

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fraud merupakan tantangan serius yang dihadapi oleh berbagai organisasi di seluruh dunia. Menurut Garner (2004) kecurangan merupakan perbuatan yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mencapai tujuan tertentu yang bersifat menyimpang untuk memberikan informasi yang keliru mengenai suatu kebenaran, atau menyembunyikan fakta yang sebenarnya, dengan tujuan memengaruhi pihak lain agar bertindak sedemikian rupa sehingga memberikan keuntungan bagi pelaku dan kerugian bagi pihak lain. Dalam pengertian yang lebih luas, *fraud* mencakup segala bentuk aktivitas yang melibatkan penipuan guna memperoleh keuntungan pribadi. Tindakan ini dianggap sebagai tindak pidana apabila terdapat unsur kesengajaan dalam menyajikan informasi yang menyesatkan atau menyembunyikan fakta yang krusial guna memicu pihak lain melakukan tindakan yang berakibat merugikan dirinya.

Fraud dapat menyebabkan kerugian finansial yang signifikan, biaya tidak langsung seperti biaya hukum dan investigasi, serta kerusakan reputasi yang sulit dipulihkan. Kerusakan reputasi ini seringkali berdampak jangka panjang, mengurangi kepercayaan pelanggan dan investor, serta menurunkan nilai pasar perusahaan. Selain itu, *fraud* juga dapat menyebabkan gangguan operasional, penurunan moral karyawan, dan peningkatan pengawasan regulasi, yang semuanya dapat menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi (Bales et al., 2025).

Organisasi menghadapi ancaman *fraud* yang semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi dan globalisasi bisnis. Dalam laporan terbarunya berjudul *Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations*, Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) menyajikan temuan yang mengkhawatirkan, dari 1.921 kasus penipuan yang dianalisis di 138 negara, ditemukan bahwa perusahaan secara global kehilangan sekitar 5% dari total pendapatannya setiap tahun akibat *fraud*. Nilai kerugian per kasus pun cukup signifikan, dengan rata-rata melebihi 1,5 juta dolar Amerika (ACFE, 2024).

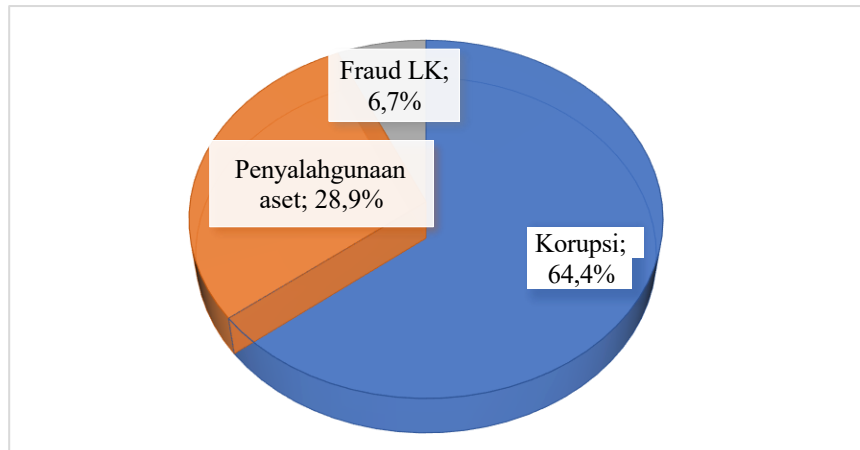
Kasus-kasus *fraud* berskala besar yang terjadi di luar negeri telah membuka mata dunia bisnis akan krusialnya pengawasan internal yang ketat dan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas. Salah satu contoh paling mencolok adalah skandal yang menimpa *Enron Corporation* di Amerika Serikat pada tahun 2001, yang kemudian dikenal luas sebagai simbol kegagalan tata kelola perusahaan modern. Seperti yang diuraikan oleh Li (2010), manajemen Enron menggunakan teknik akuntansi yang kompleks dan tidak transparan untuk menyembunyikan kerugian serta memperindah laporan keuangan, sehingga memberikan gambaran yang menyesatkan kepada investor dan publik. Praktik manipulatif ini akhirnya menyebabkan kebangkrutan besar, menghapus miliaran dolar nilai pasar, dan menghancurkan kepercayaan terhadap sistem audit eksternal, terutama karena keterlibatan firma akuntansi Arthur Andersen sebagai *auditor independent*.

