

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA,
KESESUAIAN KOMPENSASI DAN INTEGRITAS TERHADAP
KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*)
PADA BANK BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG**

Nabila Muthi Hidayah
12211305

Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
nabilamuthi20@gmail.com

Abstrak

Kasus kecenderungan kecurangan di Indonesia telah berulang-ulang terjadi. Kecurangan (*fraud*) merupakan suatu hal yang dapat terjadi salah satunya perbankan baik bank umum maupun bank perkreditan tak terkecuali pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Bank Perkreditan Rakyat mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari laman resmi LPS. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisis dan membuktikan pengaruh penelitian tersebut. Jenis penelitian kuantitatif, dengan alat uji statistik SPSS 26. Populasi karyawan Bank BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang dengan jumlah sampel sebanyak 88 orang. Penelitian menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*), kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) dan integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Kata kunci: *budaya organisasi, kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi, integritas, kecenderungan kecurangan (fraud)*

Abstract

Cases of fraudulent tendencies in Indonesia have occurred repeatedly. Fraud is something that can occur, one of which is banking, both commercial banks and credit banks, including the People's Credit Bank (BPR). Rural Banks have decreased every year. This can be seen from the official LPS page. The purpose of this study is to analyze and prove the effect of this research. The population of employees of Bank BPR BKK Taman Pemalang Regency with a sample size of 88 people. The study used nonprobability sampling technique with purposive sampling method. Based on the research results, organizational culture has a significant negative effect on the tendency of fraud, job satisfaction has a significant positive effect on the tendency of fraud, compensation suitability has a significant negative effect on the tendency of fraud and integrity has a significant positive effect on the tendency of fraud.

Keyword: organizational culture, job satisfaction, compensation suitability, integrity, fraud tendency.

1. Pendahuluan

Kasus kecenderungan kecurangan di Indonesia telah berulang-ulang terjadi, dan pemberitaan tentang masalah ini sering muncul dalam berbagai media waktu (Eko Darmawan, 2019). Penipuan atau kecurangan saat ini semakin sulit untuk dihindari dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, termasuk di sektor keuangan, serta terjadi baik pada perusahaan besar maupun usaha kecil (Mardiah & Jasman, 2021). Kecurangan umumnya digambarkan sebagai perilaku yang tidak sesuai atau melanggar aturan yang dilakukan di berbagai jenis organisasi, termasuk sektor swasta dan publik (Husnurrosyidah, 2019). Kecurangan harus dihentikan sesegera mungkin untuk memastikan tidak ada pihak yang dirugikan karena hal tersebut merupakan perilaku tidak wajar yang sengaja dilakukan untuk keuntungan pribadi dan bertentangan dengan kebenaran (Sari dkk, 2019).

Association of Certified Fraud Examiners (ACFE) mengatakan terdapat tiga jenis dasar kondisi, yaitu penipuan dalam laporan keuangan, penyalagunaan aset, dan korupsi. Menurut laporan terbaru dari *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2022), yang berjudul "*Asia-Pacific Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations*," Indonesia menduduki peringkat keempat dalam hal jumlah kasus penipuan di tahun 2022, dengan 23 kasus yang dilaporkan. Merujuk pada hasil survei yang dipublikasikan ACFE Indonesia, jenis-jenis penipuan yang paling umum terjadi di Indonesia adalah korupsi yang mencapai 64,4%, diikuti aset atau kekayaan negara dan perusahaan sebesar 28,9%, serta penipuan yang terkait dengan laporan keuangan, mencapai 6,7%. Sektor yang paling berdampak pada tindakan penipuan adalah industri keuangan dan perbankan, dengan presentase 41,4% (Association of Certified Fraud Examiners Indonesia, 2020). Jenis sektor keuangan yang diatur dan diawasi otoritas jasa keuangan (OJK), meliputi sub sektor perbankan, sub sektor pasar modal dan sub sektor keuangan non bank.

