

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berbagai organisasi di Indonesia masih menghadapi fraud sebagai salah satu permasalahan yang cukup serius.. Persaingan usaha yang semakin ketat mendorong organisasi menetapkan target kinerja yang tinggi, sehingga menimbulkan tekanan bagi karyawan dan manajemen. Di sisi lain, penggunaan teknologi informasi dalam sistem kerja serta proses bisnis yang semakin kompleks sering kali tidak diimbangi dengan pengawasan yang memadai. Kondisi tersebut dapat memberikan kesempatan bagi individu tertentu untuk melakukan kecurangan, sehingga risiko terjadinya *fraud* dalam organisasi menjadi semakin meningkat.

Data yang dipublikasikan oleh ACFE Indonesia Chapter melalui Survei Fraud Indonesia tahun 2025 menunjukkan bahwa, *fraud* masih mendominasi sebagai salah satu penyebab utama kerugian organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Data Survei *Fraud* Indonesia juga mengungkapkan bahwa perusahaan swasta merupakan sektor yang cukup sering menjadi korban *fraud* dengan persentase sebesar 22,06%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat risiko *fraud* yang signifikan tidak hanya di sektor publik tetapi juga di sektor swasta.

Hasil survei (ACFE Indonesia Chapter, 2025) menunjukkan bahwa Penipuan jenis yang paling umum adalah korupsi, yang mencapai 47,6%, diikuti oleh penipuan aset sebesar 40,2% dan penipuan laporan akuntansi sebesar 12,2%. Dari sisi dampak finansial, 26% responden melaporkan

kerugian kasus korupsi berada pada rentang Rp1 miliar hingga Rp50 miliar per kasus, sementara financial statement *fraud* meskipun relatif jarang terjadi, tercatat menimbulkan kerugian yang signifikan dengan 23,74% kasus berada pada nilai kerugian Rp1 miliar hingga Rp50 miliar. Hasilnya menunjukkan bahwa penipuan korupsi, penipuan aset, dan penipuan laporan akuntansi adalah jenis *fraud* yang paling umum. Penemuan ini menunjukkan bahwa *fraud* memiliki efek finansial selain merusak kepercayaan, reputasi, dan tata kelola perusahaan secara keseluruhan. (ACFE Indonesia Chapter, 2025). Oleh sebab itu, tindakan untuk melawan *fraud* adalah suatu keharusan yang perlu didukung oleh sistem pengendalian internal yang efisien, penerapan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, budaya perusahaan yang kokoh, serta integritas karyawan yang tinggi.

Selain temuan dari ACFE, peningkatan risiko *fraud* juga diperkuat oleh laporan *PwC Worldwide Economic Offense and Fraud Study 2024*. Laporan tersebut mengungkapkan bahwa organisasi secara global melaporkan mengalami kejahatan ekonomi dan *fraud* dalam dua tahun terakhir, dengan tingkat kerugian yang semakin signifikan dibandingkan periode sebelumnya (PwC Global Economic Crime Survey, 2024). PwC juga menyoroti bahwa sektor yang mengelola aset bernilai besar dan melibatkan proses operasional yang kompleks, termasuk industri properti, memiliki tingkat kerentanan yang relatif tinggi terhadap praktik kecurangan.

Fenomena tata kelola di sektor properti juga tercermin dalam pemberitaan media, salah satunya pada perusahaan properti besar PT PP

Properti Tbk yang melakukan perombakan struktur komisaris sebagai upaya memperkuat mekanisme pengawasan dan tata kelola perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan properti dengan aktivitas operasional yang kompleks membutuhkan sistem pengendalian internal, budaya organisasi, serta integritas yang kuat guna meminimalkan potensi penyimpangan dan risiko *fraud* (Nurfitri, 2025).

Bertambahnya jumlah kasus *fraud* menjadi suatu tantangan bagi perusahaan-perusahaan besar di Indonesia, khususnya yang bergerak di bidang properti dengan kompleksitas operasional yang tinggi. Karakteristik bisnis properti yang melibatkan pengelolaan aset bernilai besar, transaksi jangka panjang, serta keterlibatan banyak pihak menjadikan sektor ini memiliki sejumlah titik rawan yang memerlukan perhatian manajerial. Oleh karena itu, perusahaan properti dituntut untuk memperkuat upaya pencegahan *fraud* melalui pelaksanaan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik, sistem pengendalian internal efektif, budaya organisasi mendukung kepatuhan, serta integritas karyawan yang tinggi. PT Sina dipilih sebagai objek penelitian karena fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya pembangunan unit hunian di kawasan sekitar fasum yang menimbulkan konflik dengan masyarakat sekitar. Beberapa warga menyampaikan keberatan terhadap aktivitas pembangunan yang dinilai tidak sesuai dengan fungsi kawasan tersebut. Aduan masyarakat bahkan telah dibawa ke forum pengawasan pemerintah sehingga menjadi perhatian pihak legislatif. Kondisi tersebut menunjukkan adanya