Salah satu skandal keuangan paling mencolok lainnya dalam sejarah bisnis global adalah kasus WorldCom pada tahun 2002, yang melibatkan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Amerika Serikat. Dalam skandal ini, perusahaan secara sistematis memanipulasi laporan keuangan dengan cara mengklasifikasikan biaya operasional sebagai *capital expenditure*, menciptakan ilusi profitabilitas di tengah kondisi keuangan yang sebenarnya sedang memburuk. Akibatnya, kerugian yang ditimbulkan mencapai miliaran dolar dan mengguncang kepercayaan investor serta publik. Peran kunci tim audit internal, terutama Cynthia Cooper, menjadikan kasus ini begitu signifikan. Berbekal keberanian serta integritas yang luar biasa, ia mampu mengungkap praktik kecurangan meskipun menghadapi tekanan hebat dari internal perusahaan. Tindakannya menjadi titik balik dalam sejarah pengawasan korporasi dan menegaskan kembali pentingnya peran audit internal dalam menjaga kejujuran serta integritas organisasi. Skandal ini berdampak luas dalam jangka panjang, termasuk disahkannya Undang-Undang *Sarbanes-Oxley* pada tahun yang sama (Chambers, 2022).

Dampak dari skandal Enron dan WorldCom terasa tidak hanya di dunia korporasi, tetapi juga mendorong reformasi besar dalam sistem regulasi keuangan di Amerika Serikat. Pada tahun 2002, lahirlah Undang-Undang *Sarbanes-Oxley*

(SOX) sebagai bentuk respons konkret atas kegagalan pengawasan dan pelaporan yang terjadi. Melalui regulasi ini, tanggung jawab para eksekutif perusahaan dan auditor ditingkatkan secara signifikan. Pelaporan keuangan tidak lagi cukup hanya memenuhi standar akuntansi teknis, melainkan harus mencerminkan transparansi, akurasi, dan integritas. Selain itu, SOX mewajibkan penguatan sistem pengendalian internal serta memperbesar ruang bagi audit internal dan *whistleblower* untuk memainkan peran pencegahan secara lebih efektif dalam mendeteksi dan melaporkan penyimpangan sebelum dampaknya meluas (Green, 2004).

Kasus-kasus *fraud* yang mencoreng dunia bisnis global, seperti yang terjadi di Amerika Serikat, juga merefleksikan tantangan serius yang dihadapi Indonesia dalam hal integritas organisasi. Berdasarkan Survei *Fraud* Indonesia 2019 yang dilakukan oleh ACFE (2019), Korupsi tercatat sebagai bentuk kecurangan yang paling dominan dengan persentase 64,4%, selanjutnya diikuti oleh penyalahgunaan aset organisasi sebesar 28,9%, serta pemalsuan laporan keuangan sebesar 6,7%. Dalam kurun waktu beberapa tahun terakhir, posisi Indonesia dalam peta kasus *fraud* di kawasan Asia-Pasifik terus mengalami fluktuasi. Berdasarkan laporan ACFE (2018) Indonesia menempati peringkat ketiga dengan 29 kasus yang berhasil teridentifikasi. Dua tahun berikutnya, pada laporan ACFE (2020) Indonesia justru naik ke posisi pertama di kawasan, dengan 36 kasus, atau meningkat sekitar 24% dari tahun sebelumnya. Tren ini menurun signifikan pada tahun 2022, di mana Indonesia turun ke posisi keempat dengan 23 kasus *fraud*, mencerminkan penurunan sebesar 36% dibandingkan 2 tahun sebelumnya (ACFE, 2022). Terbaru, dalam laporan ACFE (2024), Indonesia kembali naik ke peringkat ketiga dengan 25 kasus yang berhasil diungkap.



Gambar 1.1

Kasus *Fraud* di Indonesia

Sumber: (ACFE, 2019)

Dalam rangka meminimalkan risiko terjadinya kecurangan, maka diperlukan langkah-langkah pencegahan yang dirancang secara proaktif agar potensi penyimpangan dapat diatasi sejak dini. Pencegahan kecurangan merupakan upaya manajemen dalam menetapkan kebijakan, sistem, dan prosedur yang bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh unsur organisasi, termasuk dewan komisaris, direksi, dan karyawan perusahaan, mampu mewujudkan keandalan pelaporan keuangan, efektivitas serta efisiensi operasional perusahaan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku (Putri et al., 2022). Pencegahan *fraud* bukan sekadar langkah teknis dalam manajemen risiko, melainkan fondasi utama untuk menjaga keberlanjutan dan integritas organisasi. *Fraud* tidak hanya menimbulkan kerugian finansial, tetapi juga merusak reputasi, menurunkan moral karyawan, dan mengikis kepercayaan pemangku kepentingan. Pencegahan *fraud* merupakan langkah pertama dan paling krusial dalam manajemen risiko *fraud*, karena mencegah lebih efektif dan efisien dibandingkan mendeteksi atau menyelidiki setelah kejadian (Reuters, 2024).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, pencegahan terhadap tindakan kecurangan (*fraud*) menjadi tantangan yang signifikan bagi setiap organisasi, termasuk perusahaan di sektor *food and beverages* yang memiliki operasional luas dan kompleks. PT XYZ, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang restoran dengan 29 cabang yang tersebar di wilayah DKI Jakarta, menghadapi risiko tinggi terhadap potensi *fraud*. Hal ini disebabkan oleh volume transaksi yang tinggi,

