

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MORALITAS INDIVIDU, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
PEGAWAI
(Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah)**

(Skripsi)

Oleh

RIZKA MAYASARI

NPM: 1711031081



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MORALITAS INDIVIDU, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN PEGAWAI (Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah)

Oleh

RIZKA MAYASARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis menggunakan uji t. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian berjumlah 50 pegawai yang tersebar di lima perusahaan industri di Lampung Tengah. Sumber data dalam penelitian ini berbentuk data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner ke responden. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa pengendalian internal, moralitas individu dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Berdasarkan hasil uji t, moralitas individu dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai, sedangkan pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Kepuasan Kerja, Kecenderungan Kecurangan Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTERNAL CONTROL, INDIVIDUAL MORALITY, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE FRAUD TENDENCIES (Empirical Study of Industrial companies in Central Lampung)

By

RIZKA MAYASARI

The purpose of this research is determine the influence of internal control, individual morality, and job satisfaction on employee fraud tendencies. This research uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing using the t test. The sampling technique in the research using purposive sampling technique. The sample in the research consisted of 50 employees spread across five industrial companies in Central Lampung. The data source in this research is primary data obtained through distributing questionnaires to respondents. Data processing uses the SPSS program version 25. Based on the results of the F test, it shows that internal control, individual morality, and job satisfaction simultaneously influence employee fraud tendencies. Based on the results of the t-test, individual morality and job satisfaction have negative and significant effect on employee fraud tendencies, meanwhile internal control no effect on employee fraud tendencies.

Keyword: Internal Control, Individual Morality, Job Satisfaction, Employee Fraud Tendencies

**PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, MORALITAS INDIVIDU, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN
PEGAWAI
(Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah)**

Oleh:

RIZKA MAYASARI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI (S.Ak)**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL,
MORALITAS INDIVIDU DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KECENDERUNGAN
KECURANGAN PEGAWAI (Studi Empiris
Perusahaan Industri di Lampung Tengah)**

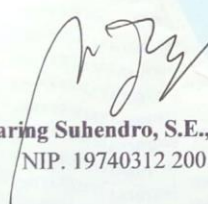
Nama Mahasiswa : **Rizka Mayasari**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1711031081**

Program Studi : **Akuntansi**

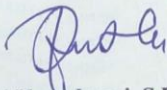
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Saring Suhendro, S.E., M.Si., Akt., CA.
NIP. 19740312 200112 1003


Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA.
NIP. 19891111 201903 1014

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA.
NIP. 19700801 199512 2001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Saring Suhendro, S.E., M.Si., Akt., CA.

Sekretaris : Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA.

Penguji : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP. 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 05 Juni 2024

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIZKA MAYASARI

NPM : 1711031081

Dengan ini menyatakan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah)” merupakan karya yang saya hasilkan sendiri. Saya tidak menyalin atau mengambil ide, tulisan, atau materi dari sumber lain tanpa memberikan atribusi yang sesuai. Saya sepenuhnya memahami konsekuensi plagiarisme dan bersedia bertanggung jawab atas keaslian karya saya. Saya menyadari bahwa tindakan plagiarisme dapat berdampak negatif pada integritas akademik dan dapat mengakibatkan sanksi. Dengan ini, saya menjamin bahwa karya saya tidak melanggar hak cipta, norma-norma akademik, atau etika penelitian, dan saya siap menerima konsekuensi apapun jika ditemukan adanya pelanggaran.

Bandar Lampung, 20 Juni 2024



Rizka Mayasari

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Rizka Mayasari, lahir di Panaragan Jaya pada tanggal 28 Mei 2000. Penulis merupakan putri tunggal dari pasangan Bapak Thoyiebi Shoheh dan Ibu Zubaidah. Penulis menempuh pendidikan formal di SD Negeri 3 Tanjung Ratu pada tahun 2005-2011. Setelah itu

penulis melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 1 Terbanggi Besar. Pada tahun 2011-2014, kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Terbanggi Besar pada tahun 2014-2017. Pada tahun 2017, penulis mendaftarkan diri di perguruan tinggi Universitas Lampung dan diterima menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi melalui Jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Tugu Ratu Kecamatan Suoh Kabupaten Lampung Barat pada periode 1 tahun 2020. Selama menjadi mahasiswa penulis pernah mengikuti organisasi dalam kampus yakni Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) sebagai anggota staff Advokasi dan Kesejahteraan Mahasiswa (Adkesma) pada tahun 2019.