Kecurangan (fraud) merupakan suatu hal yang dapat terjadi dimana pun, salah satunya perbankan baik bank umum maupun bank perkreditan tak terkecuali pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK), Bank Perkreditan Rakyat merupakan bank yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasar pada prinsip syariah yang pada kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR hanya menerima simpanan dalam bentuk tabungan, deposito berjangka, dan atau bentuk lain yang sama dengan itu (Miskak, 2020).

Bank Perkreditan Rakyat mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini dapat dilihat dari laman resmi Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) pada tahun 2005 sampai dengan 30 September 2024, jumlah BPR/BPRS yang telah dilikuidasi adalah 137 bank, yang terdiri dari satu bank umum dan 123 BPR serta 13 BPRS. Kebangkrutan Bank Perkreditan Rakyat terus terjadi setiap tahunnya seiring dengan tantangan ekonomi, aturan yang ketat dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan buruknya sistem manajemen. Selain itu, Bank Perkreditan Rakyat terdapat adanya kecurangan (fraud).

Contoh kasus kecurangan yang pernah terjadi di Indonesia yaitu Jawa Tengah di daerah Pemalang dari Media Suara Merdeka yang beredar yang diterbitkan hari Jumat, 11 Desember 2020 yaitu Mantan staf kredit BPR BKK Taman Cabang Pasar Banjardawa, dan petugas pos pelayanan Pasar Gondang ditahan Kejaksaan Negeri Pemalang, karena diduga melakukan tindak pidana korupsi dengan kerugian negara sebesar Rp 1.305.932.094. Pada kurun waktu 2015-2016 melakukan tindak kejahatan berupa penciptaan kredit fiktif, kredit domplengan, pengambilan kas perusahaan yang tidak sah, penipuan terhadap seorang nasabah deposito, seorang nasabah tabungan, menggunakan dana setoran angsuran nasabah debitur dan penggunaan dana tabungan. Penciptaan kredit fiktif mencapai 34 rekening nasabah sebesar Rp 569.549.000 dan kredit domplengan mencapai 2 rekening sebesar Rp 31.706.000. Kredit domplengan adalah menaikkan sendiri plafon kredit tanpa sepengetahuan nasabah. Dari hasil

pemeriksaan didapatkan bahwa dalam pelanggaran tersebut tidak menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai yang telah ditentukan direksi. Serta tidak melakukan proses kredit sebagaimana mestinya yaitu menggunakan data rekening nasabah yang sudah lunas kemudian diaplikasikan sendiri untuk mencairkan uangnya yang digunakan untuk kepentingan pribadi.

Penelitian ini difokuskan pada Bank Perkreditan Rakyat yang merupakan merger dari 6 (enam) BPR BKK menjadi satu yaitu Bank BPR BKK Taman (Perseroda) Kabupaten Pematang Siantar. BPR berfungsi sebagai badan usaha yang menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat, harus mampu menunjang modernisasi pedesaan dan memberikan pelayanan bagi pengusaha kecil. Berdasarkan fungsi tersebut, BPR dapat didirikan di desa-desa atau di wilayah kecamatan. BPR yang dimiliki pemerintah daerah disebut BPR BKK.

