

### Pencegahan *Fraud* melalui Perilaku Etis dan Budaya Organisasi: Mediasi Pengendalian Internal, Moderasi Religiositas pada Niat *Whistleblowing*

Lucy Chairael<sup>1</sup>, Lasti Yossi Hastini<sup>2\*</sup>, dan Mellyna Eka Yan Fitri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Dharma Andalas, Padang

*Journal of Economics and Management Sciences is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



#### ARTICLE HISTORY

Received: 07 May 26

Final Revision: 28 May 26

Accepted: 04 June 26

Online Publication: 30 June 26

#### KEYWORDS

Fraud, Ethical Behavior, Internal Control, Religiosity, Whistleblowing

#### KATA KUNCI

*Fraud*, Perilaku Etis, Pengendalian Internal, Religiositas, *Whistleblowing*

#### CORRESPONDING AUTHOR

lastiyossi@gmail.com

#### DOI

10.37034/jems.v8i3.467

#### A B S T R A C T

Fraud prevention is a crucial aspect in maintaining the operational integrity of an organization, especially in sectors that handle sensitive information or financial resources. Fraud prevention strategies are crucial for protecting assets, ensuring regulatory compliance, and maintaining a company's reputation. The objectives of this study are to examine the influence of whistleblowing intention, ethical behavior, and organizational culture on fraud prevention, to examine the influence of religiosity as a moderator on the relationship between whistleblowing intention and fraud prevention, and to examine the influence of internal control mediating variables on the relationship between organizational culture and fraud prevention. The study used a quantitative approach with a survey method involving 100 employees as respondents. The research instrument was a questionnaire that had been tested for validity and reliability, with data analysis conducted using the Partial Least Square (PLS) method is used to examine the relationship between variables. The results of the analysis showed that whistleblowing intention, ethical behavior, and religiosity had a significant effect on fraud prevention. Organizational culture had no significant effect on fraud prevention. Organizational culture had a significant effect on internal control. The moderating variable, religiosity, did not strengthen or weaken the effect of whistleblowing intention on fraud prevention. The mediating variable of internal control does not significantly influence organizational culture indirectly on fraud prevention. The findings of this study highlight the importance of management for fraud prevention, the need for whistleblowing procedures in the form of SOPs, the ethical value of each policy, and increasing religiosity by providing worship facilities in the work environment.

#### A B S T R A K

Pencegahan *fraud* merupakan aspek krusial dalam menjaga integritas operasional suatu organisasi, terutama di sektor yang menangani informasi sensitif atau sumber daya keuangan. Strategi pencegahan *fraud* menjadi sangat penting untuk melindungi aset, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan menjaga reputasi perusahaan. Tujuan penelitian ini yaitu menguji pengaruh dari niat *whistleblowing*, perilaku etis, budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud*, menguji pengaruh religiositas sebagai moderasi terhadap hubungan niat *whistleblowing* dengan pencegahan *fraud*, menguji pengaruh variabel mediasi pengendalian internal terhadap hubungan budaya organisasi dan pencegahan *fraud*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melibatkan 100 karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa niat *whistleblowing*, perilaku etis, dan religiusitas memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan *fraud*. Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Variabel moderasi, religiusitas, tidak memperkuat atau melemahkan pengaruh niat *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*. Variabel mediasi pengendalian internal tidak secara signifikan mempengaruhi budaya organisasi secara tidak langsung terhadap pencegahan *fraud*. Temuan penelitian ini menyoroti pentingnya manajemen untuk pencegahan kecurangan, perlunya prosedur pelaporan pelanggaran dalam bentuk SOP, nilai etis setiap kebijakan, dan peningkatan religiusitas dengan menyediakan fasilitas ibadah di lingkungan kerja.

## 1. Pendahuluan

Pencegahan *fraud* merupakan aspek krusial dalam menjaga integritas operasional suatu organisasi, terutama di sektor yang menangani informasi sensitif atau sumber daya keuangan yang besar, seperti industri farmasi di PT X di Kota Padang. Untuk itu perlunya strategi pencegahan *fraud* yang kuat menjadi sangat penting untuk melindungi aset, memastikan kepatuhan terhadap regulasi, dan menjaga reputasi perusahaan. Lemahnya kontrol internal menjadi salah satu faktor utama yang meningkatkan kerentanan terhadap *fraud*. Kelemahan tata kelola perusahaan serta sistem kontrol internal memiliki korelasi langsung dengan meningkatnya risiko kegagalan dalam mendeteksi *fraud* pada perusahaan di Indonesia, termasuk sektor farmasi [1].

Pentingnya penerapan kerangka manajemen risiko yang efektif, seperti ISO 31000:2018 sebagai langkah proaktif dalam mengurangi risiko *fraud*, khususnya di industri yang menuntut integritas produk tinggi seperti farmasi [2]. Penerapan pendekatan manajemen risiko *fraud* yang komprehensif secara signifikan mengurangi potensi kerugian akibat *fraud* [3]. Pada sektor perbankan, prinsip-prinsip strategi anti-*fraud* yang mereka bahas juga dapat diterapkan dalam industri farmasi [4]. Mereka menyoroti bahwa strategi yang efektif harus memprioritaskan stabilitas organisasi serta kepatuhan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Audit internal dan pemeriksaan kepatuhan juga memegang peranan penting dalam upaya pencegahan *fraud*. Sistem kontrol internal yang kuat sangat diperlukan untuk mencegah *fraud*, terutama dalam menghadapi ketidakpastian ekonomi seperti yang terjadi selama pandemi COVID-19 [5]. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu, yang menekankan pentingnya integrasi teknologi deteksi *fraud* yang canggih guna menghadapi semakin kompleksnya modus kecurangan di berbagai industri, termasuk farmasi [6].