pencatatan keuangan yang beragam, pengelolaan stok bahan baku, serta pengawasan yang tersebar di banyak titik operasional.

Adapun kasus kecurangan (*fraud*) yang terjadi di PT XYZ meliputi: 1). Pencurian minyak goreng oleh karyawan dengan memanipulasi data stock bahan baku minyak goreng di sistem *inventory* sistem ERP. 2). Penggunaan kartu kredit *corporate* untuk keperluan pribadi oleh karyawan yang diberikan tanggung jawab melakukan transaksi pembelian dengan kartu kredit perusahaan, 3). Mengganti kuitansi pembayaran service equipment dengan nominal yang lebih besar, 4). Penggunaan dana pembayaran pajak yang ditransfer ke rekening karyawan, tetapi digunakan untuk keperluan pribadi, 5). Menunda menyetorkan uang cash penjualan ke Bank. 6). Mengganti nominal harga beli *product* yang dibeli langsung ke toko. 7). Tidak menyetorkan uang cash penjualan ke Bank yang ditunjuk. 8). Menjual dan menggunakan untuk keperluan pribadi karyawan hasil penjualan bahan baku bekas pakai.

Sebelum pandemi COVID-19 tahun 2020 melanda, PT XYZ telah memiliki struktur pengawasan internal yang terpusat melalui departemen audit internal. Keberadaan unit ini memainkan peran strategis dalam memastikan kepatuhan operasional dan akurasi laporan keuangan, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai dasar seperti integritas, objektivitas, dan kerahasiaan informasi. Namun, tekanan besar akibat pandemi menyebabkan perusahaan harus mengambil langkah efisiensi, salah satunya dengan membubarkan departemen audit internal pada tahun 2020. Sejak saat itu, fungsi pengawasan diserahkan kepada masing-masing departemen seperti *Finance Accounting & Tax*, Operasional, HRD, dan *Business Development*. Meskipun secara fungsional pengawasan tetap berjalan, perubahan ini menimbulkan tantangan serius terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, terutama dalam menjamin bahwa nilai-nilai integritas, objektivitas, dan kerahasiaan tetap terjaga secara konsisten di seluruh lini perusahaan.

Upaya mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* di perusahaan, terdapat empat faktor utama yang memainkan peran penting, yaitu audit internal, sistem pengendalian internal, budaya organisasi dan system ERP.

Faktor pertama yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah audit internal. Audit internal adalah suatu aktivitas evaluatif yang dirancang secara independen

di dalam suatu organisasi. Fungsinya yaitu memberikan layanan evaluasi dan analisis secara independen kepada manajemen dan pihak-pihak yang memiliki tanggung jawab pengawasan. Namun, Efektivitas audit internal sangat ditentukan oleh sejumlah faktor pemberdayaan, seperti dukungan manajemen puncak, independensi auditor, serta kolaborasi dengan auditor eksternal. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai baik dalam bentuk anggaran, otoritas, maupun insentif yang layak, fungsi audit internal cenderung kurang optimal dalam mendeteksi penyimpangan dan mencegah penyalahgunaan aset publik. Temuan ini diperkuat dengan pemanfaatan pendekatan *Resource-Based View* (RBV) yang memandang pemberdayaan sebagai sumber daya strategis yang dapat meningkatkan kapabilitas organisasi dalam mengelola risiko. Artinya, semakin kuat posisi dan kapasitas auditor internal di dalam organisasi, semakin besar pula peluang mereka untuk mengidentifikasi celah sistem dan mencegah tindakan *fraud* sebelum berkembang menjadi skandal yang lebih luas (Alqudah et al., 2023).