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya
Al-Baqarah : 286

You can take anything you want, but nothing is free
Enhypen

Gave up my youth for my future
Stray Kids

*It's better to set big goals and give your best shot. You might miss the moon, but
at least you will land among the stars*
Sunghoon

PERSEMBAHAN



Dengan mengucapkan puji syukur atas segala rahmat Allah Swt.

Penulis persembahkan skripsi ini untuk

“Orangtuaku”

Papi Thoyiebi Shoheh dan mami Zubaidah. Karya ini merupakan bentuk terima kasih karena telah melimpahkan doa dan dukungan untuk semua yang saya lalui. Terima kasih atas segala yang kalian berikan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

“Diri Sendiri”

Untuk diri sendiri yang telah berjuang dan terus bertahan sampai hari ini. Sesuatu yang awalnya terlihat tidak mungkin namun saya berhasil sampai di titik ini. Mari berjuang kembali! Tak apa sekali jatuh, tetap semangat karena sesungguhnya semua impian menunggu untuk bertemu.

Serta

Almamater Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmaannirrohiim,

Alhamdulillahirabbilalamin, puji Syukur atas segala Rahmat, Ridha dan Karunia Allah SWT, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Empiris Perusahaan Industri di Lampung Tengah” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bimbingan, dukungan, serta bantuan selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini kepada:

1. Allah Swt., atas segala kemudahan dan pertolongan tiada hentinya kepada penulis;
2. Papiku tersayang, Thoyiebi Shoheh, dan Mami tercinta, Zubaidah, yang menjadi orang nomor satu dalam kehidupan penulis. Terimakasih atas segala bentuk kasih yang kalian berikan Tiada henti melingkupi penulis dengan doa-doa dan dukungan dalam setiap langkah yang penulis jalani. Terimakasih telah sabar dan kuat menghadapi perkataan rendah dari orang sekitar dan memilih menunggu hingga penulis mencapai gelar sarjana. Atas segala lelah dan perjuangan Papi Mami, Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikan studi jenjang perguruan tinggi ini;

3. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
4. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
5. Bapak Dr. Saring Suhendro, S.E., M.Si., Akt., CA. Selaku Dosen Pembimbing 1 Skripsi. Terima kasih Bapak sudah meluangkan waktu dalam membimbing penulis, memberikan saran serta masukan membangun yang akhirnya bisa membawa penulis sampai di tahap ini. Terima kasih karena memberikan banyak kemudahan untuk penulis yang penuh kekurangan;
6. Bapak Rialdi Azhar, S.E., M.S.A., Ak., CA. Selaku Dosen Pembimbing 2 Skripsi. Terima kasih Bapak telah meluangkan waktu untuk membimbing penulis, memberikan segala masukan dan saran yang membangun akhirnya bisa membawa penulis sampai di tahap ini. Terima kasih karena memberikan banyak kemudahan bagi penulis yang penuh kekurangan;
7. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Dosen Pembahas Skripsi. Terima kasih sudah memberikan bantuan masukan, saran, dukungan, serta pengarahan yang membangun namun dengan tutur kata yang lembut selama tahap seminar dan ujian;
8. Seluruh Dosen dan Staf Jurusan Akuntansi yang telah memberikan banyak ilmu, pelajaran, dan bantuan selama perkuliahan dan penulisan skripsi ini;

9. Seluruh keluarga besar Wak Erna, Alm. Biksu Yani, Mba Uli, Mba Evi, Kak Salman, Ayuk Rizna yang tidak hanya selalu mendoakan kebaikan untuk penulis namun juga tidak segan membantu dalam kebutuhan finansial;
10. Seluruh pegawai perusahaan tempat penelitian. Terima kasih sudah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan. Berkat data yang kalian berikan, maka penelitian ini dapat berjalan dengan lancar;
11. Para sahabat seperjuangan, Mei, Naqon, Ratih, Gani, Vera. Terima kasih sudah hadir dalam cerita panjang namun singkat ini yang begitu bermakna dan akan terus penulis ingat cerita kita meski sudah tidak lagi bertatap muka kelak. Perjuangan di penghujung waktu ini akan tersimpan dalam bab sendiri di kehidupan penulis;
12. Melly, Tya, Chu, Una, Rin, dan Iyas. Teman *online* terbaik penulis dalam perjalanan menuju sarjana. Terima kasih telah menjadi pendengar yang memahami banyak kekurangan penulis. Tiada henti memberikan bantuan, saran, serta kritik yang membangun dari awal bertemu sampai saat ini. Untuk sekarang, kita memang hanya dapat berbalas pesan tapi penulis berharap ada waktunya kita saling melempar binar tanpa perantara apapun;
13. Ayin dan Lail. Terima kasih telah mewarnai hari-hari penulis. Terima kasih sudah menghadapi keluhan penulis terkait skripsi. Selalu jadi adik kecil yang penulis kenal. Semoga setelah ini kita masih bisa sering bertemu;