Pemanfaatan teknologi dalam mendeteksi *fraud* menjadi kebutuhan mendesak, terutama di sektor kesehatan dan farmasi. Analisis data canggih dan teknik pembelajaran mesin dapat meningkatkan efektivitas deteksi serta pencegahan *fraud*, sekaligus mengoptimalkan efisiensi operasional dalam praktik penagihan layanan kesehatan [7]. Penerapan teknologi pada perusahaan dapat menghemat biaya secara signifikan dengan memastikan bahwa sumber daya hanya dialokasikan untuk klaim dan layanan yang sah, sehingga melindungi aset perusahaan serta konsumen. Survei yang dilakukan kepada 30 orang karyawan, diketahui bagaimana kondisi *fraud* yang terjadi di PT X. Hasil wawancara persepsi karyawan tentang adanya *fraud* yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persepsi karyawan tentang adanya *fraud*

Item	Ya (%)	Tidak (%)
Di perusahaan saya bekerja pernah terjadi kecurangan.	30,00	70,00
Tidak ada pemantauan rutin yang dilakukan di perusahaan saya untuk mencegah terjadinya kecurangan.	43,33	56,67

Hasil menunjukkan bahwa 70% karyawan merasa bahwa belum pernah terjadi *fraud* di tempat mereka bekerja, namun 30% menyatakan pernah terjadi. Sementara itu 56,67% memiliki persepsi bahwa selama ini dilakukan pemantauan rutin untuk mencegah terjadinya *fraud*, sementara 43,33% menganggap pemantauan tidak dilakukan secara rutin. Perbedaan persepsi ini menarik untuk diteliti, bagaimana sebenarnya pencegahan *fraud* yang terjadi di perusahaan. Dan Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pencegahan *fraud* di perusahaan menurut karyawannya.

Pencegahan *fraud* merupakan tantangan yang kompleks dengan berbagai faktor yang memengaruhi organisasi, terutama di sektor yang memiliki risiko tinggi seperti akuntansi sektor publik dan industri farmasi. Beberapa faktor utama yang berperan dalam pencegahan *fraud* berdasarkan literatur meliputi niat *whistleblowing*, perilaku etis, pengendalian internal, religiositas, dan budaya organisasi. Dorongan bagi karyawan untuk melaporkan aktivitas tidak etis atau kecurangan dikenal sebagai *whistleblowing* yang memiliki peran penting dalam pencegahan *fraud* internal. Penerapan sistem *whistleblowing* yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan upaya pencegahan *fraud* dalam organisasi [8]. Penelitian terdahulu menyatakan mekanisme pemantauan yang efektif dapat menjadi penghalang terhadap *fraud* serta memperkuat integritas pengendalian internal [9].

Perilaku etis karyawan juga berperan besar dalam pencegahan *fraud*. Moralitas individu dalam organisasi dapat menentukan tingkat kerentanannya terhadap perilaku curang. Moralitas individu berfungsi sebagai penghalang terhadap godaan untuk melakukan kecurangan, karena pertimbangan etis sering kali lebih kuat dibandingkan insentif finansial [10]. Pembentukan budaya yang mengutamakan etika dapat mendukung pengendalian internal yang lebih baik serta menjadikan pencegahan *fraud* sebagai bagian dari operasional organisasi [11].

Sistem pengendalian internal yang kuat sangat penting dalam pencegahan *fraud*. Berbagai studi menunjukkan adanya hubungan langsung antara kepatuhan terhadap protokol pengendalian internal dan tingkat kejadian *fraud*. Pengendalian internal yang dirancang dengan baik sangat penting untuk memastikan kepatuhan dan mencegah kecurangan dengan menyediakan pedoman dan proses yang jelas bagi karyawan [12]. Selain itu, pengendalian internal yang lebih kuat dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* dalam organisasi [13].

Religiositas atau kepatuhan seseorang terhadap prinsip-prinsip agama, terbukti memengaruhi perilaku etis individu dalam pengambilan keputusan terkait *fraud*. Penelitian menunjukkan bahwa individu yang aktif dalam praktik keagamaan cenderung memiliki tingkat integritas yang lebih tinggi, sehingga lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan kecurangan. Hal ini sejalan dengan temuan mencatat bahwa praktik etis dalam organisasi sering kali berasal dari keyakinan pribadi para karyawan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan sikap terhadap *fraud*. Budaya organisasi yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan perilaku etis sangat efektif dalam mengurangi risiko kecurangan. Budaya etis organisasi yang positif dapat secara signifikan meningkatkan upaya pencegahan *fraud* dengan membentuk sikap karyawan terhadap kepatuhan dan integritas [14]. Penelitian terdahulu menyoroti bahwa budaya organisasi yang mendukung audit internal serta dapat memperkuat mekanisme pencegahan *fraud* [15].

Budaya semacam ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didukung untuk melaporkan perilaku tidak etis, yang sangat penting bagi manajemen *fraud* yang efektif. Dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang baik, kepatuhan terhadap aturan dan norma menjadi bagian dari keseharian karyawan. Sebuah studi menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas pengendalian internal dalam mencegah *fraud* [16]. Ketika karyawan menyadari dan menghargai nilai-nilai organisasi dalam hal kepatuhan dan tanggung jawab, pengendalian internal dapat berjalan lebih optimal. Ini menciptakan situasi di mana karyawan tidak hanya mengikuti prosedur yang ditetapkan, tetapi juga secara aktif berpartisipasi dalam mencegah dan melaporkan aktivitas yang mencurigakan. Religiositas dapat memoderasi hubungan antara niat *whistleblowing* dan pencegahan *fraud*. Individu yang memiliki tingkat religiositas tinggi cenderung lebih berani dalam melaporkan tindakan *fraud* karena mereka merasa memiliki tanggung jawab moral dan spiritual religiositas untuk menegakkan kebenaran. Penelitian terdahulu mengungkapkan religiositas mampu memoderasi perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* [17], [18].