Penelitian terkait pencegahan kecurangan (*fraud*) yang dilakukan oleh Prena & Kusmawan (2020) dan Firmansyah (2021) menyatakan temuan audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan menurut Gloria & Arisman (2022), Anggara & Ariani (2025) dan Monica et al., (2023), audit internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Perbedaan ini terlihat dari sudut pandang dan hasil evaluasi masing-masing peneliti terhadap peran nyata audit internal di lapangan. Prena & Kusmawan menilai bahwa audit internal mampu menjadi garda terdepan dalam mendeteksi dan mencegah potensi kecurangan melalui kegiatan pemeriksaan berkala, pengawasan yang melekat, serta pelaporan yang objektif. Dalam pandangan mereka, audit internal bekerja secara efektif ketika diberi ruang independensi dan dukungan manajemen. Sebaliknya, Anggara & Ariani menemukan bahwa keberadaan audit internal belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap upaya pencegahan *fraud*. Mereka menyoroti bagaimana audit internal kadang hanya bersifat formalitas, kurang tajam dalam penelusuran kasus, atau tidak memiliki cukup wewenang untuk mendorong perbaikan setelah temuan. Perbedaan ini

mencerminkan bahwa efektivitas audit internal bisa sangat bervariasi, tergantung pada bagaimana fungsi tersebut dijalankan dalam praktik sehari-hari.

Perusahaan tidak hanya mengandalkan audit internal, tetapi juga membutuhkan sistem pengendalian internal sebagai faktor penting dalam melindungi diri dari kecurangan. Dalam era bisnis yang semakin kompleks, kebutuhan akan sistem pengendalian internal yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan integritas laporan keuangan dan kepatuhan terhadap regulasi. Kerangka kerja COSO (*Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) telah menjadi standar global dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi sistem pengendalian internal. Menurut temuan terbaru yang dibahas dalam jurnal *Journal of Information Systems*, kerangka kerja ini menekankan lima komponen utama: lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta pemantauan. Setiap komponen ini saling terkait dan berfungsi secara sinergis untuk membantu organisasi mencapai tujuan operasional, pelaporan, dan kepatuhan yang efektif. Implementasi kerangka kerja COSO yang komprehensif dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap organisasi (Krisdianti & Supriatna, 2022).

Pengendalian internal tidak hanya memperkuat akuntabilitas di tingkat operasional, tetapi juga menciptakan budaya kewaspadaan yang dapat menghalangi niat atau kesempatan untuk melakukan kecurangan. Pengendalian internal yang baik meliputi dokumentasi transaksi yang akurat, audit internal berkala, pemisahan tugas, serta komunikasi risiko yang menyeluruh secara signifikan meningkatkan kepatuhan terhadap kewajiban perpajakan. Meskipun fokus utama penelitian ini adalah *tax compliance*, implikasinya sangat relevan dalam konteks pencegahan *fraud*. Dengan adanya sistem yang terstruktur dan dijalankan secara konsisten, peluang penyalahgunaan kekuasaan, pelaporan fiktif, atau penyimpangan keuangan dapat diminimalkan (Musah et al., 2025).

Sistem pengendalian internal yang efektif juga tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga menjadi garda terdepan dalam pencegahan *fraud*. Praktik pengendalian internal yang efektif memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan akuntabilitas kinerja dan tata kelola yang baik. Melalui

pengaturan prosedur kerja, pemisahan tugas yang jelas, serta pengawasan internal yang berkelanjutan, sistem ini mampu mendeteksi lebih awal potensi penyimpangan, sekaligus menciptakan transparansi dalam pengelolaan dana publik. Pengendalian internal berkorelasi positif dengan tercapainya pembangunan berkelanjutan, karena mendorong penggunaan sumber daya yang efisien, bertanggung jawab, dan bebas dari praktik manipulatif. Dengan kata lain, pengendalian internal bukan sekadar alat kontrol, melainkan fondasi utama dalam membangun tata kelola yang bersih dan mencegah munculnya *fraud* (Purnamasari et al., 2024).

