur Anti-Fraud

Kebijakan anti-kecurangan adalah dokumen resmi yang menjelaskan komitmen organisasi dalam mencegah, mengidentifikasi, dan menanggapi semua jenis penipuan. Prosedur anti-fraud menetapkan tindakan yang perlu diambil apabila

terdapat indikasi penipuan.

## 2. Pelatihan dan Edukasi Karyawan

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman karyawan mengenai risiko kecurangan serta metode untuk menghindarinya. Karyawan harus memahami berbagai jenis penipuan, pola yang sering muncul, dan cara melaporkannya.

## 3. Adanya saluran pelaporan pelanggaran yang aman dan rahasia (Whistleblowing system)

Sistem whistleblowing merupakan cara resmi yang memungkinkan karyawan (ataupun pihak lain) untuk melaporkan tanda-tanda pelanggaran atau penipuan dengan aman, secara rahasia, dan tanpa rasa takut akan balas dendam

## 4. Sistem Pengendalian Internal yang Efektif

Pengendalian internal merupakan sistem serta prosedur yang ditujukan untuk melindungi aset organisasi, menjamin laporan keuangan yang akurat, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan serta undang-undang.

## 5. Manajemen memberi contoh perilaku etis.

Manajemen tertinggi memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya bebas dari penipuan. Mereka harus menjadi contoh dalam hal integritas dan kepatuhan

## 6. Pengawasan dan Monitoring

Pemantauan merupakan tindakan pengawasan secara berkala terhadap kegiatan organisasi guna mengidentifikasi kemungkinan penyimpangan sejak awal. Dapat dilakukan oleh unit audit internal atau fungsi pengawasan yang lain.(Sari et al.,

2025)

### **2.2.3 Budaya Organisasi**

Jones (2013) menerjemahkan budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, harapan, nilai, dan norma yang dimiliki secara kolektif, yang memengaruhi interaksi dan kolaborasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Robbins & Judge, (2017) memaknai budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi itu dari yang lain. Budaya organisasi meliputi nilai, norma, simbol, dan kegiatan sehari-hari (Widiawati & Eriswanto, n.d.).

Berdasarkan definisi tersebut, budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang ada di dalam organisasi, yang membentuk perilaku, keputusan, serta identitas organisasi itu sendiri yang akan membentuk suasana kerja dan memengaruhi kinerja serta integritas pegawai.

Budaya organisasi yang kokoh dapat memperkecil elemen kesempatan dan tekanan dalam Teori Segitiga Penipuan karena menciptakan suasana kerja yang menghargai keterbukaan dan kepercayaan, sehingga menekan kemungkinan terjadinya kecurangan. Budaya organisasi yang kokoh menciptakan komitmen agen untuk berperilaku selaras dengan kepentingan prinsipal, mengurangi risiko moral hazard. Budaya etis mengingatkan para agen tentang tanggung jawab mereka terhadap kepentingan utama organisasi dan pihak berkepentingan (Hidayah, Mustika, Putra, & Taufik, 2025). Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini:

- 1. Nilai dan Keyakinan Bersama (Shared Values and Beliefs)**

Menggambarkan prinsip-prinsip inti yang dipercaya dan dijalankan oleh seluruh

anggota organisasi.

## 2. Kepemimpinan (Leadership Style)

Peran pimpinan dalam menanamkan budaya melalui teladan dan arah strategis.

## 3. Komitmen Karyawan (Employee Commitment)

Tingkat keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

## 4. Inovasi dan Adaptasi (Innovation & Adaptability)

Kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan mendorong pembaruan.

## 5. Komunikasi Internal (Internal Communication)

Keterbukaan dan efektivitas komunikasi antar bagian dalam organisasi.

### **2.2.4 Internal Control**

Pengendalian internal menurut para ahli adalah serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memastikan adanya keyakinan yang memadai bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, termasuk efisiensi dan efektivitas operasional, keandalan laporan keuangan, serta kepatuhan terhadap regulasi. Para ahli menekankan pentingnya pengendalian internal dalam melindungi aset, memastikan ketepatan informasi akuntansi, dan mendorong kepatuhan terhadap kebijakan (Robbins & Judge, 2017).

Menurut COSO (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) (2013), pengendalian internal adalah proses yang melibatkan dewan direksi, manajemen, dan seluruh anggota organisasi, yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan organisasi dalam tiga kategori utama, yaitu: (1) efisiensi dan efektivitas operasi, (2) keandalan laporan keuangan, dan (3) kepatuhan terhadap

hukum serta regulasi yang berlaku (Reskia & Sofie, 2022).

Mulyadi (2016) juga menyatakan bahwa pengendalian internal adalah susunan organisasi, metode, dan langkah-langkah yang terkoordinasi untuk melindungi aset organisasi, memastikan keakuratan data akuntansi, meningkatkan efisiensi operasional, serta menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajerial. Menurut Mulyadi, elemen penting dalam pengendalian internal meliputi pemisahan tugas, otorisasi yang sesuai, dokumentasi yang andal, dan pemeriksaan independen.

Pengendalian internal juga memiliki peran penting dalam audit baik internal maupun eksternal. Menurut Arens, Elder, & Beasley (2017), pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan kepada manajemen bahwa tujuan organisasi dapat tercapai, terutama dalam menghasilkan laporan keuangan yang dapat diandalkan dan akurat. Secara keseluruhan, pengendalian internal yang baik akan meningkatkan akuntabilitas, mengurangi risiko penipuan, dan memperkuat manajemen organisasi.

Kerangka COSO yang telah diperbarui pada tahun 2013 mengidentifikasi lima komponen utama dalam sistem pengendalian internal, yaitu:

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)

Mencerminkan sikap manajemen terhadap pentingnya pengendalian, termasuk nilai-nilai etika, integritas, dan kompetensi SDM.

2. Penilaian Risiko (Risk Assessment)

Proses identifikasi dan analisis risiko yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

### 3. Aktivitas Pengendalian (Control Activities)

Kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk mengurangi risiko, seperti otorisasi transaksi, pemisahan tugas, dan pemeriksaan fisik.

### 4. Informasi dan Komunikasi (Information and Communication).

Pengumpulan, pemrosesan, dan penyampaian informasi yang relevan agar pengendalian dapat berfungsi dengan baik.

### 5. Kegiatan Pemantauan (Monitoring Activities)

Evaluasi terus-menerus terhadap efektivitas pengendalian, baik melalui pengawasan rutin maupun audit internal (Reskia & Sofie, 2022).

#### **2.2.5 Employee Awareness**

Kesadaran karyawan, menurut para ahli, merupakan sejauh mana pemahaman dan pengetahuan karyawan mengenai berbagai aspek dalam organisasi, termasuk kebijakan, prosedur, sasaran, dan informasi penting lainnya. Ini adalah faktor penting dalam partisipasi karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Berikut adalah beberapa poin utama mengenai kesadaran karyawan menurut para pakar :

1. Definisi dan Konsep: Employee Awareness: mengacu pada sejauh mana karyawan menguasai informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Ini bukan sekadar mengetahui informasi, tetapi juga memahami dampaknya dan bagaimana informasi tersebut memengaruhi pekerjaan mereka. Sebuah tulisan dari LinovHR mengungkapkan bahwa kesadaran karyawan merupakan komponen krusial dalam strategi keterlibatan pegawai. Sejumlah pakar juga menegaskan signifikansi kesadaran diri (self-awareness) bagi pekerja,

yang berarti pemahaman mereka mengenai kelebihan, kekurangan, dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

2. Manfaat Employee Awareness: Meningkatkan Partisipasi Karyawan. Pegawai yang memiliki pemahaman mendalam tentang organisasi dan tugas mereka cenderung lebih bersemangat dan terlibat. Meningkatkan Performansi. Kesadaran terhadap tujuan, sasaran, dan harapan perusahaan mendukung karyawan untuk beroperasi lebih efektif dan efisien. Meminimalkan Kesalahan. Pemahaman yang baik mengenai kebijakan dan prosedur mengurangi kemungkinan terjadi kesalahan dan miskomunikasi. Meningkatkan Kreativitas. Karyawan yang mengerti bisnis perusahaan dengan baik lebih cenderung untuk memberikan kontribusi terhadap inovasi dan peningkatan. Mengembangkan Budaya Organisasi yang Baik. Pemahaman terhadap nilai-nilai dan norma-norma organisasi mendukung terciptanya suasana kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif (Toja, 2024).

3. Faktor yang Mempengaruhi Employee Awareness:

- Komunikasi: Efektivitas komunikasi internal dalam perusahaan memiliki peran penting untuk memastikan karyawan menerima informasi yang akurat dan tepat waktu.
- Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan mendukung peningkatan pemahaman karyawan mengenai berbagai aspek pekerjaan dan organisasi.
- Kepemimpinan: Pemimpin yang sukses dapat memberikan petunjuk yang

tegas, masukan yang membangun, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung.

- Keterlibatan Karyawan: Keterlibatan karyawan dalam proses keputusan dan penyusunan kebijakan dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu organisasi (Prajanti, 2024).

Kesadaran karyawan merupakan konsep vital dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap kinerja individu maupun organisasi. Dengan memastikan karyawan memahami organisasi dan peran mereka dengan baik, perusahaan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih efisien, produktif, dan harmonis (Budiantoro, SE. M.Ak. Ak. CA. CSP, 2022).

Kesadaran Karyawan atau Employee Awareness adalah sejauh mana karyawan memahami, mengetahui, dan peduli terhadap kebijakan, nilai-nilai, prosedur, serta risiko-risiko potensial dalam organisasi, termasuk risiko penipuan (fraud). Ghazali & Rahman, (2015) Kesadaran karyawan merupakan elemen vital dalam pencegahan kecurangan, di mana seberapa baik pemahaman dan kepedulian karyawan terhadap risiko kecurangan sangat berperan dalam mengurangi frekuensi terjadinya fraud (Pratami & Gita Suci, 2025).