Seseorang dengan tingkat Religiusitas yang tinggi cenderung bersikap jujur dan melaporkan tindakan kecurangan demi menegakkan kebenaran, serta enggan melakukan kecurangan [19]. Ketika menghadapi situasi yang melibatkan kecurangan, individu tersebut akan melaporkannya dan tidak membiarkan tindakan tersebut terus berlangsung. Religiusitas berperan dalam memperkuat kontrol diri seseorang dan mendorongnya untuk berkontribusi secara positif dalam mencegah perilaku curang [20]. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa Religiusitas memiliki hubungan dengan niat seseorang untuk melakukan *whistleblowing* dalam upaya pencegahan kecurangan. Untuk menjawab permasalahan tentang bagaimana sebenarnya

pencegahan *fraud* yang terjadi di perusahaan, maka penelitian ini mengangkat topik tentang model pencegahan *fraud*. Peran moderasi religiositas dan mediasi pengendalian internal dalam hubungan antara perilaku etis, budaya organisasi dan niat *Whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan bidang obat-obatan/farmasi/pedagang besar farmasi (PBF). Sumber data adalah data primer dan merupakan penelitian kuantitatif dilakukan survei ke lapangan untuk mendapatkan data dengan menggunakan kuesioner yang langsung didistribusikan. Jumlah populasi dan sampel sebanyak 100 karyawan dengan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan *software* SmartPLS. Pendekatan SEM-PLS dipilih karena mampu mengakomodasi model penelitian yang kompleks, bersifat prediktif, serta tidak mensyaratkan distribusi normal multivariat secara ketat.

Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Pada tahap evaluasi *outer model*, pengujian dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas konstruk. Uji convergent validity dinilai berdasarkan nilai *loading factor*  $\geq 0,70$  dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE)  $\geq 0,50$ . Selanjutnya, *discriminant validity* diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker, *cross loading*, serta nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan batas  $< 0,90$ . Reliabilitas konstruk dievaluasi melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria  $\geq 0,70$ .

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel maka tahap selanjutnya adalah evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Evaluasi dilakukan dengan melihat nilai *R-square* ( $R^2$ ) untuk mengukur kemampuan prediktif model (0,75 adalah kuat dan 0,50 adalah moderat serta 0,25 adalah lemah), nilai *effect size* ( $f^2$ ) untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel eksogen (0,02 adalah kecil dan 0,15 adalah sedang serta 0,35 adalah besar), serta nilai *predictive relevance* ( $Q^2$ ) yang harus lebih besar dari nol. Selain itu, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 5$ . Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel dan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis dinyatakan signifikan apabila nilai *t-statistic*  $> 1,96$  atau *p-value*  $< 0,05$ .

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Karakteristik Responden

Responden yang banyak ditemui dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 61% menunjukkan mayoritas

tenaga kerja didominasi oleh laki-laki. Pendidikan mayoritas responden tingkat Pendidikan SMA/SMK sebesar 60% dari total responden. Lama kerja pegawai 6-10 tahun sebesar 46%. Demografi responden yang akan disajikan pada Tabel 2.