Perusahaan telah menyusun alat kontrol yang cukup komprehensif dalam bentuk Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk mengatur setiap aktivitas bisnisnya, dalam kenyataannya implementasi di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Tidak jarang ditemukan adanya penyimpangan atau ketidaksesuaian antara prosedur yang telah ditetapkan dengan praktik sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan di berbagai tingkatan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keberadaan SOP saja belum cukup untuk menjamin terciptanya pengendalian internal yang efektif. Faktor-faktor seperti kurangnya informasi, lemahnya komunikasi, serta kurangnya pemantauan menjadi beberapa penyebab mengapa penyimpangan tersebut masih bisa terjadi. Oleh karena itu, diperlukan untuk meninjau kembali tidak hanya kelengkapan dokumen SOP, tetapi juga sejauh mana SOP tersebut dipahami, dipatuhi, dan ditegakkan dalam rutinitas operasional perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gloria & Arisman (2022), Firmansyah (2021), Anggara & Ariani (2025), Monica et al. (2023) dan Suasri et al. (2025) menyatakan sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan menurut Isbandi & Fauzihardani (2025) menyatakan sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Perbedaan hasil ini menggambarkan pandangan yang kontras mengenai efektivitas sistem yang selama ini dianggap sebagai benteng pertama dalam mencegah penyimpangan. Sistem pengendalian internal yang terstruktur, dijalankan dengan konsisten, dan dipatuhi oleh seluruh elemen organisasi dapat menekan peluang terjadinya *fraud* secara signifikan. Dalam pandangan tersebut,

prosedur yang jelas dan pengawasan yang menyeluruh diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan transparan. Sementara itu, temuan dari Isbandi & Fauzihardani (2025) menunjukkan bahwa meskipun sistem telah dirancang, hal tersebut belum cukup efektif dalam mencegah kecurangan. Mereka menemukan bahwa dalam banyak kasus, pelaksanaan sistem pengendalian internal hanya sebatas formalitas di atas kertas, tidak diinternalisasi dalam budaya kerja sehari-hari, dan mudah dilanggar tanpa konsekuensi. Perbedaan ini mencerminkan bahwa keberhasilan sistem pengendalian tidak hanya terletak pada keberadaannya, melainkan pada bagaimana sistem tersebut benar-benar dijalankan dan dihargai dalam praktik organisasi.

Selain mengandalkan audit internal dan sistem pengendalian, perlindungan perusahaan dari tindakan kecurangan juga sangat dipengaruhi oleh faktor ketiga, yaitu budaya organisasi, yang dibangun nilai, kebiasaan, dan etika. Menurut Hoque et al. (2013) budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat keyakinan dan asumsi yang secara bersama-sama diyakini dan dianut oleh para anggota dalam suatu organisasi. Keyakinan ini membentuk cara mereka berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menjalankan aktivitas sehari-hari di lingkungan kerja. Studi yang dilakukan oleh Setyaningsih & Nengzih (2020) mengungkapkan bahwa semakin tinggi nilai-nilai budaya, etika dan norma yang dijalankan dalam organisasi, semakin kecil kemungkinan terjadinya *fraud*.

Nilai-nilai budaya yang hidup dalam organisasi seperti kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme mampu membentuk norma perilaku yang menjadi acuan bersama. Ketika auditor internal bekerja dalam lingkungan yang menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut, mereka cenderung lebih tegas dalam mempertahankan independensi, menjalankan tugas dengan obyektivitas, dan berani melaporkan potensi penyimpangan. Dalam teori *planned behavior*, norma subjektif yang tumbuh dari budaya organisasi memiliki pengaruh nyata terhadap niat dan tindakan individu. Budaya organisasi bukan sekadar simbol atau formalitas semata, melainkan fondasi penting yang menopang upaya bersama dalam mencegah terjadinya kecurangan di dalam suatu institusi (Putri et al., 2022).

Perusahaan telah berupaya membangun budaya organisasi yang kuat dengan menjadikan integritas dan kepatuhan terhadap prosedur sebagai salah satu nilai utama. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam empat budaya inti yang tercantum di dalam *company profile*, yaitu *Integrity* (yang meliputi ketulusan, tanggung jawab, konsistensi, keterbukaan pikiran, dan kejujuran), *Genuine*, *Do the Best*, dan *Expert*. Setiap karyawan baru dibekali pemahaman tentang nilai-nilai budaya ini melalui program orientasi, dengan harapan dapat membentuk perilaku kerja yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Namun demikian, realitas di lapangan memperlihatkan bahwa membangun budaya organisasi tidak semudah mendefinisikannya dalam dokumen resmi. Masih terdapat indikasi penyimpangan di beberapa cabang, seperti ketidaksesuaian antara laporan penjualan dan setoran, manipulasi data stok, hingga pencatatan transaksi fiktif. Fenomena ini memperlihatkan bahwa meskipun budaya organisasi telah dirancang dengan baik, tantangan terbesar justru terletak pada bagaimana budaya tersebut diinternalisasi secara konsisten dalam perilaku sehari-hari seluruh karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rustandy et al. (2020), Monica et al. (2023) dan Widyawati et al. (2023) menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Sedangkan menurut Najahningrum (2013), Pratiwi & Dewi (2023) dan Muhammad Faisal (2013) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan. Perbedaan temuan ini memperlihatkan bagaimana peran nilai dan norma dalam organisasi dapat dipahami secara berbeda dalam konteks yang beragam. Budaya organisasi yang kuat di mana nilai kejujuran, tanggung jawab, dan keterbukaan dijunjung tinggi dapat membentuk perilaku karyawan yang menjauh dari praktik kecurangan. Ketika etika menjadi bagian dari keseharian di lingkungan kerja, maka tindakan menyimpang cenderung ditekan secara alami. Sebaliknya, budaya organisasi tidak secara langsung mampu mencegah *fraud*, karena nilai-nilai yang ada dalam organisasi sering kali tidak dijalankan secara konsisten atau hanya sebatas slogan tanpa internalisasi nyata. Dalam kasus-kasus tertentu, meskipun budaya organisasi telah dideklarasikan, perilaku menyimpang tetap terjadi karena tidak adanya keteladanan dari pimpinan atau kurangnya sanksi atas pelanggaran nilai tersebut. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dampak budaya organisasi terhadap