14. Danti, saudara sekaligus teman kost yang dulu berbagi kesedihan dan kebahagiaan bersama. Terima kasih sudah menjadi saksi dalam perjuangan skripsi penulis. Ingat dulu masa-masa mengerjakan skripsi di FKIP sampai malam hari lalu berkeliling menikmati malam. Meskipun sekarang terpisah jarak, namun kenangan itu tidak akan luput dalam ingatan penulis;
15. Matthew dan Enhypen. Terima kasih telah menemani hari-hari penulis dengan lagu-lagu indah. Kalian adalah tempat ternyaman sebab bersama kalian, penulis tidak lagi merasa kesepian. Terima kasih atas tawa, kebahagiaan serta kata-kata baik yang selalu kalian salurkan setiap harinya. Penulis menunggu karya terbaik kalian selanjutnya;
16. Rekan-rekan jurusan Akuntansi angkatan 2017. Semoga kita bisa bertemu kembali dalam keadaan yang lebih baik;
17. Terima kasih untuk diri sendiri yang sudah hebat bertahan dan berjuang hingga sampai di titik ini. Berapa banyak air mata, penyesalan, kemarahan, kebahagiaan yang sudah dilalui, semoga hal itu menjadi pelajaran untuk lebih baik kedepannya;
18. Terakhir, terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam mencapai gelar sarjana dan tidak bisa penulis sebutkan satu-satu. Semoga senantiasa diselimuti keberkahan dari Allah Swt.

Bandar Lampung, Juni 2024

Rizka Mayasari
NPM 1711031081

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktik	7
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Teori Atribusi	8
2.1.2 Kecenderungan Kecurangan Pegawai	9
2.1.2.1 Definisi Kecenderungan Kecurangan Pegawai	9
2.1.2.2 Teori Kecurangan	10
2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kecenderungan Kecurangan	13
2.1.3 Pengendalian Internal	13
2.1.3.1 Definisi Pengendalian Internal	13
2.1.3.2 Indikator Pengendalian Internal.....	14
2.1.3.3 Keterbatasan Pengendalian Internal.....	15
2.1.4 Moralitas Individu	16
2.1.5 Kepuasan Kerja	17

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu	19
2.3 Perumusan Hipotesis	22
2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.....	22
2.3.2 Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.....	23
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.....	24
2.4 Kerangka Penelitian.....	25
III. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	28
3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	30
3.4.1 Definisi Variabel Dependen	31
3.4.1.1 Kecenderungan Kecurangan Pegawai.....	31
3.4.2 Definisi Variabel Independen.....	31
3.4.2.1 Pengendalian Internal.....	32
3.4.2.2 Moralitas Individu.....	32
3.4.2.3 Kepuasan Kerja.....	33
3.4.3 Operasionalisasi Variabel.....	33
3.5 Metode Analisis Data	36
3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif	36
3.5.2 Pengujian Kualitas Data	36
3.5.2.1 Uji Validitas	36
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	37
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1 Uji Normalitas	37

3.5.4 Pengujian Hipotesis	38
3.5.4.1 Uji Statistik F	38
3.5.4.2 Uji Statistik t	38
3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	38
3.5.4.4 Analisis Regresi Berganda	39
IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Deskripsi Data	40
4.2 Analisis Data	44
4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif	44
4.2.2 Pengujian Kualitas Data	48
4.2.2.1 Uji Validitas	48
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	50
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	51
4.2.3.1 Uji Normalitas	51
4.2.4 Pengujian Hipotesis	52
4.2.4.1 Uji Statistik F	52
4.2.4.2 Uji Statistik t	53
4.2.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.2.4.4 Analisis Regresi Berganda	55
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	56
4.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai	56
4.3.2 Pengaruh Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai	57
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai	59
V. PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan	60