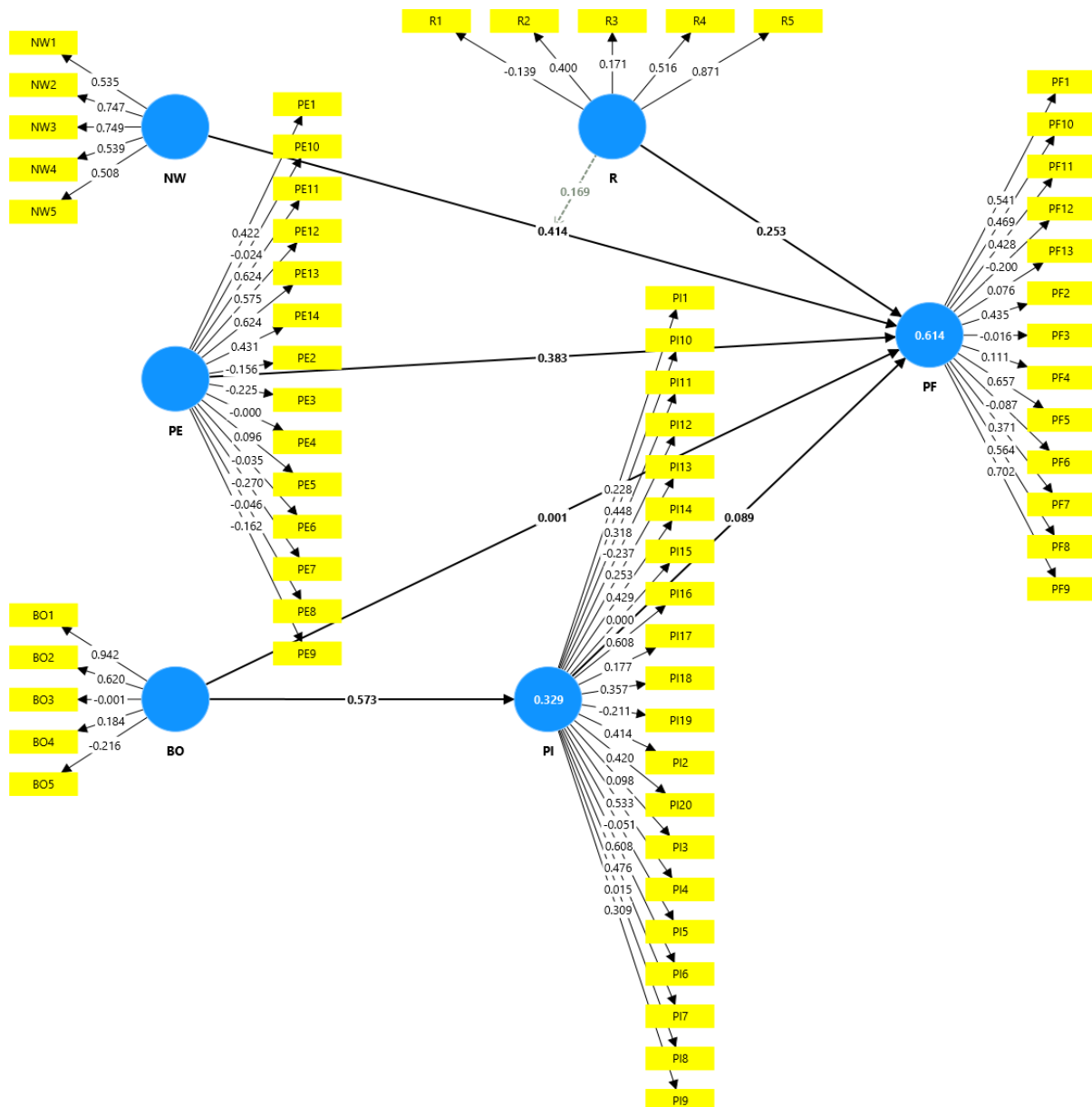
Tabel 2. Demografi responden

Demografi	Deskripsi	Frekuensi	Persentase.(%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	61	61
	Perempuan	30	39
Pendidikan	SMA/SMK	60	60
	D3	14	14
	S1	26	26
		100	100
		100	100
Lama kerja	1-5 tahun	23	23
	6-10 tahun	46	46
	>10 tahun	32	32
		100	100

### 3.2. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity Test*)

#### 3.2.1. Tahap Awal

Pengujian validitas konvergen dilakukan melalui hasil dari *loading factor* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Model pengukuran (*outer model*) dikatakan memenuhi asumsi validitas konvergen jika nilai *loading factor* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5. Penelitian ini dipilih nilai *loading factor* > 0,5 dan AVE > 0,5. Berikut hasil pengujian dengan SmartPLS 4.0 yang disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model awal SEM-PLS

Gambar 1 terdapat beberapa indikator *loading factor* yang memiliki nilai di bawah 0,5. Untuk itu harus dikeluarkan dari model. Berikut penjelasannya yaitu:

a. Variabel Niat *Whistleblowing*

Pada Gambar 1 terdapat satu indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5. Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

b. Variabel Perilaku Etis

Pada Gambar 1 terdapat sepuluh indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5 Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

c. Variabel Budaya Organisasi

Pada Gambar 1 terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5. Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

d. Variabel Pengendalian Internal

Pada Gambar 1 terdapat enam belas indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5. Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

e. Variabel *Religiosity*

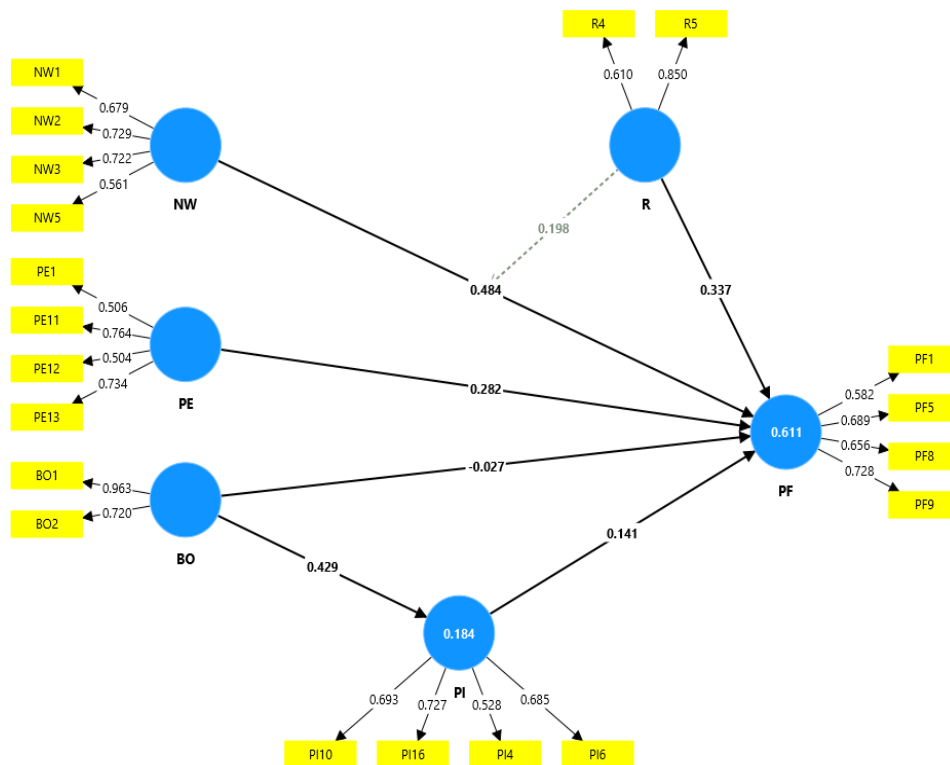
Pada Gambar 1 terdapat tiga indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5. Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

f. Variabel Pencegahan *Fraud*

Pada Gambar 1 di atas terdapat sembilan indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,5 yaitu indikator. Dan indikator ini dikeluarkan dari model.

3.2.2. Tahap Eliminasi Indikator

Setelah indikator yang nilai *loading factor*-nya < 0,5 dikeluarkan dari model, sehingga diperoleh seluruh indikator tersisa memiliki nilai *loading factor* di atas 0,5. Dan hasilnya dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Model SEM-PLS Setelah Dikeluarkan Beberapa Indikator

Dari Gambar 2 tersebut diperoleh bahwa semua indikator yang tersisa sudah memenuhi *convergent validity* dengan nilai *loading factor* > 0,5.