Employee awareness aids in preventing and detecting fraud by promoting ethical conduct and adherence to company policies. (Karyawan yang sadar berperan dalam mencegah dan mendeteksi penipuan dengan mendorong perilaku etis serta mematuhi kebijakan perusahaan) (Flowerastia, Trisnawati, & Budiono, 2021). Indikator Kesadaran Karyawan menurut Ghazali & Rahman, (2015) adalah:

1. Pengetahuan tentang kebijakan anti-fraud

Indikator ini menilai sejauh mana karyawan menyadari bahwa organisasi memiliki dokumen tertulis, seperti kebijakan, pedoman, atau prosedur, yang mengatur pencegahan, pendekatan, dan penanganan penipuan (fraud). Karyawan yang menguasai pengetahuan ini akan lebih hati-hati dan bertindak sesuai dengan prosedur ketika menemui indikasi penipuan.

2. Pemahaman terhadap tanggung jawab pribadi

Menggambarkan seberapa besar karyawan menyadari bahwa mereka secara individual memiliki peran penting dalam mempertahankan integritas organisasi, termasuk dalam mencegah serta melaporkan penipuan. Karyawan yang menyadari tanggung jawab individu lebih cenderung aktif dalam menjaga integritas dan kepatuhan

3. Kemampuan mengidentifikasi tindakan fraud

Merujuk pada kemampuan pegawai untuk mengidentifikasi atau membedakan tindakan yang termasuk dalam kategori penipuan (fraud), manipulasi data, penyalahgunaan kekuasaan, dan sebagainya dari aktivitas yang sah atau normal. Semakin baik kemampuan ini, semakin rendah peluang karyawan menjadi korban atau pelaku penipuan. Kemauan untuk melaporkan tindakan fraud.

4. Pelaporan Pelanggaran (whistleblowing)

Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan bersedia dan berani melaporkan tindakan kecurangan atau pelanggaran yang mereka ketahui, baik melalui saluran resmi (sistem pelaporan) maupun cara informal. Ini adalah wujud komitmen moral terhadap organisasi.

## 5. Kesadaran terhadap dampak fraud terhadap organisasi

Menilai sejauh mana karyawan memahami dampak buruk dari penipuan, baik dalam hal reputasi, keuangan, operasional, maupun etika organisasi. Kesadaran ini dapat berfungsi sebagai dorongan internal untuk menghindari terjadinya penipuan (Krisnadi, 2024).

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa peneliti yang dapat dijabarkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

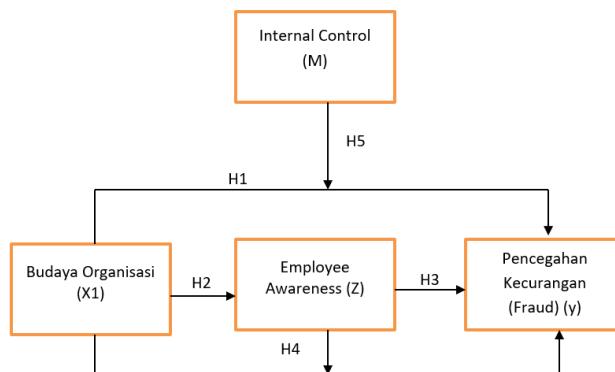
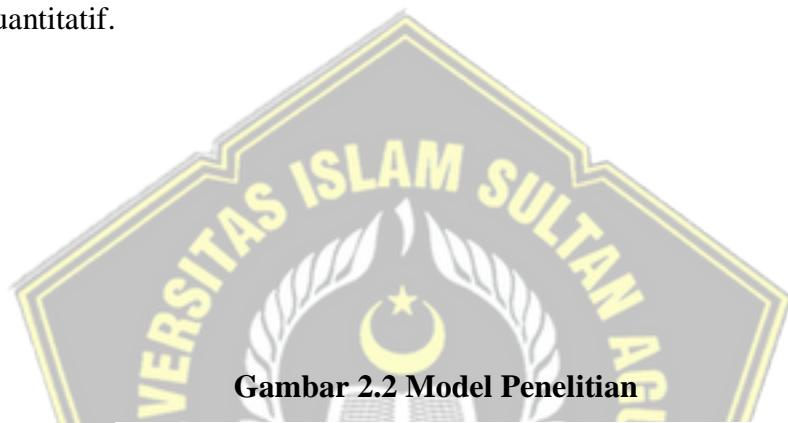
No	Nama, Thn	Judul	Hasil Penelitian
1	Rustandy, Sukmadilaga, & Irawady, (2020)	Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal	budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap pencegahan Fraud di PT Pos Indonesia (Persero). Hal ini berarti bahwa semakin baik implementasi budaya organisasi, good corporate governance dan pengendalian internal maka akan meningkatkan tingkat pencegahan fraud pada PT Pos Indonesia (Persero).

No	Nama, Thn	Judul	Hasil Penelitian
2	Soehaditama, (2024)	<i>The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention</i>	Hasil dari artikel penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi dan peran audit internal berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (fraud). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dan audit internal, maka semakin baik pula penerapan pencegahan kecurangan dalam organisasi.
3	Ilmi & Suhartini, (2024)	Pencegahan Kecurangan Dengan Organisasi Sebagai Pemoderasi & Tindakan (Fraud) Budaya Variabel	pencegahan kecurangan (fraud) di PT. Borwita Citra Prima didukung oleh tingginya tingkat kompetensi dan kesadaran anti-fraud yang dimiliki oleh karyawan Divisi Finance and Accounting. Namun, pengendalian internal bukan sebagai faktor yang mendorong optimalnya pencegahan kecurangan (fraud).
4	Wilda, Tenriwaru, & Pramukti, (2024)	Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Risk Management Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Good Corporate Governance Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar)	Hasil bahwa pengendalian internal, budaya organisasi, risk management, dan good corporate governance berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud.
5	Reskia & Sofie, (2022)	Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud (Studi kasus pada PT. Inti Persada Nusantara)	Internal audit dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pencegahan fraud. Sedangkan anti fraud awareness dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap pencegahan fraud

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

## 2.6 Model Empirik Penelitian

Hipotesis kuantitatif menurut para pakar adalah klaim sementara yang disusun berdasarkan teori, yang menunjukkan hubungan antara variabel dan dapat diuji secara statistik untuk membuktikan kebenarannya. Pernyataan ini umumnya berupa asumsi atau ramalan mengenai hasil penelitian yang akan dilakukan dan diuji melalui pengumpulan serta analisis data kuantitatif.

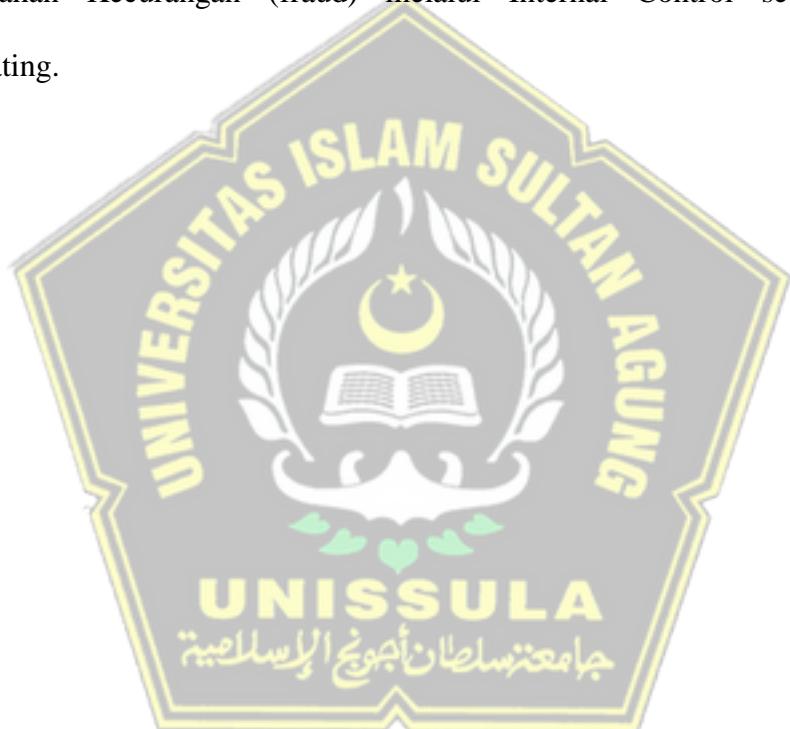


Hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. **Hipotesis 1 (H1)** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud).
2. **Hipotesis 2 (H2)** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Employee

Awareness.

3. **Hipotesis 3 (H3)** : Employee Awareness berpengaruh positif terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud).
4. **Hipotesis 4 (H4)** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud) melalui variabel mediasi Employee Awareness.
5. **Hipotesis 5 (H5)** : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan Pencegahan Kecurangan (fraud) melalui Internal Control sebagai variabel moderating.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini diterapkan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan metode yang memanfaatkan data berbentuk angka dan statistik untuk menganalisis fenomena sosial, menguji hipotesis, serta menciptakan generalisasi yang luas. Metode ini berfokus pada pengukuran yang terstruktur dan netral, serta analisis statistik untuk menganalisis hasil penelitian (Sugiyono, 2020). Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan fenomena, keadaan, atau situasi yang ada. Studi ini menekankan pada penyajian yang rinci dan objektif, tanpa melakukan perbandingan atau menghasilkan generalisasi. Ciri-ciri Penelitian Deskriptif (Waruwu et al., 2025).