pencegahan kecurangan sangat bergantung pada sejauh mana budaya tersebut benar-benar hidup dan menjadi bagian dari praktik kerja sehari-hari, bukan sekadar simbol.

Didasarkan pada pemaparan diatas dapat dibuatkan *research gap*:

Tabel 1.1
Research Gap

<i>Research Gap</i>	Temuan	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil temuan penelitian audit internal terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)	Berpengaruh	(Firmansyah, 2021), (Prena & Kusmawan, 2020)
	Tidak berpengaruh	(Gloria & Arisman, 2022), (Anggara & Ariani, 2025), (Monica et al., 2023)
Terdapat perbedaan hasil temuan penelitian sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)	Berpengaruh	(Gloria & Arisman, 2022), (Firmansyah, 2021), (Anggara & Ariani, 2025), (Monica et al., 2023), (Suasri et al., 2025)
	Tidak berpengaruh	(Isbandi & Fauzihardani, 2025)
Terdapat perbedaan hasil temuan penelitian budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (<i>fraud</i>)	Berpengaruh	(Monica et al., 2023), (Rustandy et al., 2020), (Widyawati et al., 2023)
	Tidak berpengaruh	(Pratiwi & Dewi, 2023) (Najahningrum, 2013), (Muhammad Faisal, 2013)

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang *research gap*, hubungan antara audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*) masih menghasilkan temuan yang tidak konsisten. Sebagian penelitian menemukan pengaruh yang signifikan, sementara penelitian lainnya tidak menunjukkan hubungan yang berarti atau bahkan menghasilkan hasil yang bertolak belakang. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor konteks organisasi, implementasi kebijakan, serta variabel perantara dapat memengaruhi perbedaan hasil penelitian. Penelitian ini memandang perlu untuk melakukan pengujian ulang terhadap pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap upaya pencegahan *fraud*, dengan mengambil latar organisasi yang berbeda, yaitu pada perusahaan *food and beverage* dengan jumlah cabang yang cukup banyak dan kegiatan operasional yang kompleks. Sasarannya adalah untuk memperkaya pemahaman terkait dinamika pengendalian *fraud* dalam praktik yang lebih riil dan kontekstual.

Berbeda dari penelitian sebelumnya, studi ini akan memperluas ruang analisis dengan melibatkan sistem ERP (*enterprise resource planning*) sebagai variabel moderasi. Di samping peran penting audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi dalam mencegah kecurangan, penerapan sistem ERP turut menjadi elemen krusial yang mendukung efektivitas dan keberhasilan upaya pencegahan tersebut secara menyeluruh. Menurut Leary (2016), ERP merupakan paket perangkat lunak yang berfungsi untuk mengintegrasikan berbagai fungsi bisnis dalam organisasi sehingga dapat berjalan secara terpadu dan terkoordinasi. Sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) memegang peran strategis dalam mendukung pencegahan *fraud* melalui integrasi proses bisnis dan penguatan pengendalian internal yang menyeluruh. Penerapan ERP tidak hanya menyederhanakan proses pelaporan keuangan dan pengawasan transaksi, tetapi juga memaksa organisasi untuk meninggalkan praktik-praktik lama yang bersifat manual, terpecah-pecah dan rentan penyimpangan. Integrasi sistem ERP memungkinkan data keuangan lintas departemen disatukan dalam satu platform, sehingga memudahkan *audit trail*, mengurangi peluang rekayasa data, dan meningkatkan transparansi penggunaan anggaran. Namun, keberhasilan penerapan ERP dalam mencegah *fraud* sangat bergantung pada sejauh mana sistem tersebut disesuaikan dengan praktik kerja aktual pengguna. Ketika sistem hanya mengandalkan konfigurasi standar tanpa mempertimbangkan dinamika lokal, resistensi pengguna muncul, dan celah-celah pengawasan kembali terbuka. Oleh karena itu, sistem ERP seharusnya dipahami sebagai bagian dari praktik sosial yang terus dinegosiasikan dan disesuaikan, bukan sekadar alat netral yang bekerja secara otomatis (Wagner et al., 2011).