Faktor yang memicu terjadinya kecurangan yaitu budaya organisasi (Masni & Sari, 2023). Budaya organisasi yang kuat akan mengurangi peluang bagi anggota organisasi untuk terlibat dalam kecurangan sehingga budaya organisasi berpengaruh dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja (Romadhon dkk, 2024). Bentuk budaya organisasi seperti memberikan pelayanan yang cepat, tepat dan ramah kepada nasabah, penggunaan teknologi dan layanan digital dalam transaksi perbankan dan dalam pengambilan keputusan tidak selalu mempertimbangkan karyawan tetapi pengambilannya menggunakan keputusan dari pimpinan. Penelitian (Masni & Sari, 2023) dan (Depi & Wahyuni, 2022) menyatakan ketika budaya dalam suatu organisasi semakin kuat, maka kecenderungan untuk terjadi tindakan kecurangan menjadi semakin rendah. Sedangkan penelitian Nurjanah & Setiawan (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Selain itu, faktor lain yang memicu kecurangan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk berjalannya kegiatan operasi sebuah perusahaan. Kepuasan kerja karyawan perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap proses kegiatan perusahaan. Penelitian Damayanti & Putra (2023) menyatakan kepuasan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan yang baik pada perusahaan tentu akan selalu berusaha bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin puas karyawan maka semakin baik pula kinerjanya di perusahaan sehingga akan menghindari dari rasa ingin melakukan tindakan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) sudah pernah dilakukan oleh Patricia & Khomsiyah (2024), namun pada penelitian Soni (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Faktor lain yang memicu kecurangan yaitu kesesuaian kompensasi. Kesesuaian kompensasi ini berpengaruh terhadap perilaku karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan agar memperoleh keuntungan untuk dirinya sendiri. Menurut Suarniti & Ratna Sari (2020) apabila kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka kemungkinan individu untuk melakukan kecurangan semakin kecil. Menurut penelitian Melasari (2021), kesesuaian kompensasi yaitu kesesuaian hasil kerja karyawan terhadap yang diberikan oleh instansi kepada mereka, baik berupa upah per jam maupun gaji secara berkala, sebagai balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan adanya kesesuaian kompensasi ini, diharapkan dapat mencegah dan meminimalisir tindakan kecenderungan kecurangan di dalam instansi. Penelitian Marentek dkk (2022) menekankan bahwa agar terdapat kesesuaian dalam pemberian kompensasi, manajemen perlu memiliki kebijakan yang meliputi tingkat kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak karyawan, keadilan dengan pasar eksternal, keadilan internal sesuai dengan kondisi perusahaan dan perlakuan yang adil terhadap individu karyawan. Perusahaan perlu mencapai keseimbangan (*win-win result*) antara sosialisasi dan internalisasi manajemen kompensasi kepada seluruh karyawan untuk memperkecil konflik yang mungkin timbul. Sedangkan penelitian Suprpta & Padnyawati

(2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

Selanjutnya faktor yang memicu kecurangan yaitu integritas. Penelitian dari Gunayasa & Erlinawati (2020), integritas juga penyebab terjadinya kecurangan. Integritas yaitu suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, prinsip-prinsip dan berbagai hal yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh penelitian Anggara dkk (2020) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Namun penelitian Harsat dkk (2023) menyatakan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Selain itu perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu objek penelitian, periode waktu dan penambahan variabel independen yaitu kepuasan kerja dan integritas.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan serta dengan adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang termuat diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, KESESUAIAN KOMPENSASI DAN INTEGRITAS TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN (*FRAUD*) PADA BANK BPR BKK TAMAN KABUPATEN PEMALANG”** dengan mengajukan rumusan masalah (i) apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (ii) apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (iii) apakah kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (iv) apakah integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Tujuan penelitian ini yaitu (i) menganalisis dan membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (ii) menganalisis dan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (iii) menganalisis dan membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) (iv) menganalisis dan membuktikan bahwa integritas berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*).

2. Kajian Pustaka

2.1. Kajian Teori

2.1.1 Teori Sikap dan Perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*)

Teori sikap dan perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*) mengenai perilaku seseorang yang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang ingin lakukan dan terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang biasanya mereka lakukan. Menurut Dito dkk (2019:63) teori sikap dan perilaku (*Theory of Attitudes and Behavior*) yang dikembangkan oleh Triandis 1980, menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh sikap yang terkait dengan apa yang orang ingin lakukan dan terdiri dari keyakinan tentang konsekuensi dari melakukan perilaku, aturan sosial yang terkait dengan apa yang mereka pikirkan akan mereka, dan kebiasaan yang terkait dengan apa yang biasa mereka lakukan. Teori ini relevan untuk menganalisis bagaimana sikap (*attitudes*) dan faktor organisasi mempengaruhi niat (*intention*) dan perilaku (*behavior*).