1. Mendeskripsikan kondisi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan keadaan yang ada saat ini, bukan untuk menguji hipotesis atau membuat generalisasi.
  2. Fokus pada fakta. Penelitian deskriptif menekankan pada penggambaran fakta yang akurat dan rinci.
  3. Tidak ada perbandingan atau hubungan. Penelitian ini tidak bertujuan untuk membandingkan atau mencari hubungan antara variabel.
  4. Menggunakan berbagai metode. Penelitian deskriptif dapat menggunakan berbagai metode pengumpulan data, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner
- Data primer, menurut para pakar, adalah data yang didapat secara langsung oleh

peneliti dari sumber utamanya atau dari subyek penelitian. Dengan kata lain, data diperoleh melalui wawancara, pengamatan, atau metode lain yang memungkinkan peneliti mendapatkan informasi secara langsung dari sumbernya. Data primer adalah data yang valid, mutakhir, dan dijadikan dasar untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini akan menggunakan data primer melalui (Wawancara) hasil wawancara dengan responden atau subjek penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan, (Observasi) pengamatan langsung di lapangan untuk mengumpulkan data mengenai objek penelitian, (Kuesioner) hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi, (Dokumen) dokumen asli yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian (Yulianto & Ihsan Dacholfany, 2021).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Dalam studi kuantitatif, populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang dianalisis untuk menarik kesimpulan. Populasi dapat terdiri dari manusia, hewan, benda, atau fenomena selama memiliki karakteristik seragam yang menjadi fokus penelitian. Penting bagi populasi memiliki ciri yang jelas dan konsisten di antara elemen-elemennya (Rengkuan, 2023). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah Kantor Bank BNI wilayah 05 Semarang

#### **2. Sampel**

Penelitian menggunakan sampel sebagai representasi populasi untuk mengumpulkan data dan membuat generalisasi. Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan karakteristik keseluruhan, seperti dijelaskan Sugiyono (2016). Penggunaan sampel

menghemat sumber daya seperti waktu dan biaya, memungkinkan studi yang valid.

Berbagai metode pengambilan sampel meliputi random sampling, stratified sampling, dan purposive sampling, dipilih berdasarkan tujuan penelitian dan karakteristik populasi. Pemilihan sampel yang tepat krusial untuk validitas generalisasi sehingga dalam penelitian ini sampel terdiri dari 258 karyawan Bank BNI di Semarang yang dipilih secara purposive dengan kriteria :

1. Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05: Responden harus merupakan karyawan yang bekerja di wilayah ini untuk memastikan mereka memahami budaya organisasi dan sistem internal control yang diberlakukan di lingkungan kerja mereka.
2. Pengalaman Kerja: Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di BNI Wilayah 05 agar responden memiliki pemahaman yang memadai tentang budaya organisasi dan praktik pencegahan kecurangan.
3. Posisi Kerja: Memiliki jabatan atau posisi yang terkait dengan pengawasan, pengendalian internal, atau yang berpotensi terlibat dalam pencegahan fraud.

Sedangkan kriteria eksklusi adalah

1. Karyawan Kontrak atau Magang: Karyawan dengan status kontrak atau magang dapat dikecualikan karena mungkin belum sepenuhnya memahami atau terlibat dalam pengendalian internal dan budaya organisasi.
2. Karyawan yang Sedang Cuti: Mereka yang sedang dalam cuti panjang atau tidak aktif bekerja selama periode pengumpulan data mungkin tidak memiliki informasi yang mutakhir atau relevan.

Penetapan kriteria ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan relevan dan dapat membantu dalam menganalisis pengaruh budaya organisasi, pengendalian internal, dan kesadaran karyawan dalam pencegahan fraud di BNI Wilayah 05.

### 1.3 Sumber Data

Data kuantitatif menurut para ahli, seperti Sugiyono dan Kuncoro, adalah data yang berbentuk angka atau dapat dihitung menjadi angka, dan dapat dianalisis dengan metode statistik. Data ini dapat diakses melalui data primer (yang dikumpulkan langsung dari responden) dan data sekunder (dari dokumen atau sumber lain). Data kuantitatif umumnya dikumpulkan melalui kuesioner, survei, dan teknik pengukuran lainnya. Data kuantitatif, menurut Sugiyono, adalah informasi yang berbentuk angka atau data yang bisa diukur atau diberikan nilai. Kuncoro menjelaskan bahwa data kuantitatif adalah data yang bisa diukur dan dihitung secara langsung dalam bentuk angka atau statistik (Fadilla, n.d, 2022s).

Sumber Data:

1. Data Primer: Data yang dikumpulkan langsung dari sumber asli, seperti responden melalui kuesioner, wawancara, atau observasi.
2. Data Sekunder: Data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti dokumen, arsip, atau laporan yang sudah ada.

Metode Pengumpulan Data:

1. Kuesioner: Pertanyaan terstruktur yang disebarluaskan kepada responden untuk mendapatkan data kuantitatif.
2. Survei: Studi yang melibatkan pengumpulan data dari sampel atau populasi melalui kuesioner atau metode lain.

3. Metode Pengukuran: Pengukuran fisik atau psikologis yang menghasilkan data numerik, seperti tinggi badan, berat badan, atau skala sikap.

Analisis Data, Data kuantitatif biasanya dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, dan perbedaan.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Kasiran (2013) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasarkan pengukuran, dengan tujuan menghasilkan hasil yang bisa diterapkan secara lebih luas. Metode pengumpulan data kuantitatif merupakan cara untuk mengumpulkan informasi dalam bentuk angka atau statistik yang dapat diukur secara objektif. Metode yang sering digunakan mencakup kuesioner, observasi yang direncanakan, dan eksperimen. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi melalui pertanyaan tertutup, sedangkan observasi terstruktur meliputi pengamatan yang sistematis dengan bantuan alat. Eksperimen dilakukan untuk menguji hipotesis dengan mengatur variabel-variabel (Subhaktiyasa, 2024).

Metode pengumpulan data kuantitatif adalah teknik untuk mengumpulkan informasi yang bisa diukur dalam bentuk angka atau statistik. Metode ini umumnya digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis, mengevaluasi hubungan antar variabel, dan menghasilkan generalisasi dari hasil penelitian. Metode pengumpulan data kuantitatif yang umum digunakan antara lain survei, wawancara terstruktur, pengamatan terencana, eksperimen, dan analisis dokumen.

#### 1. Kuesioner (Angket) :

Kuesioner terdiri dari pertanyaan-pertanyaan yang disusun dengan sistematis.

Responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut, yang dapat berupa pilihan ganda, skala likert, atau pertanyaan terbuka. Kuesioner bisa disebarluaskan secara daring, lewat surat, atau diserahkan langsung kepada responden.

2. Wawancara Terstruktur :

Wawancara terstruktur melibatkan pertanyaan yang telah ditentukan sebelumnya. Soal-soal ini dirancang secara terstruktur dan dimanfaatkan untuk mengumpulkan data angka atau informasi yang bisa diukur. Wawancara ini bisa dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon maupun video call.

3. Observasi Terstruktur :

Pengamatan terstruktur mencakup observasi yang sistematis terhadap variabel atau perilaku yang spesifik. Peneliti memanfaatkan daftar periksa atau alat observasi untuk mendokumentasikan serta mengukur fenomena yang diamati. Data yang diperoleh melalui observasi terstruktur dapat dilakukan analisis secara statistik.

4. Eksperimen :

Eksperimen dilakukan untuk menguji dampak variabel independen pada variabel dependen. Peneliti mengubah variabel independen dan menganalisis pengaruhnya terhadap variabel dependen. Eksperimen dapat dilaksanakan di laboratorium maupun di lapangan.

5. Analisis Dokumen (hasil Wawancara) :

Analisis dokumen mencakup pengumpulan dan analisis informasi dari berbagai

jenis dokumen, seperti laporan penelitian, catatan keuangan, atau arsip. Dokumen ini mampu memberikan data kuantitatif yang berkaitan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah dengan pertanyaan tertutup. Pilihan jawaban sudah ditetapkan oleh peneliti, sehingga responden tidak bisa memberikan jawaban selain yang sudah tersedia. Penulis menerapkan metode pengukuran dengan skala Likert, di mana opsi-opsi tersebut diberi nilai dengan skor tertinggi (Yam & Taufik, 2021).

**Tabel 3.1 Tabel Skor Penilaian Kuesioner**

Penilaian	Keterangan (Skor)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5 Variabel dan Indikator

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

No	Definisi Konsep	Indikator
1	Pencegahan fraud atau kecurangan adalah suatu tindakan mencegah melakukan kecurangan atau ikut dalam melakukan kecurangan yang dapat merugikan orang lain dan perusahaan. Pencegahan fraud dapat dilakukan dengan mengaktifkan pengendalian internal. Selain itu, fraud dapat dicegah dengan adanya kesadaran setiap individu (Budiantoro, Aprillivia, & Lapae, 2022).	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kebijakan dan Prosedur Anti-Fraud</li><li>2. Pelatihan dan Edukasi Karyawan</li><li>3. Adanya saluran pelaporan pelanggaran yang aman dan rahasia (<i>Whistleblowing system</i>)</li><li>4. Sistem Pengendalian Internal yang Efektif</li><li>5. Manajemen memberi contoh perilaku etis.</li></ol>

		<p>6. Pengawasan dan Monitoring Sumber: (COSO, 2013)</p>
2	Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Termasuk nilai, norma, simbol, dan praktik sehari-hari (Robbins & Judge, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Nilai dan Keyakinan Bersama (<i>Shared Values and Beliefs</i>)</li> <li>Kepemimpinan (<i>Leadership Style</i>)</li> <li>Komitmen Karyawan (<i>Employee Commitment</i>)</li> <li>Inovasi dan Adaptasi (<i>Innovation &amp; Adaptability</i>)</li> <li>Komunikasi Internal (<i>Internal Communication</i>)</li> </ol> <p>Sumber: (Robbins &amp; Judge, 2017)</p>
3	<i>Internal control</i> struktur organisasi, metode, dan ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, memeriksa keandalan data akuntansi, mendorong efisiensi operasional, serta memastikan kepatuhan terhadap kebijakan manajemen (Mulyadi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Lingkungan Pengendalian (<i>Control Environment</i>)</li> <li>Penilaian Risiko (<i>Risk Assessment</i>)</li> <li>Aktivitas Pengendalian (<i>Control Activities</i>)</li> <li>Informasi dan Komunikasi (<i>Information and Communication</i>)</li> <li>Kegiatan Pemantauan (<i>Monitoring Activities</i>)</li> </ol> <p>Sumber: (COSO, 2013)</p>
4	<i>Employee awareness contributes to fraud prevention and detection by encouraging ethical behavior and compliance with company policies.</i> (Artinya: Kesadaran karyawan berkontribusi dalam pencegahan dan pendektsian fraud melalui dorongan perilaku etis dan kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan) (Flowerastia, Trisnawati, & Budiono, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Pengetahuan tentang kebijakan anti-fraud</li> <li>Pemahaman terhadap tanggung jawab pribadi</li> <li>Kemampuan mengidentifikasi tindakan fraud</li> <li>Kemauan untuk melaporkan tindakan fraud (<i>whistleblowing</i>)</li> <li>Kesadaran terhadap dampak fraud terhadap organisasi</li> </ol> <p>Sumber: (Ghazali &amp; Rahman, 2015)</p>

## 1.6 Teknik Analisis Data

PLS-SEM bertujuan merumuskan atau menciptakan teori dengan fokus pada prediksi. Metode ini mengungkapkan hubungan antara variabel laten dan tidak memerlukan asumsi data khusus, sehingga cocok untuk sampel kecil. Penelitian dengan model rumit dan sampel terbatas dapat menggunakan perangkat lunak SmartPLS, yang menerapkan metode bootstrapping untuk mengatasi isu normalitas dan tidak memerlukan jumlah sampel minimum. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua submodel: model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). SmartPLS memfasilitasi analisis prediktif meskipun dalam kondisi data yang tidak ideal (Fadilla, 2020).