5.2 Keterbatasan Penelitian.....	61
5.3 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	19
3.1 Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas di Lampung Tengah.....	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Daftar Penyebaran Kuesioner	29
3.4 Skala Pengukuran.....	30
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	33
4.1 Rincian Penyebaran Kuesioner	40
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	42
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	43
4.7 Statistik Deskriptif Pengendalian Internal (X1)	44
4.8 Statistik Deskriptif Moralitas Individu (X2)	45
4.9 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja (X3)	46
4.10 Statistik Deskriptif Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Y)	47
4.11 Uji Validitas.....	48
4.12 Uji Reliabilitas	50
4.13 Uji Normalitas.....	51
4.14 Uji Statistik F	52
4.15 Uji Statistik t	53
4.16 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	54
4.17 Analisis Regresi Berganda.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Teori Segitiga Kecurangan	10
2.2 Kerangka Penelitian	26

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kasus kecurangan disebut juga *fraud* menjadi kasus yang tidak asing lagi sampai saat ini. Kecurangan terus saja terjadi sehingga diyakini bahwa tidak ada perusahaan atau instansi manapun yang benar-benar terlepas dari masalah ini. Hasil survei yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) Global tahun 2018 menunjukkan bahwa sekitar 5% dari pendapatan kotor organisasi mengalami kerugian karena kecurangan (Association of Certified Fraud Examiners, 2020). Hal ini menjadikan kecurangan masalah utama yang ditakutkan dapat mengancam perekonomian negara.

Di Indonesia, kasus kecurangan sangat mengkhawatirkan terutama korupsi. Berdasarkan laporan Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2023, Indonesia berada peringkat 115 dari 180 negara di dunia dengan skor 34, turun 5 peringkat dibandingkan tahun 2022. Selain masih jauh dari angka rata-rata IPK dunia sebesar 43, skor ini juga turun 4 poin dari tahun 2021 dan menjadi penurunan paling drastis sejak 1995 (*Transparency International* Indonesia, 2024). Hal ini didukung dengan bertambahnya kasus korupsi yang telah ditangani oleh Aparat Penegak Hukum (APH) tahun 2023. Tercatat ada 579 kasus korupsi dengan jumlah tersangka 1396 orang yang ditangani oleh APH dengan total kerugian mencapai 28,4 triliun rupiah. Jumlah ini naik dari 579 kasus pada tahun 2022 dengan total kerugian 42 triliun rupiah (Indonesia Corruption Watch, 2024).

Banyak kasus kecurangan yang beberapa tahun belakangan ini terjadi. Di tahun 2020 ketika Covid-19 mulai melanda Indonesia, kasus penyalahgunaan aset meningkat di tengah upaya mempertahankan keberlangsungan dan operasional perusahaan. Di tahun 2021 terkuak kasus kerugian terbesar mencapai 23,7 triliun rupiah dalam kasus korupsi pengelolaan dana investasi dan keuangan PT Asabri (Persero) sepanjang tahun 2012 sampai dengan tahun 2019. Selanjutnya pada tahun 2023, kasus kecurangan juga menghantam PT Antam General Manager. Unit Bisnis Pengolahan dan Pemurnian Logam Mulia PT Aneka Tambang Tbk ditahan oleh KPK karena atas dugaan korupsi dalam proyek kerja sama pengolahan anoda logam yang merugikan negara mencapai 100,7 miliar rupiah.

Dari banyaknya kasus korupsi di Indonesia, Lampung Tengah menjadi salah satu kabupaten yang ikut andil menyumbang kerugian akibat kecurangan. Kasus korupsi di Lampung Tengah menyentuh berbagai kalangan. Diawali oleh kasus Mustafa, mantan Bupati Lampung Tengah, yang diduga menerima suap dan gratifikasi terkait pengadaan barang dan jasa Lampung Tengah Anggaran 2018 dan penerimaan hadiah calon rekanan proyek di Dinas Bina Marga sebesar 95 miliar rupiah, disusul pemilik PT Purna Arena Yudha dan PT Sorento Nusantara yang memberikan suap sebesar 12,5 miliar rupiah kepada Mustafa dalam menggarap proyek di lingkungan PemKab. Tak hanya sampai di sana, Mustafa menyuap ketua DPRD dan tiga anggota dewan masing-masing 9,6 miliar rupiah terkait rencana pinjaman daerah kepada PT Sarana Multi Infrastruktur (Persero) (Hukumonline.com, 2019). Kasus kecurangan perusahaan di Lampung Tengah pernah terjadi pada tahun 2022 silam, Polres Lampung Tengah berhasil menangkap Kepala *Accounting* PT Agung Jaya Raya yang melakukan