permasalahan dalam proses tata kelola pembangunan, khususnya terkait kepatuhan terhadap perizinan, transparansi pengelolaan proyek, serta mekanisme pengawasan dalam perusahaan. Situasi ini menunjukkan pentingnya penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* yang baik dalam aktivitas bisnis perusahaan, terutama yang berkaitan dengan transparansi, tanggung jawab, dan kepatuhan sesuai dengan aturan yang ada. Apabila tata kelola perusahaan tidak diterapkan secara optimal, maka potensi terjadinya penyimpangan atau *fraud* dalam proses pengambilan keputusan maupun pelaksanaan proyek dapat meningkat.

Selain itu, dalam aktivitas operasional perusahaan juga ditemukan beberapa bentuk kecurangan terhadap aturan kerja, seperti pegawai yang pergi sebelum waktu kerja selesai, melakukan absensi tanpa hadir secara langsung di tempat kerja, serta penggunaan kendaraan operasional perusahaan di luar kepentingan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya penyalahgunaan aset perusahaan serta rendahnya kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Fenomena ini berkaitan erat dengan efektivitas pengendalian internal dalam organisasi, karena lemahnya pengawasan dapat memberikan kesempatan bagi individu untuk melakukan penyimpangan. Di sisi lain, kondisi tersebut juga mencerminkan pentingnya penerapan budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, tanggung jawab, serta nilai integritas dalam bekerja. Integritas karyawan menjadi faktor penting dalam hal ini untuk menghindari *fraud*, sebab individu

dengan integritas yang tinggi lebih cenderung mematuhi peraturan dan menjaga kepercayaan yang diberikan oleh organisasi.

Upaya pencegahan *fraud* tidak dapat dilakukan secara terpisah, tetapi perlu dilakukan secara menyeluruh dengan melibatkan sistem organisasi serta perilaku dan sikap individu. Dari sisi struktural, pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik (GCG) sangat penting untuk mencegah penyalahgunaan. Prinsip-prinsip GCG meliputi transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan *fairness*.. berfungsi sebagai pedoman bagi organisasi untuk membangun sistem pengawasan yang kuat, meminimalkan konflik kepentingan, serta meningkatkan kepercayaan internal maupun eksternal. Sejumlah penelitian menunjukkan efektivitas GCG dalam mencegah *fraud*. Misalnya, Lisdiono et al. (2023) menemukan bahwa GCG memiliki dampak yang besar terhadap pencegahan penipuan di industri perbankan, membuktikan bahwa struktur tata kelola yang baik dapat menurunkan kemungkinan terjadinya penipuan.

Selain GCG, faktor penting lain adalah budaya organisasi. Budaya yang kuat mencerminkan prinsip, aturan, dan tradisi yang dipegang oleh semua anggota organisasi. Budaya kerja sebagai nilai utama membentuk lingkungan organisasi yang menekan terjadinya penyimpangan dan membatasi peluang *fraud*. Kadek et al., (2025), misalnya, membuktikan bahwa budaya organisasi yang sehat secara signifikan menurunkan kecenderungan *fraud*. Tanpa budaya yang baik, sekuat apa pun sistem tata

kelola dan pengendalian internal, potensi penyimpangan tetap akan muncul karena perilaku tidak etis yang tumbuh secara internal.

Di sisi lain, pengendalian internal merupakan mekanisme pengawasan yang berfungsi menjaga kegiatan operasional agar berjalan sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan. Pengendalian internal melibatkan berbagai aktivitas seperti pemisahan fungsi, otorisasi berlapis, dokumentasi memadai, rekonsiliasi rutin, serta audit internal. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rizqia & Widajantie (2022) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang efektif berpengaruh besar terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan dalam akuntansi pada sektor pemerintahan. Sejalan dengan itu, Kadek et al. (2025) hal ini menunjukkan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh yang besar dalam mengurangi tindakan penipuan di lembaga keuangan mikro. Pengendalian internal saja tidak selalu efektif apabila tidak didukung oleh kesadaran moral individu. Ini menunjukkan bahwa pengendalian internal harus bekerja bersamaan dengan faktor lain, terutama integritas karyawan.