### 1. Uji Analisis Deskriptif

Uji analisis deskriptif adalah langkah awal untuk memahami sifat dan distribusi data yang dikumpulkan. Tujuannya adalah memberikan gambaran data tanpa menarik kesimpulan umum. Analisis ini penting untuk mengenali ciri-ciri responden, distribusi frekuensi, tren pusat, dan variasi data.

### 2. Analisa outer model

Analisis deskriptif model luar dalam *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas model pengukuran, yang terdiri dari variabel laten dan indikator-indikatornya. Proses ini memastikan bahwa indikator yang digunakan benar-benar valid dan dapat dipercaya dalam mengukur variabel laten yang relevan. Dengan demikian, analisis ini penting untuk menjamin keakuratan dan keandalan hasil penelitian yang menggunakan model PLS SEM.

## **A. Uji Validitas**

Validitas deskriptif dalam SEM-PLS bertujuan menilai sejauh mana indikator atau item kuesioner mampu mengukur variabel laten yang ingin diteliti. Validitas ini penting untuk memastikan instrumen penelitian akurat dalam mengevaluasi konsep yang diteliti. Dalam SEM-PLS, validitas diuji melalui validitas konvergen dan diskriminatif, menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9. Validitas konvergen dievaluasi melalui hubungan antara skor indikator dan skor konstruk, yang dinyatakan dengan loading factor (LF). Indikator dianggap valid jika nilai korelasinya  $\geq 0,70$ , meskipun nilai 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima.

## **B. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keandalan, konsistensi, dan ketepatan alat dalam menilai konstruk. Instrumen dianggap terpercaya jika memberikan data yang konsisten saat diukur berkali-kali dan dilakukan dalam keadaan yang serupa (stabil). Uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini dilakukan melalui composite reliability dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2.9., dan data dianggap reliabel jika memperoleh nilai composite reliability  $\geq 0,7$ .

## **3. Analisa inner model**

Analisis model dalam SEM-PLS diterapkan untuk menilai hubungan antara variabel laten atau konstruksi dalam model struktural. Ini mencakup pengujian signifikansi koefisien jalur, penafsiran nilai R-square, dan validasi keseluruhan model dengan menggunakan Goodness of Fit (GoF). Prosedur analisis inner model :

1. Penilaian Pentingnya Relasi. Tinjau koefisien jalur yang menggambarkan kuatnya hubungan antar konstruk. Uji signifikansi koefisien jalur dengan uji-t atau Rasio Kritis (CR) dari metode bootstrapping. Pastikan arah lintasan sesuai dengan hipotesis studi.
2. Evaluasi Nilai R-square. R-square menunjukkan proporsi variansi variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen. Nilai R-square 0,67 (substansial), 0,33 (sedang), dan 0,19 (lemah) menurut Chin (1998).
3. Validasi Model dengan Goodness of Fit (GoF). GoF memberikan ukuran tunggal untuk validasi performa gabungan model pengukuran dan model struktural.
4. Pengujian Predictive Relevance (Q2). Q2 digunakan untuk memvalidasi model jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif.

#### **4. Pengujian hipotesis**

Uji hipotesis pada model SEM-PLS dilaksanakan untuk menguji hubungan antara variabel laten yang telah dirancang dalam model. Secara umum, pengujian ini mencakup perhitungan nilai p (p-value) untuk setiap koefisien jalur. Jika nilai p kurang dari tingkat signifikansi (biasanya 0,05), maka hipotesis ditolak, yang menandakan adanya hubungan signifikan antara variabel laten tersebut. Uji ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan metode bootstrapping dan aplikasi Smart PLS. Berikut adalah langkah-langkah umum dalam menguji hipotesis pada SEM-PLS (Annie,2025).

Merumuskan Hipotesis. Menentukan hipotesis yang akan diuji, misalnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

1. Menentukan Batas Kritis ( $\alpha$ ). Pilih tingkat signifikansi, misalnya 0,05.

2. Menentukan Nilai Hitung (Nilai Statistik). Hitung nilai t-statistic atau nilai p untuk setiap koefisien jalur menggunakan SmartPLS.
3. Pengambilan Keputusan. Bandingkan nilai p dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ). Jika nilai  $p < \alpha$ , hipotesis ditolak. Jika nilai  $p \geq \alpha$ , hipotesis diterima.
4. Membuat Kesimpulan. Menentukan apakah ada dukungan empiris untuk Berikut dijabarkan pengujian hipotes:

Berikut dijabarkan pengujian hipotes:

- a. Dalam model PLS (Partial Least Squares) SEM (Structural Equation Modeling) merupakan teknik resampling non-parametrik yang digunakan untuk mengevaluasi signifikansi dan kekuatan pengaruh di antara variabel laten dalam model. Bootstrapping membantu memperoleh estimasi yang lebih tepat dan kuat, terutama saat ukuran sampel kecil atau data tidak terdistribusi normal. t-value untuk tingkat signifikansi 10%, tingkat signifikansi 5% dan tingkat signifikansi 1%.
- b. Prosedur Baron dan Kenny digunakan untuk menguji dampak mediasi dalam analisis PLS, terutama dalam model SEM PLS. Prosedur ini mencakup beberapa tahapan, seperti pengujian dampak variabel independen pada variabel mediasi, dan pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen, serta penilaian signifikan dari setiap pengaruh. Prosedur Baron dan Kenny dalam Analisis PLS :
  1. Uji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y): Pengaruh X terhadap Y harus signifikan (biasanya dengan t-statistik  $> 1,96$ ).
  2. Uji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M): Pengaruh X terhadap M juga harus signifikan (dengan t-statistik  $> 1,96$ ).

3. Uji pengaruh variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y): Pengaruh M terhadap Y harus signifikan (dengan t-statistik  $> 1,96$ ).
4. Uji pengaruh variabel independen (X) dan mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan: Jika pengaruh X terhadap Y menjadi tidak signifikan atau berkurang signifikansinya setelah memasukkan M, maka mediasi terbukti ada(Agustina & Sugiarti, 2024;Subhaktiyasa, 2024)



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kantor Wilayah 05 BNI berlokasi di Jalan MT.Haryono No. 16 Semarang dimana mencakup beberapa cabang, yaitu: Semarang, Karangayu, Universitas Diponegoro, Salatiga, Kudus, Jepara, Pati, Cepu, Kendal, Pekalongan, dan Tegal.

BNI berkomitmen penuh untuk menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (Good Corporate Governance/"GCG") pada setiap aspek kegiatan bisnis sebagai landasan dalam rangka meningkatkan kinerja dan kontribusi Bank, memaksimalkan nilai bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan, serta menjaga keberlangsungan bisnis BNI pada jangka panjang. Konsistensi BNI dalam menerapkan dan menegakkan prinsip GCG secara berkelanjutan di setiap kegiatan operasional tidak lepas dari kesadaran besar jajaran Dewan Komisaris, Direksi, manajemen dan segenap Insan BNI Hi-Movers untuk selalu meningkatkan penerapan GCG secara berkelanjutan di lingkungan BNI.

Berikut adalah beberapa poin penting terkait evaluasi kerja karyawan di BNI agar dapat terhindar dari fraud :

1. Transparansi
  - Bank mengungkapkan informasi secara tepat waktu, memadai, jelas, akurat, dan dapat diperbandingkan serta dapat diakses oleh pemangku kepentingan (stakeholders).
  - Bank mengungkapkan keterbukaan informasi yang meliputi tetapi tidak

terbatas pada visi, misi, sasaran usaha, strategi Bank, kondisi keuangan, serta informasi dan fakta material yang dapat mempengaruhi keputusan pemodal.

- Prinsip keterbukaan tetap memperhatikan ketentuan rahasia Bank, rahasia jabatan, dan pelindungan data pribadi sesuai peraturan yang berlaku.
- Kebijakan Bank harus tertulis dan dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan dan pihak lain yang berhak memperoleh informasi tentang kebijakan tersebut.

## 2. Akuntabilitas

- Bank menetapkan sasaran usaha dan strategi untuk dapat dipertanggungjawabkan kepada stakeholders.
- Bank menetapkan check and balance system dalam pengelolaan Bank.
- Bank memiliki ukuran kinerja dari semua organ organisasi berdasarkan ukuran yang disepakati dan sejalan dengan nilai-nilai Perseroan (Corporate Culture Values), sasaran usaha dan strategi Bank serta memiliki rewards and punishment system.
- Masing-masing organ Bank memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas, serta mempunyai kompetensi sesuai dengan tanggung jawabnya dan memahami perannya dalam implementasi Good Corporate Governance.

## 3. Responsibilitas

- Bank berpegang pada prinsip kehati-hatian (prudential bank practices) dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar dan ketentuan internal.

- Bank sebagai good corporate citizen peduli terhadap lingkungan dan melaksanakan tanggung jawab sosial secara wajar.

#### 4. Independensi

- Bank menghindari terjadinya dominasi yang tidak wajar oleh pemangku kepentingan manapun dan tidak terpengaruh oleh kepentingan tertentu serta terbebas dari benturan kepentingan (conflict of interest).
- Bank mengambil keputusan secara objektif dan bebas dari segala tekanan pihak manapun.