3.2.3. Average Variance Extraction (AVE)

Selain nilai *loading factor*, validitas konvergen dapat diuji menggunakan nilai AVE > 0,4. Hasil Gambar 2 dapat diperoleh nilai AVE yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai AVE setelah eliminasi indikator

Variabel Laten/Konstruk	Average variance extracted (AVE)	AVE > 0,5
Budaya Organisasi	0,722	Terpenuhi
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,457	Terpenuhi
Perilaku Etis	0,408	Terpenuhi
Pencegahan <i>Fraud Interest</i>	0,443	Terpenuhi
<i>Religiosity</i>	0,439	Terpenuhi

Hasil Tabel 3 diperoleh bahwa nilai AVE > 0,4 sehingga tidak ada masalah dengan validitas konvergen pada model yang diuji [21], [22].

3.2.4. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity Test*)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu indikator reflektif benar-benar merupakan pengukur yang baik bagi konstruksinya, berdasarkan prinsip bahwa setiap indikator harus berkorelasi tinggi terhadap konstruksinya saja. Pengukur-pengukur

konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi [23]. Pengujian validitas diskriminan dapat dilakukan menggunakan *Cross Loading* dan *Forner Larckerr Criterion*. Pada tabel nilai *cross loading* dapat dilihat dari korelasi konstruksinya dengan setiap indikator harus lebih tinggi dibandingkan korelasi konstruk lainnya dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *cross loading* dalam uji validitas diskriminan

	BO	NW	PE	PF	PI	R	R x NW
BO1	0,963	-0,068	-0,104	-0,008	0,470	0,119	-0,159
BO2	0,720	-0,229	-0,002	-0,156	0,163	-0,063	-0,053
NW1	-0,070	0,679	-0,171	0,256	-0,082	0,021	-0,110
NW2	-0,211	0,729	0,050	0,361	0,169	0,008	-0,050
NW3	-0,014	0,722	0,421	0,514	0,183	0,140	-0,110
NW5	-0,075	0,561	-0,047	0,314	-0,106	0,031	0,083
PE1	0,091	0,111	0,506	0,219	0,231	0,070	-0,143
PE11	-0,020	0,230	0,764	0,344	0,110	0,020	-0,123
PE12	-0,166	0,099	0,504	0,145	-0,164	-0,002	0,057
PE13	-0,145	0,014	0,734	0,323	0,110	0,234	0,069
PF1	0,057	0,197	0,344	0,582	0,168	0,278	0,002
PF5	-0,166	0,476	0,292	0,689	0,136	0,225	0,362
PF8	-0,051	0,277	0,290	0,656	0,249	0,401	0,006
PF9	0,032	0,507	0,238	0,728	0,278	0,278	-0,085
PI10	0,430	-0,182	-0,121	0,068	0,693	0,219	-0,218
PI16	0,128	0,112	0,180	0,339	0,727	0,179	0,221
PI4	0,311	0,032	0,153	0,027	0,528	0,097	-0,145
PI6	0,252	0,291	0,204	0,363	0,685	0,237	0,109
R4	-0,110	-0,055	0,040	0,254	0,048	0,610	0,128
R5	0,169	0,151	0,152	0,382	0,330	0,850	-0,217
R x NW	-0,144	-0,078	-0,063	0,112	-0,011	-0,105	1,000

Hasil estimasi *cross loading* tersebut menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruk yang lebih besar dari pada dengan

konstruk lainnya. Perolehan nilai pada *fornell larcker criterion* yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai *fornell larcker criterion*

	BO	NW	PE	PF	PI	R
Budaya Organisasi	0,850	-	-	-	-	-
Niat <i>Whistleblowing</i>	-0,127	0,676	-	-	-	-
Perilaku Etis	-0,085	0,179	0,638	-	-	-
Pencegahan <i>Fraud</i>	-0,055	0,567	0,427	0,666	-	-
Pengendalian Internal	0,429	0,103	0,146	0,315	0,662	-
<i>Religiosity</i>	0,076	0,092	0,142	0,439	0,288	0,740

Jika nilai korelasi konstruk dengan dirinya sendiri memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik. Jadi berdasarkan nilai *cross loading* dan *fornell larcker criterion* memenuhi kriteria yang ditentukan sehingga validitas diskriminan terpenuhi.

mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk dan juga menilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Maka dalam penelitian tersebut bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 bahwa konstruk reliabel [21], [22]. Berikut hasil uji reliabilitas konstruk yang akan disajikan pada Tabel 6.

3.2.5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *cronbach's alpha*

Tabel 6. Uji reliabilitas konstruk

Variabel Laten	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i> (rho c)	CA>0,5 dan CR>0,6
Budaya Organisasi	0,671	0,836	Terpenuhi
Niat <i>Whistleblowing</i>	0,622	0,769	Terpenuhi
Perilaku Etis	0,523	0,726	Terpenuhi
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,581	0,760	Terpenuhi
Pengendalian Internal	0,573	0,755	Terpenuhi
<i>Religiosity</i>	0,184	0,702	Terpenuhi

Nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 tetapi *Composite Reliability* > 0,6 untuk semua konstruk, maka reliabilitas masih dianggap memadai. *Composite Reliability* lebih tepat digunakan dibandingkan *Cronbach's Alpha* dalam menilai reliabilitas konstruk pada SEM-PLS [22]. Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

### 3.3. Pengujian Model Struktural

Evaluasi model struktural dapat dilakukan melalui kriteria yaitu:

#### 3.3.1. Analisis R-Square

Nilai *R-Square* menunjukkan tingkat determinasi variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Nilai *R-Square* yang disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Pencegahan <i>Fraud</i>	0,611	0,586
Pengendalian Internal	0,184	0,176