penggelapan dana hasil penjualan limbah periode bulan Juli 2020 sampai Desember 2021 sebesar 527 juta rupiah (Monologis.id, 2022). Kasus-kasus tersebut menjadi bukti bahwa Lampung Tengah belum aman dari masalah kecurangan.

Kecurangan (*fraud*) diartikan sebagai segala tindak kejahatan yang dilakukan sebagai cara memperoleh keuntungan pribadi dan mengakibatkan kerugian pada orang lain. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengelompokkan kecurangan menjadi tiga, yaitu korupsi, penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), serta kecurangan laporan keuangan (*fraudulent statements*). Di antara jenis-jenis kecurangan itu, hasil Survei Fraud Indonesia oleh ACFE tahun 2019 menunjukkan bahwa korupsi menjadi kasus yang paling berkembang dan menimbulkan kerugian negara yang lebih besar. Korupsi dilakukan dengan melakukan manipulasi pencatatan, menghilangkan dokumen penting, *mark-up*, dan tindak merugikan perekonomian negara (Aksa, 2018).

Kecurangan dapat dilakukan oleh siapa saja dalam suatu perusahaan. Menurut survei yang dilakukan oleh ACFE terhadap jabatan para pelaku kecurangan pada tahun 2019 menunjukkan bahwa pelaku kecurangan terbesar adalah karyawan dengan 31,8%, selanjutnya pemilik atau direksi dengan 29,4%, manajer sebanyak 23,7%, dan pelaku lainnya sebanyak 15,1%. Hal ini menjadikan acuan bahwa semua pihak di suatu perusahaan berpotensi menjadi pelaku kecurangan terutama pegawai yang bertanggung jawab langsung dalam hal keuangan.

Kecurangan dapat terjadi karena kebutuhan yang mendesak membuat seseorang menjadi serakah dan didukung dengan adanya peluang. Konsep ini sejalan dengan teori segitiga kecurangan yang dicantumkan Cressey (1953) dalam penelitiannya. Menurut Cressey, *fraud* dipengaruhi oleh tiga hal yaitu, tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan pembenaran (*rationalization*). Faktor utama adalah tekanan (*pressure*) berupa tekanan kebutuhan finansial atau tekanan akan pekerjaan. Tekanan finansial berupa kebutuhan keuangan yang mendesak membuat pegawai nekat melakukan tindak kecurangan, sedangkan tekanan akan pekerjaan sering dialami oleh para pegawai perusahaan karena adanya tuntutan dari berbagai pihak untuk memberikan hasil yang sempurna pada pekerjaan tanpa memandang kejujuran. Faktor selanjutnya adalah kesempatan (*opportunity*). Adanya kesempatan dan pengetahuan di bidangnya membuat para pelaku merasa bahwa tindakannya tidak akan diketahui oleh orang lain sehingga dapat dengan bebas melakukan segala hal tanpa takut akan mendapatkan sanksi atau hukuman. Faktor terakhir adalah pembenaran (*rationalization*). Di mana pelaku kecurangan menganggap apa yang dilakukan tidak salah dan merupakan hal yang wajar karena merasa perusahaan berhutang kepada mereka.

Berbagai cara dilakukan untuk menghindari adanya kecurangan. Salah satunya yang sudah dilakukan oleh perusahaan adalah menjalankan sistem pengendalian internal. Pengendalian internal dimaksudkan sebagai sistem untuk melindungi aset dan memastikan pegawai menjalankan pekerjaan sesuai peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, pengendalian internal perusahaan perlu mendapatkan pengawasan dari segala agar berjalan dengan efektif. Penelitian milik Mahendra, Trisnadewi & Rini (2021) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal

berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan dikarenakan jika efektivitas pengendalian internal diterapkan tidak efektif dan tidak sesuai dengan kondisi perusahaan, maka tingkat kecurangan akan semakin tinggi. Sebaliknya, penerapan pengendalian internal secara efektif membuat kegiatan operasional perusahaan juga dapat berjalan secara efektif dan efisien, sehingga peluang terjadinya kecurangan dapat diminimalisir.