#### 5. Kewajaran

- Bank memperhatikan kepentingan seluruh pemangku kepentingan berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran (equal treatment).
- Bank memberikan kesempatan kepada seluruh pemangku kepentingan untuk memberikan masukan dan menyampaikan pendapat bagi kepentingan Bank serta memberikan akses keterbukaan informasi.

BNI juga memberikan kesempatan yang sama bagi seluruh karyawan untuk berkembang dan berkarir di lingkungan kerja yang inklusif. Dengan adanya evaluasi kerja yang terstruktur dan berkelanjutan, diharapkan karyawan BNI Wilayah 5, dapat terus meningkatkan kinerjanya dan berkontribusi positif bagi kemajuan bank.

Perbaikan kinerja pegawai sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan perbaikan kinerja, organisasi dapat mencapai tujuan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan khususnya karyawan Bank BNI Wilayah 5.

#### **4.1.2 Analisis Deskriptif Responden**

Analisis deskriptif responden kuantitatif merupakan teknik analisis data yang diterapkan untuk menggambarkan ciri-ciri responden dalam studi kuantitatif. Analisis ini menekankan penyajian data melalui statistik deskriptif seperti frekuensi, rata-rata, median, modus, dan deviasi standar untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dan pandangan mereka terhadap variabel yang diteliti. Tujuan utamanya adalah meringkas dan menjelaskan informasi, bukan untuk melakukan generalisasi atau menguji teori. Penelitian kuantitatif memanfaatkan angka untuk menganalisis fenomena serta menguji hipotesis.

##### **1. Analisis Deskriptif :**

Analisis deskriptif dalam penelitian kuantitatif adalah proses meringkas dan menjelaskan data numerik yang diperoleh dari responden. Ini membantu peneliti untuk memahami karakteristik dasar dari data dan membuat kesimpulan yang lebih akurat tentang fenomena yang diamati Research sssGate.

##### **2. Responden:**

Responden adalah individu yang memberikan data dalam penelitian, biasanya melalui kuesioner atau survei.

##### **3. Tujuan:**

Tujuan utama analisis deskriptif adalah untuk menggambarkan dan meringkas data responden.

4. Profil Responden: Menggambarkan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan, dll.
5. Persepsi Responden: Menggambarkan bagaimana responden memahami dan menilai

variabel penelitian.

Langkah-langkah dalam Analisis Deskriptif Responden:

1. Pengumpulan Data

Data responden dikumpulkan melalui kuesioner atau instrumen penelitian lainnya.

2. Penyusunan Data

Data yang terkumpul disusun dan diorganisasikan dalam bentuk tabel atau format lain yang sesuai.

3. Perhitungan Statistik Deskriptif

Perhitungan statistik deskriptif seperti rata-rata, standar deviasi, persentase, dan frekuensi dilakukan untuk setiap variabel yang relevan.

4. Penyajian Data

Data yang telah diolah disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman.

5. Interpretasi Data:

Hasil analisis deskriptif diinterpretasikan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik responden dan pola data.

Data yang didapat adalah hasil pengisian Link Google Form oleh sejumlah informan yang merupakan karyawan dari Bank BNI Wilayah 5 Semarang sebanyak 258 orang sebagai responden, dengan deskripsi sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	135	52,3 %
	Perempuan	123	47,7 %

Usia	17 Tahun – 30 Tahun	38	14,7 %
	31 Tahun - 60 Tahun	220	85,3 %
Pendidikan	SMA	3	1,2%
	D3	16	6,2%
	S1	205	79,5%
	Pasca Sarjana	34	13,2%
	Lainnya	0	0%
Nama Cabang	Cepu	7	2,7%
	Jepara	13	5,1%
	Kudus	37	14,4%
	Pati	19	7,4%
	Salatiga	15	5,8%
	Semarang	36	14%
	Undip	15	5,8%
	Karangayu	15	5,8%
	Pekalongan	36	14%
	Tegal	29	11,3%
	Kendal	21	8,2%
	LNC	5	1,9%
	RCC	9	3,5%
	< 5 Tahun	31	12%
Lama Bekerja	5-10 Tahun	40	17,8%
	11-15 Tahun	83	32,2%
	16-20 Tahun	26	10,1%
	21-25 Tahun	51	19,8%
	> 25 Tahun	21	8,1%
	ASST	89	34,6%
Jenjang Jabatan	AMGR	133	51,8%
	MGR	30	11,7\$

	AVP	5	1,9%
--	-----	---	------

Sumber : Data Primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik responden Mayoritas dalam survei ini adalah laki-laki sebesar 52,3 %, sementara perempuan mencapai 47,7 %. Dari segi usia, sebagian besar berada pada kelompok usia 17–30 tahun 14,7 %, kelompok usia 31 - 60 tahun 85,3 %. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan, Karyawan dengan pendidikan S1 mendominasi 79,5 %,. Karakteristik responden dilihat dari Nama Cabang mendominasi cabang Kudus dengan presentase 14,4 %. Karyawan dengan lama bekerja 11-15 Tahun mendominasi sebesar 32,2 % dan Jenjang jabatan AMGR mendominasi sebesar 51,8 %.

#### 1. Godness of Fit Outer Model

Data yang dipakai untuk analisis merupakan hasil penskalaan dari kuesioner yang merupakan transformasi skor ke skala melalui metode Summarated Rating Scale (SRS). Berikut adalah hasil analisis Model Persamaan Struktural (SEM) menggunakan pendekatan WarpPLS.

##### a. Uji Validitas

Dalam penelitian ini, alat yang digunakan adalah kuesioner yang disebarluaskan kepada 258 responden yang dipilih berdasarkan kriteria penelitian. Setelah data dihimpun, dilakukan analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin mutu instrumen. Skala pengukuran yang diterapkan adalah skala Likert yang memiliki nilai dari: 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (Netral), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

Pada pengujian validitas, standar nilai faktor loading minimum 0,5 atau nilai

korelasi r kritis 0,3 diterapkan seperti yang dinyatakan oleh para ahli (Sugiyono, 2009). Jika ada item dengan nilai korelasi  $< 0,3$ , maka item itu dianggap tidak valid, sehingga perlu diperbaiki atau dihapus. Setelah itu, dilakukan pengujian kembali terhadap instrumen yang telah diperbaiki untuk memastikan bahwa semua item yang tersisa memenuhi standar validitas dan reliabilitas. Tahapan ini memastikan bahwa informasi yang dipakai dalam analisis bersumber dari alat yang sah, sehingga hasil kajian dapat diandalkan dan mendukung pengujian hipotesis.

#### 4.2.Uji Validitas Konvergen dan Deskriminan

##### 4.2.1. Uji Validitas Konvergen

**Tabel 4.2 Uji Konvergen**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
X1(Budaya Organisasi)	0.685	VALID
Z (Employee Awareness)	0.779	VALID
M (Internal Control)	0.795	VALID
Y (Pencegahan Kecurangan(Fraud))	0.821	VALID

Sumber : Kuesioner data di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa nilai AVE  $\geq 0,5$  hal ini menunjukkan bahwa indikator pada seluruh variabel penelitian ini valid item pernyataan untuk mengukur Pencegahan Kecurangan (Fraud) memiliki nilai korelasi lebih dari 0,3. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian Budaya Organisasi, Employee Awareness, Internal Control, Pencegahan Kecurangan(Fraud) pada penelitian ini Valid. Validitas yang valid pada instrumen penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator Budaya Organisasi, Employee Awareness, Internal Control, Pencegahan Kecurangan(Fraud) telah diukur dengan sangat baik. Hal ini memastikan bahwa instrumen dapat secara akurat

merepresentasikan bahwa Pencegahan Kecurangan(Fraud) di Bank BNI wilayah 5 dapat dikatakan baik.

#### 4.2.2 Uji Validitas Deskriminan

**Tabel 4.3 Uji Deskriminan**

Indikator	Nilai Loading	Keterangan
X1.1 (Budaya Organisasi)	0.710	VALID
X1.2	0.686	VALID
X1.3	0.759	VALID
X1.4	0.733	VALID
X1.5	0.499	TIDAK VALID
X1.6	0.300	TIDAK VALID
X1.7	0.687	VALID
X1.8	0.600	VALID
X1.9	0.725	VALID
X1.10	0.760	VALID
X1.11	0.773	VALID
X1.12	0.802	VALID
X1.13	0.735	VALID
X1.14	0.629	VALID
X1.15	0.711	VALID
M.1 (Internal Control)	0.761	VALID
M1.2	0.721	VALID
M1.3	0.695	VALID
M1.4	0.819	VALID
M1.5	0.830	VALID
M1.6	0.826	VALID
M1.7	0.851	VALID
M1.8	0.861	VALID
M1.9	0.727	VALID
M1.10	0.794	VALID
M1.11	0.827	VALID
M1.12	0.752	VALID
M1.13	0.846	VALID
M1.14	0.799	VALID
M1.15	0.787	VALID
Z1.1 (Employee Awareness)	0.781	VALID
Z1.2	0.713	VALID

Z1.3	0.777	VALID
Z1.4	0.833	VALID
Z1.5	0.773	VALID
Z1.6	0.749	VALID
Z1.7	0.742	VALID
Z1.8	0.740	VALID
Z1.9	0.776	VALID
Z1.10	0.843	VALID
Z1.11	0.748	VALID
Z1.12	0.789	VALID
Z1.13	0.850	VALID
Z1.14	0.814	VALID
Z1.15	0.735	VALID
Y1.1 (Pencegahan Kecurangan(Fraud))	0.822	VALID
Y1.2	0.805	VALID
Y1.3	0.788	VALID
Y1.4	0.827	VALID
Y1.5	0.832	VALID
Y1.6	0.846	VALID
Y1.7	0.814	VALID
Y1.8	0.852	VALID
Y1.9	0.806	VALID
Y1.10	0.851	VALID
Y1.11	0.863	VALID
Y1.12	0.853	VALID
Y1.13	0.832	VALID
Y1.14	0.733	VALID
Y1.15	0.811	VALID
Y1.16	0.848	VALID
Y1.17	0.765	VALID
Y1.18	0.817	VALID

Sumber : Kuesioner data di olah 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa diperoleh indikator-indikator penelitian yang sebagian besar sudah valid, pengujian variabel laten terhadap indikator dalam penelitian dapat dikatakan mampu dipahami dengan baik. Hasil uji validitas variabel pada

tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur pencegahan fraud pada indikator variabel X1.6 memiliki nilai korelasi dari 0,3 dan variabel X1.5 memiliki nilai 0,499 hal ini menunjukkan nilai Uji Validitas Deskriminan kurang dari 0,5 sehingga pada indikator variabel X1.5 dan X1.6 menunjukkan nilai tidak valid. Variabel Budaya Organisasi dari 15 pertanyaan indikator tersebut valid, indikator Internal Control dari 15 pertanyaan Valid, Employee Awareness memiliki 15 pernyataan valid, dan variabel Pencegahan Kecurangan (Fraud)) dengan jumlah 18 pertanyaan valid. Dari hasil uji konvergen diatas maka dapat dikatakan variabel penelitian ini telah berhasil diukur dengan baik dan memiliki pengaruh satu sama lain.