Penerapan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga dapat berkontribusi besar dalam mencegah praktik *fraud* di dalam organisasi. Kompleksitas organisasi yang dikelola melalui sistem ERP justru membuka peluang untuk inovasi model bisnis yang lebih transparan dan terkontrol. Sistem ERP mengintegrasikan berbagai proses bisnis dalam satu platform, sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan pencatatan yang akurat, pelacakan transaksi, serta *audit trail* yang sistematis. Hal ini sangat krusial dalam mencegah penyimpangan karena setiap

aktivitas dapat dimonitor secara *real-time* dan terekam dengan baik. Selain itu, persepsi atas kemanfaatan ERP yang tinggi mendorong pengguna untuk lebih disiplin mengikuti alur sistem, yang secara tidak langsung mempersempit ruang gerak untuk melakukan manipulasi data atau pelaporan fiktif. Dengan demikian, sistem ERP tidak hanya berperan sebagai alat bantu administratif, tetapi juga menjadi infrastruktur pengendalian internal yang mendukung upaya pencegahan *fraud* secara menyeluruh (Rodríguez & Svensson, 2024).

Dalam upaya meningkatkan efisiensi operasional dan memperkuat pengendalian internal, PT XYZ telah mengimplementasikan sistem ERP yang dirancang untuk menunjang proses pencatatan transaksi, pelaporan keuangan, hingga pengelolaan kontrol stok secara lebih terintegrasi. Kehadiran sistem ini diharapkan mampu mempercepat alur informasi, meminimalkan kesalahan manual, serta memperkuat akurasi data yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan manajemen. Namun dalam praktiknya, penerapan ERP ini belum sepenuhnya merata di seluruh cabang. Beberapa unit usaha masih menghadapi kendala dalam penggunaan sistem, baik karena keterbatasan fasilitas pendukung maupun kurangnya pelatihan yang memadai bagi karyawan. Alhasil, tidak semua pengguna mampu memanfaatkan fitur-fitur ERP secara optimal, sehingga potensi manfaat sistem ini dalam memperkuat pengawasan dan mencegah terjadinya penyimpangan belum sepenuhnya terealisasi.

Kondisi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan penerapan sistem ERP tidak hanya bergantung pada ketersediaan infrastruktur, tetapi juga pada kesiapan sumber daya manusia dalam memahami dan mengoptimalkan penggunaannya. Di tengah tantangan implementasi tersebut, potensi peran sistem ERP sebagai alat pengawasan dan pencegahan kecurangan tetap sangat besar. Dengan sistem yang berjalan efektif, perusahaan dapat melakukan monitoring transaksi secara *real-time*, serta memperkuat transparansi di seluruh lini operasional. Oleh karena itu, integrasi antara penguatan budaya organisasi, efektivitas pengendalian internal, keberlanjutan fungsi audit internal, dan optimalisasi penggunaan sistem ERP menjadi kunci utama dalam membangun sistem pencegahan *fraud* yang kokoh dan berkesinambungan di lingkungan PT XYZ.

Pemahaman yang lebih mendalam mengenai efektivitas integrasi audit internal, sistem pengendalian, budaya organisasi, dan sistem ERP dalam mencegah kecurangan perlu dilandasi dengan pengetahuan tentang penyebab utama munculnya perilaku kecurangan. Didasarkan pada latar belakang tersebut, dapat disimpulkan bahwa perusahaan perlu untuk memastikan setiap elemen pengendalian, baik melalui fungsi audit internal, sistem prosedural, budaya organisasi, maupun sistem ERP, berjalan secara sinergis dan efektif. Permasalahan yang muncul akibat penghapusan departemen audit internal, lemahnya implementasi SOP, ketidaksempurnaan budaya kepatuhan, serta masih terbatasnya pemanfaatan sistem ERP dalam pengawasan, menjadi landasan utama pentingnya penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan untuk mengkaji pengaruh audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan terjadinya kecurangan (*fraud*), dengan sistem ERP sebagai variabel yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis bagi perusahaan dalam membangun sistem pengendalian yang lebih efektif ke depannya.