Aspek yang semakin mendapatkan perhatian dalam organisasi adalah integritas karyawan, yaitu konsistensi antara kejujuran dan tindakan seseorang dalam menjalankan tugas. Banyak kasus *fraud* yang terjadi justru disebabkan bukan oleh lemahnya sistem, tetapi oleh rendahnya integritas individu yang memiliki akses atau wewenang tertentu. Hal ini menjadi semakin relevan mengingat banyak organisasi kini menyadari bahwa

pengecahan *fraud* tidak cukup hanya mengandalkan regulasi, melainkan harus ditopang oleh kualitas karakter SDM.

Meskipun terdapat banyak penelitian mengenai GCG, budaya organisasi, dan pengendalian internal, terdapat beberapa celah penelitian yang membuat penelitian ini penting dilakukan. Pertama, Beberapa penelitian terdahulu banyak dilakukan pada sektor keuangan dan instansi pemerintah, sementara penelitian pada perusahaan properti masih terbatas dan sektor properti seperti PT Sina memiliki bentuk risiko *fraud* yang berbeda dengan karakter operasional yang lebih kompleks. Kedua, variabel integritas karyawan belum banyak dikaji bersama dengan GCG, budaya organisasi, dan pengendalian internal dalam satu model penelitian yang utuh. Ketiga, sampai saat ini belum ada penelitian khusus mengenai isu ini dengan menjadikan PT Sina sebagai objek penelitian.

Kebaruan penelitian ini terletak pada usaha untuk mengaitkan empat variabel sekaligus yaitu GCG, budaya organisasi, pengendalian internal, dan integritas karyawan dalam satu kerangka penelitian untuk menjelaskan pencegahan *fraud* pada sektor properti. Hal ini menjadi kontribusi baru karena selama ini penelitian sering memisahkan variabel tersebut atau fokus pada satu atau dua aspek saja. Selain itu, penelitian ini memberikan bukti penelitian pada konteks perusahaan properti yang masih minim penelitian mengenai *fraud*, sekaligus memberikan pandangan bagi perusahaan seperti PT Sina yang harus memastikan pengelolaan internal bebas dari penyimpangan.

Urgensi penelitian ini semakin tinggi karena praktik *fraud* masih menjadi risiko yang sering muncul pada perusahaan swasta, khususnya di sektor properti yang memiliki aktivitas operasional kompleks dan nilai aset yang besar. Fenomena penguatan tata kelola dan pengawasan pada perusahaan properti besar menunjukkan bahwa pencegahan *fraud* perlu menjadi perhatian utama perusahaan. Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilaksanakan sebagai pemahaman tentang faktor-faktor yang berperan dalam memperkuat sistem pencegahan *fraud* di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan landasan teoritis yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, PENGENDALIAN INTERNAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN INTEGRITAS KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Good corporate governance* berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT Sina?
2. Apakah Pengendalian Internal berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT Sina?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT Sina?
4. Apakah Integritas Karyawan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* pada PT Sina?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh *Good corporate governance* terhadap pencegahan *fraud*.
2. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud*.
3. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi terhadap pencegahan *fraud*.
4. Untuk menguji dan membuktikan pengaruh Integritas Karyawan terhadap pencegahan *fraud*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan lebih lanjut literatur di bidang akuntansi, khususnya terkait pencegahan *fraud*. Hasil studi ini dimaksudkan untuk memberikan wawasan dan titik awal baru bagi peneliti lain mengenai pengaruh tata kelola perusahaan yang baik, budaya organisasi, pengendalian internal, dan integritas karyawan terhadap pencegahan *fraud*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pemahaman peneliti tentang penerapan tata kelola perusahaan yang efektif, budaya organisasi, pengendalian internal, dan integritas pegawai dalam upaya

mencegah *fraud*, serta dapat menjadi landasan bagi studi lebih lanjut mengenai tema yang sama.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan kajian dan referensi akademik bagi civitas akademika, khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi dan tata kelola perusahaan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan penerapan tata kelola perusahaan, pengendalian internal, serta membangun budaya kerja dan integritas karyawan guna mendukung pencegahan *fraud*.