**Tabel 4.4 Nilai Composite Reliability**

<b>Variabel</b>	<b>Composite Reliability</b>
X1 (Kemampuan Manajerial)	0.928
Z (Employee Awareness)	0.958
M (Internal Control)	0.962
Y (Pencegahan Kecurangan(Fraud))	0.974

Sumber : Kuesioner data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat diketahui bahwa nilai composite reliability pada variabel Kemampuan Manajerial, Literasi Keuangan, Sistem Pengendalian Internal, dan Kualitas Kredit memiliki nilai  $\geq 0,7$ , hal ini menunjukkan bahwa indikator memiliki reliabilitas yang baik terhadap variabel latennya, variabel tersebut berpengaruh pada Budaya Organisasi, Employee Awareness, Internal Control, Pencegahan Kecurangan(Fraud) pada Bank BNI Wilayah 5. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang reliabel. Oleh karena itu, tahap selanjutnya dari penelitian ini adalah melanjutkan dengan pengujian *goodness of fit pada inner model*.

### 1. *Godness of Fit Inner Model*

Pengujian Hipotesis dalam Inner Model, Pengaruh Langsung Pengujian inner model (structural model) pada intinya menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (T-Statistic) pada masing-masing jalur pengaruh langsung secara parsial. Hasil pengujian hipotesis pada inner model dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

### 2. Persepsi Manfaat

Variabel persepsi manfaat diukur oleh satu indikator yang bersifat reflektif. Hasil outer loading dari indikator kegunaan belanja online didapatkan nilai outer loading sebesar 1,000 dan nilai p-value sebesar  $<0,0001$ . Nilai p-value  $< 0,001$  yang berarti variabel signifikan pada taraf nyata 5%. Indikator yang mencerminkan variabel persepsi manfaat yaitu indikator kegunaan belanja online signifikan pada taraf nyata 5%. Sehingga indikator tersebut signifikan untuk mencerminkan variabel persepsi manfaat.

### 3. Persepsi Kemudahan Penggunaan

Variabel persepsi kemudahan penggunaan terdiri dari tiga indikator yang bersifat reflektif. Hasil outer loading dari masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.5

**Tabel 4.5 Nilai p-value dari Uji Hipotesis pada Inner Model**

No	Variabel Prediktor	Variabel Respon	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X)	Pencegahan Kecurangan (fraud) (Y)	0.070	0.127	Tidak Signifikan
2	Budaya Organisasi (X)	Employee Awareness (Z)	0.815	0.001	Signifikan

3	Employee Awareness (Z)	Pencegahan Kecurangan (fraud) (Y)	0.879	0.001	Signifikan
4	Budaya Organisasi (X), Employee Awareness (Z)	Pencegahan Kecurangan (fraud) (Y)	0.052	0.200	Tidak Signifikan
5	Budaya Organisasi (X), Internal Control (M)	Pencegahan Kecurangan (fraud) (Y)	-0.083	0.0009	Signifikan

Sumber : Kuesioner data diolah 2025

Nilai p (p-value) pada WarpPLS dianggap signifikan jika berada di bawah atau sama dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan, umumnya 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasil analisis statistik cukup meyakinkan untuk menolak hipotesis nol. Jika  $p\text{-value} \leq$  taraf signifikansi, maka hasil dianggap signifikan dalam statistik. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat bukti yang signifikan untuk menolak hipotesis nol. Jika  $p\text{-value}$  lebih besar dari tingkat signifikansi, maka hasil dianggap tidak memiliki signifikansi secara statistik. Ini menunjukkan bahwa bukti yang ada tidak cukup untuk menolak hipotesis nol. Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh langsung antara Budaya organisasi terhadap pencegahan Fraud, diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,070, dengan p-value sebesar 0,127. Karena  $p\text{-value} > 0,05$ ; maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara Budaya organisasi terhadap Fraud. Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya organisasi, akan mengakibatkan semakin tinggi pula Pencegahan Fraud pada Bank BNI Wilayah 5.
2. Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud, diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,815 dengan p-value

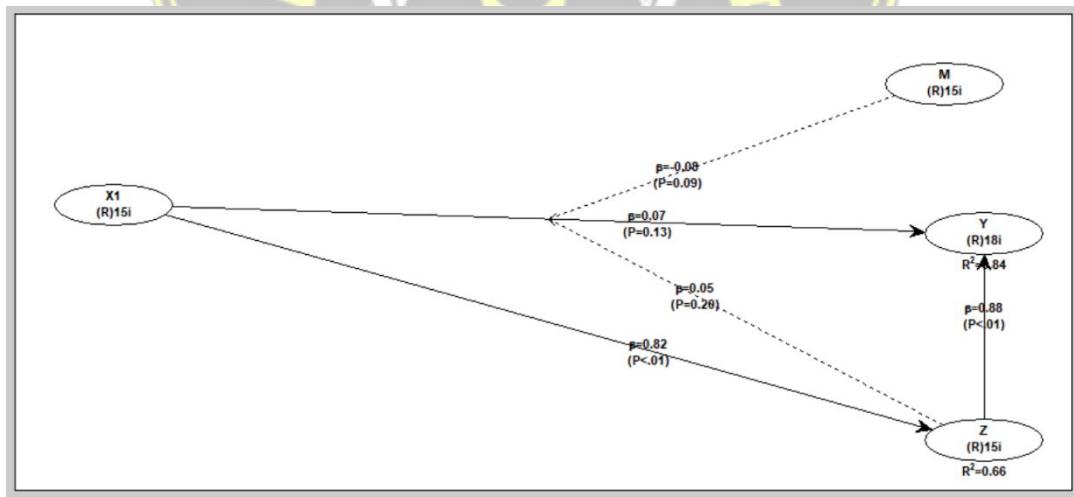
sebesar 0,001. Karena  $p\text{-value} < 0,05$ ; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Fraud. Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Fraud pada Bank BNI Wilayah 5.

3. Pengujian pengaruh langsung antara Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0,879 dengan  $p\text{-value}$  sebesar 0,001. Karena  $p\text{-value} < 0,05$ ; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.
4. Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi melalui Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien *inner weight* sebesar 0,052 dengan  $p\text{-value}$  sebesar 0,200. Karena  $p\text{-value} > 0,05$ ; maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness, tidak menyebabkan pengaruh apapun pada Pencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.

5. Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi melalui Internal Control terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,083 dengan p-value sebesar 0,0009. Karena p-value > 0,05; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Budaya Organisasi melalui Internal Control terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisien inner weight bertanda negatif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya negatif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness, menyebabkan pengaruh lebih rendahnya sPencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.

#### 4.2.3 Hasil Pengujian Hipotesis

**Gambar 4.1 Diagram jalur WarpPLS 0.7**



Sumber : Data Diolah 2025

Dari gambar diatas, dapat dijelaskan dalam tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Hasil Moderasi dan Mediasi antar hubungan Variabel**

No	Jalur	Koefisien Jalur	P-Value	Koefisien Tidak Langsung	Keterangan Mediasi
1	(Budaya Organisasi ) X → (Internal Control) M → (Fraud) Y	( Budaya Organisasi) X → (Internal Control) M = 0,08	< 0,09	0,08 X 0,07 = 0,0056	Tidak Memoderasi
		( Internal Control) M → (Fraud) Y = 0,07			
2	(Budaya Organisasi) X → (Employee Awareness) Z → (Fraud) Y	X → Z = 0,82 Z → Y = 0,88	< 0,01	0,82 X 0,88 = 0,721	Memediasi

Sumber : Kuesioner data di olah 2025

Berdasarkan hasil analisis pengujian di atas, ditemukan beberapa hal sebagai berikut.

- a. Hubungan (Budaya Organisasi ) X → (Internal Control) M → (Fraud) Y

Koefisien jalur dari X ke M sebesar 0,08 dan dari M ke Y sebesar 0,07, dengan nilai P-Value > 0,01 yaitu 0,09. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari X terhadap Y melalui M adalah signifikan. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar (0,08 X 0,07) 0,0056. Dengan demikian, variabel M dapat tidak memoderasi hubungan antara X dan Y, yang berarti bahwa peran M memberikan pengaruh tambahan terhadap variabel X pada Y pada penelitian ini.