2.1.2 *Fraud Triangle Teory*

Menurut Cressey (1953) dalam *fraud triangle* terdapat tiga kondisi penyebab terjadinya *fraud* yaitu: tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Kondisi-kondisi tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Tekanan (*pressure*) adalah kondisi seseorang yang sedang menghadapi kesulitan, dan perasaan yang ditekan oleh keadaan. Tekanan ini terjadi karena adanya beberapa kasus keserakahan seseorang.

2. Kesempatan (*opportunity*) adalah sebuah peluang dalam suatu keadaan yang memungkinkan seseorang atau organisasi melakukan tindakan fraud.
3. Rasionalisasi (*rationalization*) adalah fraud yang timbul karena sebab kondisi etika yang mendorong adanya fraud. Kondisi rasionalisasi ini dapat diminimalisir oleh variabel budaya organisasai. *Organization culture* yang kuat akan mendorong seseorang atau organisasi untuk melakukan tindakan sesuai etika dan norma dengan tujuan untuk meminimalisi terjadinya fraud.

2.1.3 Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Kecurangan merupakan segala macam cara yang dapat digunakan dengan cara tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah (Amin, 2016:2). *Fraud* merupakan tindakan ilegal yang dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang secara sengaja atau terencana yang menyebabkan orang atau kelompok tersebut mendapatkan keuntungan dan merugikan orang atau kelompok lain (Arifin, 2020:1). Sehingga didapatkan bahwa kecenderungan kecurangan yaitu keinginan untuk melakukan segala sesuatu untuk memperoleh keuntungan dengan cara tidak jujur seperti menutupi kebenaran, penipuan, manipulasi, kelecikan atau mengelabui yang dapat berupa salah satu atas laporan keuangan, korupsi dan penyagunaan aset. Jadi kecurangan merupakan suatu hal yang di sengaja oleh pelakunya. Selain itu, kecurangan dilakukan dengan melanggar ketentuan yang berlaku untuk mengambil keuntungan demi dirinya sendiri ataupun kelompok. Dengan kata lain, kecenderungan kecurangan menggambarkan potensi atau memungkinkan seseorang untuk melakukan *fraud*, biasanya dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi dan integritas.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang diajarkan kepada anggota organisasi sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan bertindak. Beberapa karakteristik penting dari budaya organisasi yang diamati adalah keteraturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, dan aturan yang mengikat organisasi. Meskipun setiap orang dalam suatu organisasi akan terikat dengan budaya organisasi, tidak semua dapat melakukannya pada tingkat yang sama (Amidos dkk, 2022:169). Budaya organisasi dimana suatu organisasi dapat melakukan dan memecahkan masalah, memungkinkan untuk membentuk pola perilaku karyawan, beradaptasi dengan lingkungan dan menyatukan anggota organisasi posisinya. Gambaran itu menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, cara penyelesaian urusan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku. Sehingga budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Budaya yang etis dan kuat mampu menjadi penghalang terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*), sementara budaya yang lemah atau permisif justru meningkatkan risiko fraud (Adyaksana dkk, 2022).

2.1.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaan atau hasil yang penting dalam aktivitas tenaga kerja. Upah hanya merupakan suatu dimensi yang menjadi pilihan individu selain keadilan pekerjaan. Penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaan adalah perhitungan rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitif (Amidos dkk, 2022:32). Sehingga kepuasan kerja yaitu sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu

pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Apabila tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif. Kepuasan kerja mempengaruhi kecenderungan kecurangan (*fraud*) melalui hubungan antara sikap dan perilaku seperti memberikan pekerjaan yang secara mental menantang dan dilakukan menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki kemudian atasan memberikan sikap adil atas upah yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan tingkat pekerjaannya, kondisi kerja yang mendukung untuk mengerjakan tugas dengan baik, rekan kerja yang ramah dan kesesuaian pekerjaan yang diperoleh (Anggreni dkk, 2020).