Kecurangan juga berkaitan erat dengan moralitas individunya. Moral merupakan nilai atau norma pegangan bagi seseorang untuk mengatur tingkah lakunya agar bisa diterima di tengah kelompok. Penelitian Anggara & Suprasto (2020) menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi. Artinya, jika moralitas individu meningkat maka kecurangan akuntansi akan menurun. Oleh karena itu, setiap individu harus memiliki moral yang tinggi karena semakin tinggi level moral individu maka individu tersebut akan menghindari diri dari kecenderungan melakukan kecurangan yang dapat merugikan orang banyak (Kesumawati & Pramuki, 2021).

Kecurangan dapat terjadi akibat adanya ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan karena ketidaksesuaian ekspektasi pegawai dengan kenyataan yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai dalam perusahaan juga perlu diperhatikan. Kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana perilaku pegawai di perusahaan. Tingkat kepuasan kerja tinggi akan menciptakan sikap positif dan mencintai pekerjaan yang dicerminkan dari etika kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Triswantoro & Riyadi, 2022). Penelitian milik Kusumayanti, Nuratama, & Ayu (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap

kecenderungan kecurangan dikarenakan kepuasan kerja yang tinggi akan mengurangi kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?
2. Apakah moralitas individu berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.
2. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

3. Untuk memberikan bukti empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di perusahaan serta dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktik

Penelitian ini menjadi pengetahuan baru untuk perusahaan dalam menerapkan sistem perusahaan yang baik untuk menghindari adanya kecurangan yang dilakukan oleh pegawai perusahaan. Selain itu, bagi peneliti dan pegawai perusahaan, penelitian ini menambah wawasan baru terutama terkait pentingnya menjaga moralitas kerja agar tidak melakukan hal merugikan untuk diri sendiri dan orang lain.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Fritz Heider adalah seorang pencetus teori atribusi untuk pertama kali pada tahun 1958. Menurut Heider, teori atribusi menjelaskan perilaku seseorang dari atribut penyebabnya. Acuan teori atribusi adalah tentang bagaimana perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang berasal dari dalam diri individu misalnya sikap dan karakter, serta faktor eksternal yang berasal dari luar misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu (Nurlia, 2021).

Teori atribusi dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana kecurangan dapat terjadi karena faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat berupa kebutuhan seseorang yang mendesak ataupun karena kebiasaan buruk individu didasari oleh tingkatan moral yang rendah, sedangkan faktor eksternal dapat berupa tekanan dalam pekerjaan serta adanya peluang untuk melakukan aksi kecurangan akibat sistem pengendalian internal perusahaan yang lemah. Oleh karena itu, pengendalian internal perusahaan yang diterapkan dengan baik, moralitas individu yang tinggi, serta kepuasan pegawai dalam dengan pekerjaan akan menghindari adanya kecurangan.

2.1.2 Kecenderungan Kecurangan Pegawai

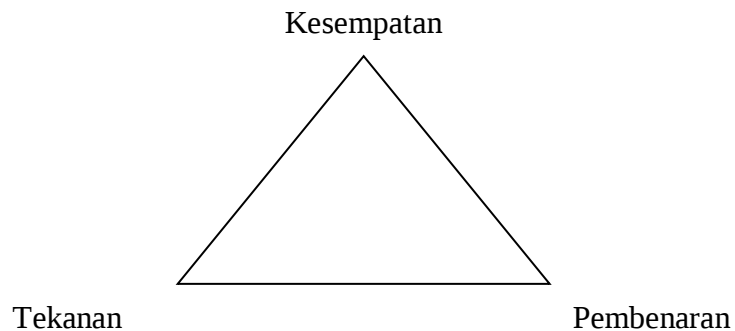
2.1.2.1 Definisi Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Menurut (Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), 2001), kecurangan (*fraud*) adalah setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan, menyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak berupa kekerasan atau ancaman kekerasan fisik, tetapi seperti penipuan yang dilakukan oleh organisasi untuk memperoleh kekayaan (uang atau jasa), menghindari pembayaran atau menghilangkan layanan, dan mengamankan keuntungan pribadi atau bisnis. Sedangkan menurut Standar Audit 240 (Revisi 2021) tentang Tanggung Jawab Auditor Terkait Kecurangan dalam Suatu Audit atas Laporan Keuangan, kecurangan mengacu pada tindakan yang disengaja dilakukan oleh satu individu atau lebih dalam manajemen, pihak yang bertanggung jawab atas tata kelola, karyawan atau pihak ketiga yang melibatkan penggunaan tipu muslihat untuk memperoleh suatu keuntungan secara tidak adil dan melanggar hukum yang berlaku (Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI), 2021).