- b. Hubungan (Budaya Organisasi) X → (Employee Awareness) Z → (Fraud) Y

Koefisien jalur dari X ke Z sebesar 0,82 dan dari Z ke Y sebesar 0,88, dengan nilai P-Value < 0,01. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari X1 terhadap

Y melalui M adalah signifikan. Koefisien pengaruh tidak langsung sebesar (0,82 X 0,88) 0,721. Dengan demikian, variabel Z dapat memediasi hubungan antara X dan Y, yang berarti bahwa peran Z memberikan pengaruh tambahan terhadap variabel X pada Y pada penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Hipotesis Pertama (H1)

Dalam pengujian pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap pencegahan fraud, diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,070 dengan p-value 0,127. Karena p-value lebih besar dari 0,05, maka pengaruh Budaya organisasi terhadap fraud tidak signifikan. Koefisien inner weight yang positif menunjukkan adanya hubungan positif antara keduanya. Ini berarti bahwa semakin meningkatnya persepsi Budaya organisasi, semakin tinggi pula Pencegahan Fraud di Bank BNI Wilayah 5. Oleh karena itu, **Hipotesis pertama (H1) ditolak.**

Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Purwatiningsih Lisdiono, Monica Salim, dan Suwarno mengenai Pengaruh Good Corporate Governance dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud di PT Bank Central Asia Tbk, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa good corporate governance memberikan pengaruh positif pada pencegahan fraud, dan Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap pencegahan fraud [Lisdiono et al., 2020]. Secara simultan, good corporate governance serta Budaya organisasi mempengaruhi pencegahan fraud secara signifikan dalam konteks yang mereka teliti. Penelitian tersebut menekankan pentingnya peran budaya organisasi yang kuat dan

praktik tata kelola yang baik dalam mengurangi risiko terjadinya fraud di institusi keuangan.

#### **4.3.2. Hipotesis Kedua (H2)**

Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan nilai koefisien inner weight sebesar 0,815 dan p-value sebesar 0,001, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan yang positif antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Fraud. Nilai koefisien inner weight yang positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Fraud pada Bank BNI Wilayah

5. Dengan demikian, **hipotesis kedua (H2) diterima.**

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawady (2023), yang menemukan bahwa budaya organisasi, good corporate governance, dan pengendalian internal memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap pencegahan kecurangan di PT Pos Indonesia (Persero). Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa penerapan yang baik dari ketiga elemen tersebut mampu meningkatkan tingkat pencegahan kecurangan [Irawady, 2023].

Penelitian lain oleh Sihombing et al. (2021) juga mendukung temuan ini, di mana mereka menemukan bahwa budaya organisasi dan pengendalian internal yang baik sangat penting dalam mencegah terjadinya fraud di sektor perbankan [Sihombing et al., 2021]. Demikian pula, penelitian oleh Nugroho dan Supriyadi (2022) menegaskan pentingnya employee awareness dalam memperkuat sistem pengendalian internal untuk mencegah fraud [Nugroho & Supriyadi, 2022].

### 1.3.3 Hipotesis Ketiga (H3)

Pengujian pengaruh langsung antara Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) menunjukkan bahwa nilai koefisien inner weight sebesar 0,879 dengan p-value sebesar 0,001. Karena p-value  $< 0,05$ , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Kecurangan (fraud) di Bank BNI Wilayah

#### 5. Hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harry Budiantoro, Nanda Dwi Aprillivia, dan Kanaya Lape. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa penerapan Good Corporate Governance (GCG) dan kesadaran anti-fraud berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud, sementara integritas karyawan tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud (Budiantoro et al., 2022). Selain itu, penelitian lain oleh Rini Handayani dan Rizki Puspitasari juga menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran karyawan mengenai praktik anti-fraud dapat memperkuat sistem pencegahan kecurangan dalam organisasi perbankan (Handayani & Puspitasari, 2021).

### 1.3.4 Hipotesis Keempat (H4)

Pengujian pengaruh langsung antara Budaya Organisasi melalui Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai koefisien inner weight sebesar 0,052 dan p-value sebesar

0,200. Karena p-value lebih besar dari 0,05, maka **hipotesis keempat (H4) ditolak**, yang berarti persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness tidak mempengaruhi Pencegahan Kecurangan (fraud) di Bank BNI Wilayah 5. Hasil ini bertentangan dengan penelitian Farah Anissa Ilmi yang menunjukkan bahwa di PT. Borwita Citra Prima, pencegahan kecurangan didukung oleh tingginya tingkat kompetensi dan kesadaran anti-fraud karyawan, sementara pengendalian internal tidak menjadi faktor pendorong utama (Ilmi, F. A, 2019)

Studi lain juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat memperkuat hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan pencegahan kecurangan, tetapi tidak berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pengendalian internal dan kompetensi sumber daya manusia (Ilmi & Suhartini (2024).

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun Budaya Organisasi dan Employee Awareness merupakan elemen penting dalam konteks tertentu, mereka mungkin tidak memiliki pengaruh signifikan dalam semua lingkungan organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks Bank BNI Wilayah 5, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi pencegahan kecurangan.

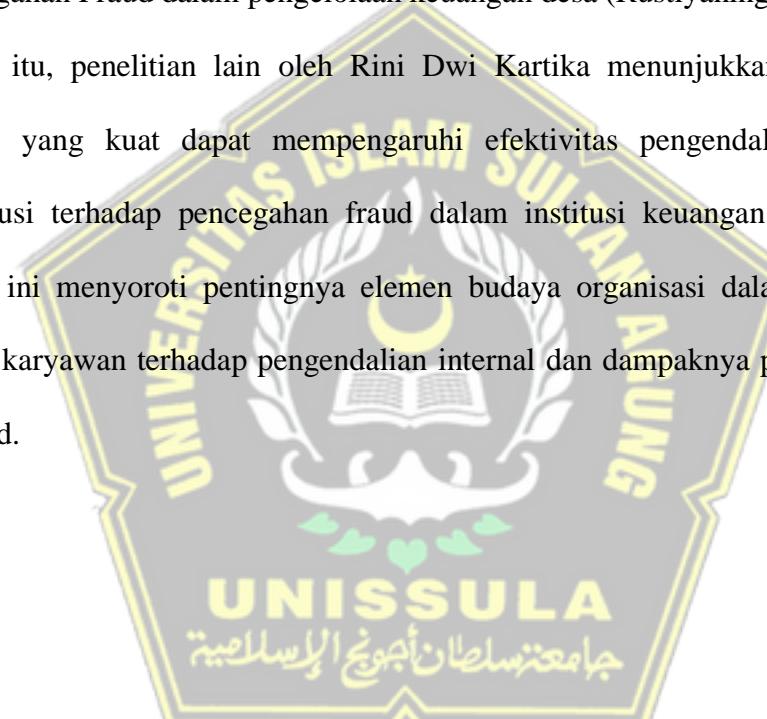
### 1.3.5 Hipotesis Kelima (H5)

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Budaya Organisasi melalui Internal Control terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) dengan nilai koefisien inner weight sebesar 0,083 dan p-value sebesar 0,0009 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menandakan adanya hubungan negatif, di mana semakin tinggi persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness, semakin rendah pengaruhnya

terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud) di Bank BNI Wilayah 5. **Hipotesis kelima (H5)**  
**dalam penelitian ini diterima.**

Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rustiyaningsih, di mana ditemukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan keuangan desa, serta terhadap moralitas individu. Namun, moralitas individu tidak terbukti memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Pencegahan Fraud dalam pengelolaan keuangan desa (Rustiyaningsih, 2019).

Selain itu, penelitian lain oleh Rini Dwi Kartika menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang kuat dapat mempengaruhi efektivitas pengendalian internal dan berkontribusi terhadap pencegahan fraud dalam institusi keuangan (Kartika, 2018). Penelitian ini menyoroti pentingnya elemen budaya organisasi dalam meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pengendalian internal dan dampaknya pada pengurangan risiko fraud.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam mengenali signifikansi penelitian bagi mereka setelah menyelesaikan pembacaan makalah ini. Kesimpulan tidak sekadar mengulangi inti pokok atau mendiskusikan kembali isu penelitian, melainkan merupakan penggabungan dari berbagai poin penting. Merujuk pada temuan yang telah didapat, beberapa kesimpulan dapat diambil dari studi ini. adalah :

1. Penerapan Structural Equation Model (SEM) dengan pendekatan WarpPLS dalam permodelan Pengaruh Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05.
2. Hasil analisis menggunakan WarpPLS dan SPSS pada Variabel Moderasi (Kepuasan nasabah) didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi terhadap pencegahan Fraud, diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,070, dengan p-value sebesar 0,127. Karena  $p\text{-value} > 0,05$ ; maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara Budaya organisasi terhadap Fraud. Nilai koefisien inner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya

organisasi, akan mengakibatkan semakin tinggi pula Pencegahan Fraud pada Bank BNI Wilayah 5.

3. Hasil analisis SEM dengan pendekatan WarpPLS yang diterapkan dalam penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi terhadap Pencegahan Fraud, diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,815 dengan p-value sebesar 0,001. Karena  $p\text{-value} < 0,05$ ; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Fraud. Nilai koefisieninner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Fraud pada Bank BNI Wilayah 5.
4. Hasil analisis SEM dengan pendekatan WarpPLS yang diterapkan dalam penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,879 dengan p-value sebesar 0,001. Karena  $p\text{-value} < 0,05$ ; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisieninner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Employee Awareness, semakin tinggi pula Pencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.
5. Hasil analisis SEM dengan pendekatan WarpPLS yang diterapkan dalam penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi melalui

Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,052 dengan p-value sebesar 0,200. Karena p-value  $> 0,05$ ; maka terdapat pengaruh tidak signifikan antara persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisieninner weight bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness, tidak menyebabkan pengaruh apapun pada Pencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.

6. Hasil analisis SEM dengan pendekatan WarpPLS yang diterapkan dalam penelitian tersebut dapat dilihat bahwa variabel Budaya Organisasi melalui Internal Control terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud), diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar 0,083 dengan p-value sebesar 0,0009. Karena p-value  $> 0,05$ ; maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi Budaya Organisasi melalui Internal Control terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud). Nilai koefisieninner weight bertanda negatif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya negatif. Artinya, semakin tinggi persepsi Budaya Organisasi melalui Employee Awareness, menyebabkan pengaruh lebih tinggi Pencegahan Kecurangan (fraud) Bank BNI Wilayah 5.

## 5.1 IMPLIKASI

Implikasi dari penelitian kuantitatif mengacu pada pengaruh atau hasil dari penelitian, baik dalam aspek praktis maupun teori, yang bisa dijadikan acuan dalam proses pengambilan keputusan, penyusunan kebijakan, atau peningkatan pengetahuan.

Implikasi ini menguraikan cara-cara temuan dari penelitian dapat digunakan, diterapkan, dan diintegrasikan dalam berbagai situasi.