Maka dari hasil perhitungan *R-Square* menunjukkan bahwa sekitar 61,10 persen variabel pencegahan *fraud* dapat dijelaskan oleh variabel niat *whistleblowing*, perilaku etis, pengendalian internal, budaya organisasi dan *religiosity*. sedangkan sisanya 38,90 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Nilai *R-Square* ini menunjukkan pengaruh yang moderat antara variabel laten eksogen dan endogen tersebut. selanjutnya, *R-Square* 18,40 persen variabel pengendalian internal dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sedangkan sisanya 81,60 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

#### 3.3.2. Analisis F-Square atau effect size

Nilai *F-Square* digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* [24]. Hasil Nilai *F-Square* yang disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8 Nilai F-Square

	PF	PI
BO	0,001	0,226
NW	0,556	-
PE	0,188	-
PI	0,036	-
R	0,261	-
R x NW	0,098	-

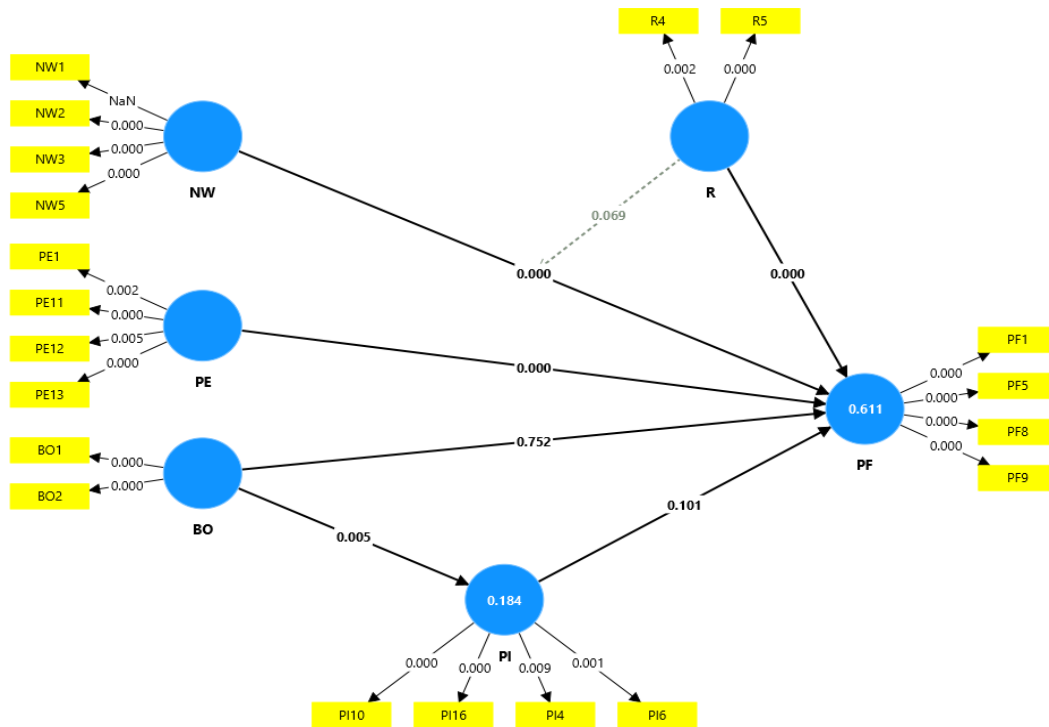
Maka nilai *F-Square* > 0,35 yang artinya pengaruh variabel laten eksogen adalah tinggi terhadap variabel laten endogen. *F-Square* 0,556 pada Niat *Whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud*. Selanjutnya, terdapat *F-Square* berada antara 0,15-0,35 yang artinya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen adalah sedang, Efek sedang tersebut dengan nilai *F-Square* = 0,188 dan 0,226 serta 0,261 yaitu pengaruh variabel perilaku etis terhadap variabel pencegahan *fraud*, pengaruh variabel budaya organisasi terhadap pengendalian internal serta pengaruh variabel *religiosity* terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan *F-Square* < 0,15 yang artinya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen adalah kecil. *F-Square* = 0,036 dan 0,098 yaitu pengaruh variabel pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* dan pengaruh moderasi *religiosity* terhadap Pencegahan *Fraud*.

#### 3.3.3. Hasil Bootstrapping

Dalam SEM-PLS pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah tidak normal data penelitian. Pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah tidak normal data penelitian. Dari hasil ini diperoleh besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dilihat dari tabel berikut ini merupakan hasil nilai estimasi koefisien jalur dalam model struktural. Model SEM-PLS *bootstrapping* yang disajikan pada Gambar 3 dan *path coefficients* yang disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Path coefficients

Kategori	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Niat <i>Whistleblowing</i> → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,484	0,476	0,087	5,589	0,000
Perilaku Etis → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,282	0,280	0,070	4,048	0,000
<i>Religiosity</i> → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,337	0,341	0,092	3,662	0,000
Pengendalian Internal → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,141	0,140	0,086	1,641	0,101
Budaya Organisasi → Pencegahan <i>Fraud</i>	-0,027	-0,034	0,086	0,317	0,752
Budaya Organisasi → Pengendalian Internal	0,429	0,429	0,154	2,791	0,005
<i>Religiosity</i> x Niat <i>Whistleblowing</i> → Pencegahan <i>Fraud</i>	0,198	0,176	0,109	1,818	0,069



Gambar 3. Model SEM-PLS bootstrapping

Hasil Tabel 9 tersebut bahwa pengaruh langsung yang signifikan adalah pengaruh budaya organisasi terhadap pengendalian internal dengan nilai *p-value* adalah  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Pengaruh niat *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai *p-value* =  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai *p-value* =  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Pengaruh *religiosity* terhadap pencegahan *fraud* dengan nilai *p-value* =  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Dari hasil tabel dapat disimpulkan:

- Pengaruh langsung niat *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,484 artinya setiap meningkat satu satuan niat *whistleblowing* maka akan meningkatkan pencegahan *fraud* sebesar 48,4% dan pengaruh niat *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* signifikan karena nilai *p-value*  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Hal ini sesuai dengan penelitian [25], [26], [27].
- Pengaruh langsung perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,282 artinya setiap meningkat satu satuan perilaku etis akan meningkatkan pencegahan *fraud* sebesar 28,20% dan pengaruh perilaku etis terhadap pencegahan *fraud* signifikan karena nilai *p-value*  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian [28], [29].
- Pengaruh langsung *religiosity* terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,337 artinya setiap meningkat satu satuan *religiouaity* maka akan menurunkan pencegahan *fraud* sebesar 33,70 persen dan pengaruh *religiosity* terhadap

- pencegahan *fraud* signifikan karena nilai *p-value*  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Terdapat penelitian yang menyatakan adanya pengaruh *religiosity* terhadap pencegahan *fraud* [30].
- Pengaruh langsung pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,141 artinya setiap meningkat satu satuan pengendalian internal maka akan menurunkan pencegahan *fraud* sebesar 9,3 persen. namun pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* tidaklah signifikan karena nilai *p-value*  $0,101 > \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya [26], [27], [31]. Hal ini disebabkan karena objek penelitian yang berbeda.
- Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap pengendalian internal sebesar 0,429 artinya setiap meningkat satu satuan budaya organisasi maka akan meningkatkan pengendalian internal sebesar 42,90 persen dan pengaruh budaya organisasi terhadap pengendalian internal signifikan karena nilai *p-value*  $0,005 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Maka dalam penelitian berikut bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pengendalian internal [31], [32].
- Pengaruh variabel moderasi *religiosity* terhadap pencegahan *fraud* sebesar 0,198 dan dengan nilai *p-values* sebesar  $0,069 > \text{taraf signifikansi } 0,05$  artinya variabel *religiosity* tidak memperkuat atau pun memperlemah pengaruh niat *whistleblowing* terhadap pencegahan *fraud* dengan kata lain pengaruh niat *whistleblowing* terhadap pencegahan

*fraud* adalah sama walaupun *religiosity* tinggi atau rendah. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian [26].

- g) Pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* sebesar -0,027 artinya setiap meningkat satu satuan budaya organisasi maka akan menurunkan pencegahan *fraud* sebesar 2,70 persen melalui variabel mediasi pengendalian internal. dan pengaruh tidak langsung budaya

organisasi terhadap pencegahan *fraud* tidak signifikan karena nilai *p-value* 0,752 > taraf signifikansi 0,05. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian [26].

Tabel 10 berikut memperlihatkan pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap pencegahan *fraud* dengan variabel mediasi pengendalian internal. *Specific indirect effect* yang akan disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. *Specific indirect effect*

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi → Pengendalian Internal → Pencegahan <i>Fraud</i>	0.060	0.057	0.041	1.469	0.142

Dari hasil tersebut terlihat bahwa variabel mediasi tidak signifikan, berdasarkan dari nilai *p-values* sebesar 0,142 yang lebih dari taraf signifikansi 5%. Selanjutnya, untuk kesesuaian model yang akan disajikan pada dari Tabel 11.

Tabel 11. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,136	0,142
d_ ULS	3,890	4,230
d_ G	0,988	1,016
Chi-square	502,957	510,136
NFI	0,232	0,221

Model ini dikatakan fit jika nilai *standardized root mean square* < 0,05 dan nilai NFI < 0,09. Maka berdasarkan kedua pilihan tersebut tidak memenuhi kriteria model fit karena nilai SRMR = 0,136 > 0,05 dan nilai NFI = 0,232 > 0,09 [21].

#### 4. Kesimpulan

Niat *Whistleblowing*, Perilaku Etis, *Religiosity*, berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Pencegahan *Fraud*. Variabel *Religiosity* tidak memperkuat ataupun memperlemah pengaruh Niat *Whistleblowing* terhadap Pencegahan *Fraud*, artinya variabel moderasi *religiosity* tidak berperan. Variabel mediasi Pengendalian Internal tidak signifikan mempengaruhi Pencegahan *Fraud*. Implikasi dan Saran yang dianjurkan kepada perusahaan adalah menyusun *Standard Operating Procedure* (SOP) yang jelas tentang mekanisme pelaporan pelanggaran, menyediakan fasilitas ibadah yang nyaman di lingkungan kerja, serta menciptakan budaya keterbukaan (*open culture*) di mana karyawan merasa aman untuk melaporkan masalah kepada pimpinan.

#### Ucapan Terimakasih

Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Dharma Andalas yang telah membiayai penelitian ini (SK No 009/PD/LPPM/DIPA-UNIDHA/VII/2025) serta LPPM UNIDHA yang telah memfasilitasi penelitian ini.