2.1.6 Kesesuaian Kompensasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kesesuaian berasal dari kata se-su-ai yang berarti pas (tentang ukuran), sepadan, selaras, atau sejalan (tentang buah pikiran). Kesesuaian berarti perihal sesuai; keselarasan (tentang pendapat, paham dan sebagainya); serta kecocokan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Marnis & Priyono, 2008:223). Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Sehingga kesesuaian kompensasi yaitu segala sesuatu yang berhak diterima oleh karyawan dengan balasan kinerja yang baik dan seimbang dalam meningkatkan struktur perusahaan. Kompensasi berupa keuangan maupun non keuangan seperti gaji, bonus dan tunjangan tambahan seperti tunjangan kesehatan, hari libur dan lainnya. Dengan timbulnya kompensasi ini didalam sebuah perusahaan, maka para karyawan dapat meningkatkan semangat bekerja, jauh dari kata kecurangan (*fraud*) sehingga meningkatkan pencapaian tujuan didalam suatu perusahaan (Natalia dkk, 2020).

2.1.7 Integritas

Integritas adalah bertindak dengan cara yang konsisten dengan apa yang dikatakan. Nilai integritas merupakan kesatuan antara pola pikir, perasaan, ucapan, dan perilaku yang selaras dengan hati nurani dan norma yang berlaku. Integritas merupakan salah satu nilai-nilai dasar pribadi yang harus dimiliki masyarakat yakni dengan bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan, konsisten dalam bersikap dan bertindak, memiliki komitmen terhadap misi pemberantasan korupsi, objektif terhadap permasalahan, berani dan tegas dalam mengambil keputusan dan resiko kerja, disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan amanah (Pujiati & Iwan, 2016:1). Sehingga orang-orang yang memiliki integritas tinggi dan menjunjung tinggi senantiasa mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan berbagai masalah dirinya maupun masalah yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Integritas berfungsi sebagai penghalang terhadap kecenderungan *fraud*. Individu dengan integritas tinggi cenderung bertindak secara jujur, bertanggung jawab dan sesuai norma, sehingga risiko *fraud* lebih rendah. Sebaliknya, rendahnya integritas membuka peluang dan potensi untuk melakukan *fraud*. Oleh karena itu, membangun dan menjaga integritas individu maupun organisasi adalah langkah strategis untuk mencegah *fraud*.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Budaya Organisasi (X1) - Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)			Kepuasan Kerja (X2) - Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)			Kesesuaian Kompensasi (X3) - Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)			Integritas (X4) - Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Y)		
+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠	+	-	≠
Effen di & Yulianto (2022)	Indrap raja dkk (2021)	Da Rat o dkk (2023)	Rho des (2018)	Angg reni (2020)	Soni Sumars ono (2020)	Wulan dari (2020)	Cals ia (2019)	Ulan dari & Muli ati (2022)	Raha yu & Sudi ana (2023)	Angg ara dkk (2020)	Hars at, dkk (2023)

Sumber: penelitian terdahulu

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Budaya organisasi dapat menciptakan sikap etis atau tidak etis, didefinisikan untuk pola sikap yang harus dimiliki setiap anggota organisasi dan dapat membuat budaya organisasi yang baik sesuai dengan sistematis sebuah organisasi dan berguna untuk tujuan organisasi (Nurjanah & Setiawan, 2021). Jika taraf budaya organisasi rendah, maka setiap individu akan cenderung bertindak penipuan, maupun kebalikannya, jika suatu organisasi sudah meningkatkan perilaku yang baik, maka akan meminimalisir terjadinya penipuan. Dapat disimpulkan, baiknya budaya organisasi yang baik, akan rendah juga tindakan kecenderungan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian Ayu dkk (2023), Depi & Wahyuni (2022) menunjukkan yaitu budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). Artinya, jika organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat maka akan meminimalisir adanya penipuan. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang diterapkan lemah, maka cenderung adanya tindakan penipuan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya, adalah:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud).