Sistem ERP ini dianggap relevan untuk dimasukkan sebagai variabel moderasi karena kemampuannya dalam mengubah cara kerja organisasi, termasuk dalam hal pengawasan, pencatatan, dan pelaporan. Ketika sistem ERP diterapkan secara optimal, peran audit internal dan pengendalian internal dapat berjalan lebih efektif, serta nilai-nilai budaya organisasi dapat lebih mudah ditanamkan melalui mekanisme kerja yang lebih transparan dan terdokumentasi. Sebaliknya, jika pemanfaatan sistem ERP masih rendah atau belum merata, maka berbagai celah terhadap *fraud* justru akan terbuka. Dalam kerangka ini, sistem ERP tidak berdiri sebagai pengaruh langsung, melainkan sebagai penguat atau pelemah hubungan antara faktor-faktor pengendali dengan kemampuan organisasi dalam mencegah terjadinya kecurangan. Penelitian ini berorientasi untuk menggambarkan secara lebih utuh bagaimana sinergi antara sistem, budaya, dan teknologi dapat membentuk benteng yang kuat terhadap potensi *fraud* dalam perusahaan.

Didasarkan pada uraian diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Audit Internal, Sistem Pengendalian Internal dan Budaya**

Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (*Fraud*) Dengan Sistem ERP (*Enterprise Resource Planning*) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris pada Perusahaan Restoran PT XYZ)”.

B. Perumusan Masalah

Didasarkan pada uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah audit internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
2. Apakah sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
4. Apakah sistem ERP (*enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
5. Apakah sistem ERP (*enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?
6. Apakah sistem ERP (*enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mendapatkan fakta empiris tentang pengaruh:

- a. Audit internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- b. Sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- c. Budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- d. Sistem ERP (*Enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh audit internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- e. Sistem ERP (*Enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh sistem pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).
- f. Sistem ERP (*Enterprise resource planning*) memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang tidak hanya terbatas pada pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga dapat dirasakan secara langsung oleh praktisi di lapangan. Secara umum, kegunaan penelitian ini dibagi ke dalam dua aspek utama, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperkaya literatur akademik di bidang akuntansi, khususnya yang berkaitan dengan mekanisme pencegahan kecurangan dalam organisasi. Dengan mengkaji hubungan antara audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi, serta memasukkan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sebagai variabel moderasi, penelitian ini memberikan perspektif baru dalam melihat kompleksitas pencegahan *fraud* di era digital. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan studi lebih lanjut dengan pendekatan serupa maupun dalam konteks industri yang berbeda.

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini secara praktis dapat memberikan pemahaman yang lebih baik untuk pengendalian *fraud* bagi para pihak diantaranya:

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan strategis bagi manajemen PT XYZ dalam memperkuat pengendalian internal, meningkatkan efektivitas peran audit internal, serta membangun budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas dan transparansi. Temuan penelitian dapat dijadikan dasar dalam merancang kebijakan pencegahan kecurangan yang terintegrasi dengan sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP), sehingga pengawasan menjadi lebih menyeluruh dan responsif terhadap potensi *fraud* baik yang bersumber dari internal maupun eksternal.

2) Bagi Auditor Internal dan Eksternal

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi praktis bagi auditor internal maupun eksternal dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi pencegahan kecurangan di sektor *food and beverages*. Informasi yang dihasilkan dapat membantu auditor dalam mengidentifikasi area berisiko tinggi, memperkuat prosedur pemeriksaan, serta meningkatkan kualitas rekomendasi yang diberikan kepada manajemen.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi atau peneliti yang tertarik mengkaji topik pencegahan kecurangan, khususnya yang melibatkan peran audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi dalam konteks pemanfaatan ERP. Data dan temuan yang disajikan dapat dijadikan dasar untuk memperluas kajian pada sektor industri lain, menggunakan variabel tambahan, atau mengembangkan metode penelitian yang lebih beragam.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penyusunan laporan penelitian ini lebih sistematis dan terarah, diperlukan penetapan batasan-batasan tertentu. Ruang lingkup penelitian ini meliputi analisis serta identifikasi pengaruh audit internal, sistem pengendalian internal, dan budaya organisasi terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*), dengan mempertimbangkan peran sistem *Enterprise Resource Planning* (ERP) sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilaksanakan pada PT XYZ yang bergerak di sektor makanan dan minuman yang berlokasi di wilayah DKI Jakarta. Dengan demikian, aspek-aspek di luar variabel yang diteliti tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.