#### Daftar Rujukan

- [1] Flowerastia, R. D., Trisnawati, E., & Budiono, H. (2021, August). Fraud awareness, internal control, and corporate governance on fraud prevention and detection. In *International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021)* (pp. 235-242). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.038>
- [2] Yuwono, M. A., & Rachmawati, D. (2023). Penerapan fraud risk management pada divisi pembelian PT. Lestari menggunakan ISO 31000: 2018. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 15(3), 131-142. <https://doi.org/10.33508/jako.v15i3.4629>
- [3] Farkhan, H. M., & Indahdewi, L. (2023). The implementation of knowledge management on fraud prevention of pt bahagia idkho mandiri. *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 4(6), 1270-1281.
- [4] Shonhadji, N., & Irwandi, S. A. (2024). Fraud prevention in the Indonesian banking sector using anti-fraud strategy. *Banks and Bank Systems*, 19(1), 12.
- [5] Haryanto, K., & Ardillah, K. (2021). The impact of internal audit, internal control and whistleblowing system on fraud prevention in the Indonesia banking companies during the COVID-19 Pandemic. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 14(1), 27-38. <https://doi.org/10.35384/jjime.v14i1.290>
- [6] Siregar, S. V., & Tenoyo, B. (2015). Fraud awareness survey of private sector in Indonesia. *Journal of Financial Crime*, 22(3), 329-346. <https://doi.org/10.1108/JFC-03-2014-0016>
- [7] Mazumder, S. A., & Rhaman, M. A. (2024). Patient care and financial integrity in healthcare billing through advanced fraud detection systems. *Academic Journal on Business Administration, Innovation & Sustainability*, 4(2), 10-69593.
- [8] Welly, W., Rizkika, F., Asterina, F., & Zuraidah, I. (2024). Implementation of internal control, good corporate governance and whistleblowing system for fraud prevention. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 7(6), 3126-3136. <https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i6-09>
- [9] Kamaliah, K., Marjuni, N. S., Mohamed, N., Mohd-Sanusi, Z., & Anugerah, R. (2018). Effectiveness of monitoring mechanisms and mitigation of fraud incidents in the public sector. *Administratie Si Management Public*, 30, 82-95.
- [10] Setiawan, S. (2018). The effect of internal control and individual morality on the tendency of accounting fraud. *Asia Pacific Fraud Journal*, 3(1), 33-41. <https://doi.org/10.21532/apfj.001.18.03.01.04>
- [11] Ardiansyah, E. I., Wardoyo, C., & Andayani, E. S. (2024). The influence of perception of internal control on fraud prevention

- with anti-fraud awareness as a moderation variable. *Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues (MARGINAL)*, 3(2), 664-674.
- [12] Kesuma, A., & Fachruzzaman, F. (2024). Analysis of Internal Control and Fraud Prevention Efforts in Public Sector Accounting. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1), 1361 -. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v12i1.5212>
- [13] Handoyo, M., Roemkenya, B., & Bayunitri, B. I. (2021). The influence of internal audit and internal control toward fraud prevention. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(1), 45-64. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v3i1.181>
- [14] Bachtiar, I. H., & Elliyan, E. (2020). Determinan upaya pencegahan fraud pemerintah desa. *Imanensi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi Islam*, 5(2), 61-68. <https://doi.org/10.34202/imanensi.5.2.2020.61-68>
- [15] Soehaditama, J. P. (2024). The Influence of Organizational Culture and the Role of Internal Audit on Fraud Prevention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance & Accounting (DIJEFA)*, 4(6).
- [16] Zelmianty, R., & Anita, L. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan peran auditor internal terhadap pencegahan kecurangan dengan pelaksanaan sistem pengendalian internal sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 8(10), 67-76.
- [17] Istifadah, R. U., & Senjani, Y. P. (2020). Religiosity as the moderating effect of diamond fraud and personal ethics on fraud tendencies. *Journal of Islamic Accounting and Finance Research*, 2(1), 91, 116.
- [18] Lau, T. C., Choe, K. L., & Tan, L. P. (2013). The moderating effect of religiosity in the relationship between money ethics and tax evasion. *Asian Social Science*, 9(11), 213. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n11p213>
- [19] Fitri, F. A., Indayani, I., & Tursina, A. (2019). Effect of Religiosity, Locus of Control, and Professional Commitment to Whistleblowing Intention. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (89), 179.
- [20] Purnamasari, P., & Amaliah, I. (2015). Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 827-835. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.109>
- [21] Hair, J. F., Jr., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- [22] Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- [23] Rönkkö, M., & Cho, E. (2022). An updated guideline for assessing discriminant validity. *Organizational research methods*, 25(1), 6-14. <https://doi.org/10.1177/1094428120968614>
- [24] Wall Emerson, R. (2023). Regression and effect size. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 117(2), 191-192. <https://doi.org/10.1177/0145482X231166596>
- [25] Pramesti, A. A. I. A., & Latrini, M. Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Niat Whistleblowing, dan Pengendalian Internal pada Pencegahan Fraud. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 15(04), 861-871.
- [26] Aimanah, U., Yuliusman, Y., & Ridwan, M. (2024). The Influence of Apparatus Competence, Internal Control, And Whistleblowing on The Prevention of Fraud in Village Fund Management With Religiosity As A Moderating Variable. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(3), 935-951. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i3.17299>
- [27] Islamiyah, F., Made, A., & Sari, A. R. (2020). Pengaruh kompetensi aparatur desa, moralitas, sistem pengendalian internal, dan whistleblowing terhadap pencegahan fraud dalam pengelolaan dana desa di Kecamatan Wajak. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 8(1). <https://doi.org/10.21067/jrma.v8i1.4452>
- [28] Sabirin, S. (2021). Pengaruh Komitmen Profesi dan Perilaku Etis Terhadap Pencegahan Fraud. *JAF (Journal of Accounting and Finance)*, 5(2), 74-88. <https://doi.org/10.25124/jaf.v5i2.3903>
- [29] Krummeck, S. (2000). The role of ethics in fraud prevention: a practitioner's perspective. *Business Ethics: A European Review*, 9(4), 268-272. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00200>
- [30] Said, J., Asry, S., Rafidi, M., Obaid, R. R., & Alam, M. M. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: Empirical findings from enforcement officers. *Global Journal Al-Thaqafah*, 131-143.
- [31] Anggraeni, N. M., Sailawati, S., & Malini, N. E. L. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1), 85-92. <https://doi.org/10.35143/jakb.v14i1.4613>
- [32] Irawan, N. F., Winarningsih, S., & Mubarrok, A. Z. (2024). The Influence of the Effectiveness of the Internal Audit Function and Organizational Culture on the Implementation of Internal Control and its Impact on Fraud Prevention in Regional General Hospitals in the West Java Region. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 8(3), 514-528. <https://doi.org/10.36555/jasa.v8i3.2555>