### 1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis yang signifikan dalam memahami pencegahan kecurangan fraud melalui internal control dan Employee Awareness dengan mempertimbangkan budaya organisasi dalam perusahaan. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya internal control, Employee Awareness untuk dapat melakukan pencegahan kecurangan fraud pada perusahaan khususnya pada Bank BNI Wilayah 5.

### 2. Implikasi Praktis

#### a. Pencegahan fraud

Pedoman Penerapan Strategi Anti Fraud ini memiliki maksud sebagai upaya untuk pencegahan, pengendalian dan kontrol terhadap kegiatan atau tindak penyimpangan yang menyebabkan kerugian keuangan maupun non keuangan bagi Perseroan.

#### b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola tertentu yang dimiliki oleh anggota maupun karyawan. Mulai dari perilaku atau sikap, norma, nilai-nilai, hingga asumsi yang berkaitan dengan integrasi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### c. Internal control

Pengendalian internal bukan hanya memastikan efisiensi dan melindungi

asset. Tetapi juga membangun dasar yang kuat untuk pertumbuhan dan kesinambungan jangka panjang perusahaan. Sehingga pengendalian internal sangat berdampak baik untuk perusahaan dalam menjalankan usahanya.

d. Employee Awareness

Employee awareness menjadi sangat penting karena dapat mengatasi ketidakjelasan yang mungkin muncul dalam pekerjaan. Saat karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tujuan mereka, mereka akan merasa lebih yakin, termotivasi, dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

## 5.2 KETERBATASAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tentunya menghadapi sejumlah keterbatasan yang memengaruhi ruang lingkup serta hasil yang diperoleh. Beberapa kendala yang dialami, sehingga membatasi jumlah responden yang berhasil diwawancara dan kapasitas data yang bisa dianalisis, keterbatasan dalam sumber daya, serta akses terhadap data yang membatasi skala dan kedalaman penelitian. Selain itu, keterbatasan metode yang digunakan juga dapat menyebabkan survei dengan kuesioner tidak mampu menangkap informasi yang bersifat kompleks, dan ukuran serta karakteristik sampel yang tidak mewakili membuat generalisasi hasil penelitian kepada populasi yang lebih luas menjadi terbatas. Ada juga faktor-faktor lain yang turut berkontribusi pada hasil penelitian ini. Meskipun demikian, kendala-kendala yang ada dalam penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih baik untuk variabel Pengaruh

Budaya Organisasi, Internal Control, Employee Awareness Dalam Pencegahan Fraud

Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 05.

### **5.3 SARAN**

#### **5.3.1 Untuk Perusahaan**

#### **5.3.2 Strategi pencegahan fraud**

Kebijakan Anti Fraud Bank (KAF) merupakan landasan pokok penerapan strategi Anti Fraud melalui 4 (empat) pilar sistem pengendalian fraud, yaitu :

1. Pencegahan Fraud;
2. Deteksi Fraud;
3. Investigasi, Pelaporan dan Pengenaan Sanksi Fraud; dan
4. Pemantauan, Evaluasi dan Tindak Lanjut Fraud.

#### **5.3.3 Strategi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi ibarat kepribadian sebuah bisnis – budaya ini terbentuk dari nilai-nilai, keyakinan, dan praktik bersama yang memandu perilaku karyawan. Di sisi lain, strategi juga menguraikan tujuan perusahaan dan cara mencapai kesuksesan.

#### **5.3.4 Internal control**

Sistem pengendalian internal meminimalkan risiko dan mendorong kepatuhan seiring bisnis mencapai tujuannya . Sistem ini juga merupakan bentuk dokumentasi penting untuk meyakinkan dewan direksi dan pemangku kepentingan utama lainnya bahwa: Informasi perusahaan andal dan kredibel. Organisasi mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.

### **5.3.5 Employee Awareness**

Employee Awareness berperan sebagai strategi yang digunakan untuk mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan kepada para pemangku kepentingannya, termasuk karyawan, yang akhirnya juga membuat karyawan merasa yakin atas nilai-nilai yang ada pada dirinya selaras dengan nilai perusahaan.

### **5.3.6 Untuk Peneliti Selanjutnya**

1. Memperluas Objek Penelitian :

a. Memperluas sampel:

Menggunakan sampel yang lebih besar dan lebih beragam untuk meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

b. Meneliti objek yang berbeda:

Meneliti objek yang berbeda, baik yang sejenis maupun tidak sejenis, untuk melihat apakah hasil penelitian berlaku secara umum.

c. Menambah variabel:

Menambahkan variabel lain yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih lengkap tentang fenomena yang diteliti.

d. Mendalami Penelitian:

- Menggunakan metode penelitian yang berbeda

- Mempertimbangkan penggunaan metode penelitian lain, seperti wawancara

atau studi kasus, untuk memperkuat temuan penelitian.

- Mengkaji lebih mendalam variabel yang diteliti
- Mengkaji lebih mendalam variabel yang diteliti, baik secara teori maupun empiris

e. Mengatasi Kelemahan Penelitian:

- Meningkatkan validitas dan reliabilitas alat ukur
- Menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan untuk memastikan akurasi hasil penelitian.

f. Mencari solusi untuk keterbatasan penelitian. Mencari solusi untuk keterbatasan yang ada dalam penelitian, seperti keterbatasan geografis atau waktu penelitian.

g. Melakukan uji coba teori

Menguji teori yang digunakan dalam penelitian untuk melihat apakah teori tersebut dapat diterapkan secara umum.

h. Memberikan Rekomendasi Praktis: Memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan dengan hasil penelitian untuk membantu pemangku kepentingan mengambil keputusan yang tepat.

- i. Memberikan solusi praktis yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang diteliti.
- j. Melakukan Penelitian Lanjutan. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam atau lebih luas
- k. Memperluas jangkauan penelitian. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian yang lebih luas, baik secara geografis maupun topik.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACFE. (2019). Survei Fraud Indonesia 2019. In acfe-indonesia.or.id.
- Arens, Elder, & Beasley. (2017). Auditing and Assurance Services: An Integrated Approach. Pearson Education.
- Budiantoro, SE. M.Ak. Ak. CA. CSP, H., Aprillivia, N. D., & Lapae, K. (2022). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance (Gcg) , Kesadaran Anti-Fraud, Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud). *Jurnal Orientasi Bisnis Dan Entrepreneurship (JOBS)*, 3(1), 28–39. <https://doi.org/10.33476/jobs.v3i1.2474>
- Empiris, S., Desa, P., Taman, K., & Pemalang, K. (n.d.). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud*.
- Handayani, R., & Puspitasari, R. (2021). Kesadaran Karyawan dan Pencegahan Kecurangan di Perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 5(1), 50-65.
- Irawady, A. (2023). Pencegahan Fraud Melalui Budaya Organisasi, Good Corporate Governance Dan Pengendalian Internal.
- Ilmi, F.A % Suhartini, D (2024) *Pencegahan Tindakan Kecurangan (Fraud) Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi*“
- Kadek Andy Asmarajaya, I., Nik Oktarini, L., & Putu Ariyaniati Rahmayuni, N. (2025). Employee Competence, Tri Hita Karana, and Compensation: Their Impact on Fraud Awareness in LPD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 86–99. <https://doi.org/10.38043/jimb>
- Kartika, R. D. (2018). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal dan Pencegahan Fraud. *Jurnal Manajemen Keuangan*

Krisnadi, O. D. D., M. Helmy, S., & Kurniawan, R. (2024). Investigasi Potensi Fraud Pada Karyawan: Dalam Perspektif Fraud Triangle Theory. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 29(2), 137–147. <https://doi.org/10.23960/jak.v29i2.2841>

Nugroho, H., & Supriyadi, A. (2022). Peran Employee Awareness dalam Penguatan Sistem Pengendalian Internal untuk Pencegahan Fraud.

Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Ardiansyah, P., Jailani, Ms., Negeri, S., Provinsi Jambi, B., & Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, U. (n.d.). *Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah*.

<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan>

Prajanti, F. D., Hari, K. K., Sabrina, N., & Basuki, R. (2024). Kesadaran Anti-Fraud dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud dalam Pengelolaan Dana Sekolah. *JURNAL ECONOMINA*, 3(5), 608–623. <https://doi.org/10.55681/economina.v3i5.1324>

Pratami, A., & Gita Suci, R. (2025a). *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rsiia Zainab Pekanbaru*. 13(1), 300–311. <https://doi.org/10.24127/jp>

Pratami, A., & Gita Suci, R. (2025b). *PROMOSI: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rsiia Zainab Pekanbaru*. 13(1), 300–311. <https://doi.org/10.24127/jp>

Reskia, R., & Sofie. (2022). Pengaruh Internal Audit, Anti Fraud Awareness, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Fraud (Studi kasus PT. Inti Persada

- Nusantara). *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 2(2), 419–432. <https://doi.org/10.25105/jet.v2i2.14531>
- Handayani, R., & Puspitasari, R. (2021). Kesadaran Karyawan dan Pencegahan Kecurangan di Perbankan. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 5(1), 50-65.
- Sari, A. M., Supramono, S., & Sulistyawati, A. I. (2025). The Influence of Organizational Commitment and Internal Control on Fraud Prevention with Good Governance as a Moderation. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(1), 621–634. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i1.3122>
- Sihombing, A., et al. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Fraud di Sektor Perbankan.
- Septiani, A. K., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Dan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1306–1317. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.604>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Toja, V. R., Riharjo, I. B., & Handayani, N. (2024). The Effect Of Internal Control, Professionalism, Pressure, And Anti-Fraud Awareness On Fraud Prevention. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)* (Vol. 7, Issue 3).
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widiawati, S., & Eriswanto, E. (n.d.). *Pengaruh Corporate Culture Dan Integritas Karyawan*

*Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Kantor Samsat Kota Sukabumi).*

<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/akunto>

Yulianto, E., & Ihsan Dacholfany, M. (2021). The Influence Of Organizational Culture And The Working Environment On Fraud Prevention In The Department Of Education And Culture, Metro City Lampung Province. *Jurnal Ilmiah Manajemen Management Sciences*, 2(2).