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud)

Kepuasan kerja adalah suatu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dan sangat berpengaruh untuk berjalannya kegiatan operasi sebuah instansi/perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu memberikan pekerjaan yang secara mental menantang dan dilakukan menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki kemudian atasan memberikan sikap adil atas upah yang diberikan kepada karyawan sesuai tingkat pekerjaannya, kondisi kerja yang mendukung untuk mengerjakan tugas dengan baik, rekan kerja yang ramah dan kesesuaian pekerjaan yang diperoleh. Karyawan yang memiliki kepuasan yang baik pada perusahaan tentu akan selalu berusaha bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin puas sebuah karyawan maka semakin baik pula kinerjanya didalam perusahaan sehingga akan menghindari mereka dari rasa ingin melakukan tindak kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian Anggreni dkk (2020) menunjukkan

kepuasan kerja berpengaruh negatif terdapat kecenderungan kecurangan (*fraud*). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya, adalah:

H2: Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*).

2.3.3 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Kompensasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap tindakan maupun perilaku seseorang dalam organisasi. Apabila karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dengan kompensasi yang mereka terima maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan merasa gajinya dijanjikan oleh pihak instansi, sehingga secara tidak langsung kemungkinan individu untuk melakukan kecenderungan kecurangan semakin kecil terhadap instansi. Sedangkan pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan membuat karyawan memiliki dorongan untuk melakukan kondisi demi memenuhi kebutuhan dan tekanan yang mereka rasakan akibat menerima kompensasi yang tidak sesuai (Damayanti & Purwantini, 2021). Hasil penelitian Natalia (2020) dan Yulia dkk (2021) menunjukkan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terdapat kecenderungan kecurangan (*fraud*) artinya bahwa semakin tinggi kesesuaian kompensasi yang diterima oleh karyawan, maka semakin rendah kecenderungan mereka untuk melakukan kecurangan (*fraud*). Sebaliknya, jika kesesuaian kompensasi semakin rendah, maka kecenderungan kecurangan akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya, adalah:

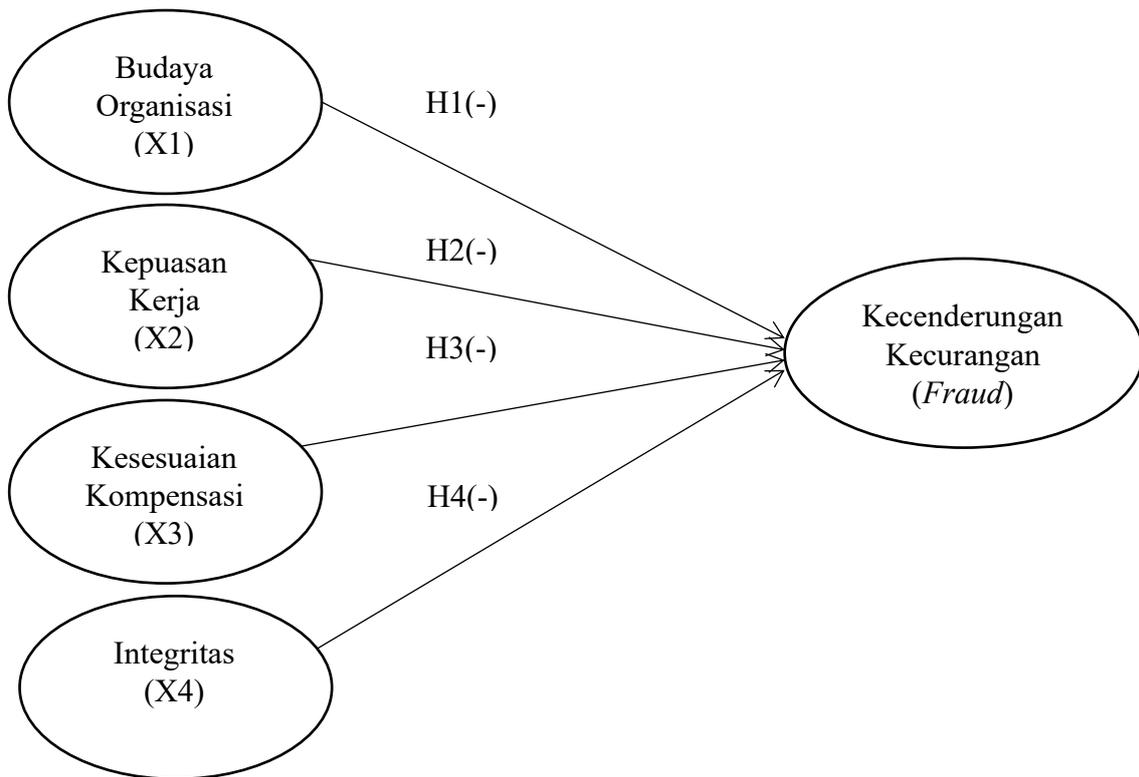
H3: Kesesuaian Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*).

2.3.4 Pengaruh Integritas terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

Apabila tingkat integritas lebih tinggi di dalam suatu organisasi maka kecenderungan kecurangan akan lebih sedikit. Untuk memiliki integritas, seseorang harus jujur, terbuka, berani, bijak, dan bertanggung jawab. Seorang pekerja yang jujur akan terus berlanjut melakukan pekerjaannya dengan baik bahkan jika mereka dihadapkan pada godaan dan tekanan untuk terlibat dalam praktik yang curang. Kurangnya integritas yang dimiliki individu dapat memicu terjadinya tindakan seperti kecenderungan melakukan keadaan suatu yang menjadi haknya. Hasil penelitian Rismayanti dkk (2023) dan Anggara dkk (2020) menunjukkan integritas berpengaruh negatif terdapat kecenderungan kecurangan (*fraud*) artinya bahwa integritas faktor dalam menekan kecenderungan (*fraud*). Semakin tinggi tingkat integritas individu, semakin kecil kemungkinan mereka untuk melakukan kecurangan. Sebaliknya, integritas yang rendah menjadi pintu masuk bagi tindakan *fraud* karena kurangnya pengendalian moral dan etika. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesisnya, adalah:

H4: Integritas Berpengaruh Negatif Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*).

2.4. Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan teori dan hipotesis yang menggunakan variabel independen budaya organisasi, kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi dan integritas. Variabel dependen adalah kecenderungan kecurangan (*fraud*). Diolah menggunakan metode statistik yaitu aplikasi SPSS 26 sebagai acuan dalam pengambilan keputusan.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BPR BKK Taman Kabupaten Pematang. Data diambil dari total seluruh karyawan Bank BPR BKK Taman Kabupaten Pematang. Sehingga untuk menentukan jumlah sampel dalam populasi yang diketahui sebanyak 113 maka dengan rumus *Yamane*.

Rumus Yamane :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%

Jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah

$$n = \frac{113}{1+113(0,05)^2} = 88,10$$

n = 88,10 dibulatkan menjadi 88 orang

Jumlah sampel berdasarkan hasil rumus diatas sebanyak 88 orang. Jumlah responden yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 88 responden karyawan Bank BPR BKK Taman Kabupaten Pemalang. Jumlah populasi dalam penelitian ini dapat diketahui secara pastinya, oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *purposive sampling* dengan karakteristik kuota responden masa kerja ≥ 2 tahun dan karyawan bagian operasional. *Purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020).

3.3 Variabel Operasional Penelitian

Tabel 2. Variabel Operasional Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Skala
1.	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem yang memiliki ciri pokok untuk dihargai serta diikuti oleh semua elemen organisasi dan dapat menjadi pembeda organisasi lain. (Fitriyah, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi berupa harapan etis 2. Sanksi bagi perilaku tindakan tidak etis 3. Pelatihan etis 4. Model peran yang nyata 5. Prosedur perlindungan etika (Yusak, 2019) 	Skala Likert
2	Kepuasan Kerja (X2)	Metode penting untuk mengelola sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan sendiri sebenarnya adalah situasi yang sifatnya subjektif dan artinya adalah hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima pekerja dari apa yang diharapkan pekerja lakukan dan apa yang sebenarnya diharapkan pekerja lakukan. (Yasmin, 2023)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap <i>reward</i> 2. Kepuasan terhadap promosi 3. Kepuasan terhadap rekan kerja 4. Kepuasan terhadap atasan 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (Kusumayanti dkk, 2020) 	Skala Likert
3.	Kesesuaian Kompensasi (X3)	Kompensasi adalah jumlah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan mereka untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi keuangan 2. Pengakuan perusahaan atau instansi atas keberhasilan melaksanakan 	Skala Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel Operasional	Indikator	Skala
		organisasi dalam bentuk uang atau lainnya. (Nariya & Indraswarawati, 2021)	pekerjaan 3. Penyelesaian tugas 4. Pengembangan pribadi (Nariya & Indraswarawati, 2021)	
4.	Integritas (X4)	Integritas adalah komitmen seseorang untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar, sesuai dengan nilai dan norma. (Anggara dkk, 2020)	1. Jujur 2. Bertanggung jawab 3. Bekerja sepenuh hati 4. Bermanfaat 5. Patuh terhadap ketentuan hukum (Rahayu & Sudiana, 2023)	Skala Likert
5.	Kecenderungan Kecurangan (<i>Fraud</i>) (Y)	Kecurangan (<i>Fraud</i>) adalah tindakan yang sengaja dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk memperkaya diri dengan cara melawan hukum. (Sakti dkk, 2022)	1. Kesempatan 2. Tekanan 3. Kemampuan (Khairi, 2019)	Skala Likert

Sumber: dari berbagai sumber

3.4 Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas budaya organisasi, kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi dan integritas. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert berbasis 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menyatakan sangat tidak setuju, nilai 2 menyatakan tidak setuju, nilai 3 menyatakan netral, nilai 4 menyatakan sangat setuju dan nilai 5 menyatakan sangat setuju sekali.

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada Bank BPR BKK Taman Kabupaten Pematang Jaya.

3.5 Alat Analisis

3.5.1 Uji Instrumen

- Uji Validitas adalah uji yang menyatakan validitas data, uji validitas ini menggunakan korelasi bivariate, hasil analisis korelasi bivariate dilihat dari nilai Signifikansi. Jika nilai $< 0,05$ maka ada korelasi antar variabel yang dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas berkaitan erat dengan konsistensi dan stabilitas data yang diteliti, pada uji ini peneliti menggunakan teknik satu tembakan atau pengukuran sekali saja, dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*, data dinyatakan nyata jika bernilai $> 0,70$.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas bermanfaat untuk menilai apakah data yang telah dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau berasal dari populasi yang bersifat normal, uji

normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji kemampuan Kolmogorov-Smirnov untuk menguji kecocokan data jelas dan hasilnya mudah dipahami. Jika hasil Monte Carlo Sig Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal tetapi sebaliknya jika nilai $< 0,05$ maka variabel residu tidak normal (Ghozali, 2021).

- b. Uji Multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan linier atau korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Untuk mengetahui hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai toleransi untuk mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai VIF untuk mengukur seberapa besar variabel independen saling berkorelasi, jika nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 dinyatakan bebas multikolinieritas yang berarti data normal. Sebaliknya jika nilai toleransi $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2021).
- c. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi varians ketidaksamaan dan nilai residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji spearman. Uji spearman merupakan salah satu metode dalam uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan residual. Nilai signifikannya $> 0,05$ (5%) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021).

3.5.3 Uji Kelayakan Model

- a. Uji F mengetahui apakah variabel independen secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh tersebut dapat dilihat dari nilai probabilitas. Ketika nilai signifikansinya $< 0,05$ berarti variabel independen secara bersama mempengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan seberapa besar kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien penentuan berkisar diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Apabila nilai R^2 mendekati satu artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi dan mempengaruhi variabel dependen.
- c. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan Nilai signifikan dari nilai 0,05. Hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan $< 0,05$ menunjukkan variabel independen dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji regresi linier

berganda dilakukan mendapatkan gambaran variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kesesuaian Kompensasi (X3), Integritas (X4) mempengaruhi variabel dependen Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*)

α = Konstanta

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Kesesuaian Kompensasi

X₄ = Integritas

β = Koefisien regresi dari setiap variabel independen

ε = Variabel Pengganggu