Penyimpulan dari definisi di atas bahwa kecenderungan kecurangan adalah adanya perilaku, tindakan yang dilakukan individu baik dengan sengaja ataupun tidak sengaja sebagai upaya untuk mendapatkan keuntungan pribadi dengan cara melakukan kecurangan yang dapat merugikan banyak pihak baik individu ataupun perusahaan (Pramesti & Wulanditya, 2021).

2.1.2.2 Teori Kecurangan

Teori Segitiga Kecurangan atau *Fraud Triangle Theory* merupakan teori yang menjelaskan tentang penyebab terjadinya kecurangan. Teori ini dikemukakan oleh Cressey pada tahun 1953. Tiga faktor yang terdapat dalam segitiga kecurangan menurut Cressey, yaitu:



Gambar 2.1 Teori Segitiga Kecurangan

1. Tekanan (*pressure*). (Albrecht, Albrecht, Albrecht, & Zimbelman, 2009) membagi tekanan terdiri atas empat elemen.
 - a) Tekanan finansial (*financial pressure*). Tekanan finansial berhubungan dengan masalah keuangan yang membuat seseorang nekat melakukan berbagai cara dari baik hingga buruk dalam pemenuhan kebutuhannya.
 - b) Tekanan kejahatan atau kebiasaan buruk (*vices pressure*). Meskipun tidak sedang mengalami masalah keuangan, seseorang dapat melakukan kecurangan karena terbiasa. Sifat buruk yang ada dalam diri pelaku akan dibawa kemana saja termasuk tempat kerja. Ketika melihat ada kesempatan, pelaku akan kembali melakukan kecurangan.

- c) Tekanan sehubungan dalam hal pekerjaan. Faktor-faktor yang membuat seseorang merasa tertekan dengan pekerjaan seperti tuntutan untuk menjadi sempurna oleh atasan, mendapatkan sedikit prestasi kerja, rasa tidak puas akan pekerjaan, takut kehilangan pekerjaan, tidak adanya kesempatan promosi, dan merasa pembayaran rendah dari ekspektasi. Tekanan-tekanan ini menyebabkan pelaku termotivasi untuk melakukan kecurangan.
 - d) Tekanan yang lainnya. Tekanan dari lingkungan sekitar memaksa seseorang melakukan tindakan kecurangan demi terlihat sempurna di kaca mata orang lain karena sebagian orang cenderung menganggap menjadi sukses lebih penting daripada menjadi seseorang yang jujur.
2. Kesempatan (*opportunity*). Menurut Cressey, ada dua komponen dalam kesempatan. Pertama, informasi umum (*general information*). Di mana pelaku mengetahui pengalaman dari pelaku lain yang pernah melakukan tindakan serupa tentang bagaimana caranya berhasil dalam melakukan kecurangan tanpa mendapatkan sanksi atau hukuman. Kedua adalah *technical skill*, yang berarti pelaku memiliki pengetahuan atau kemampuan dalam masalah keuangan perusahaan. Selain itu, kecurangan juga dapat terjadi karena lemahnya perusahaan dalam mencegah dan mendeteksi kecurangan. Hal ini disebabkan oleh enam aspek, yaitu:
- a. kurangnya kontrol yang mencegah dan/atau mendeteksi perilaku kecurangan,
 - b. ketidakmampuan menilai kualitas kinerja,
 - c. kegagalan mendisiplinkan perilaku kecurangan,

- d. kurangnya akses informasi,
 - e. ketidaktahuan, apatis, dan ketidakmampuan, serta
 - f. kurangnya jejak audit.
3. Pembeneran (*rationalization*) adalah sikap seseorang untuk mencari pembeneran atas kecurangan yang telah dilakukan. Pelaku menganggap tindakannya adalah sesuatu yang wajar dan tidak salah. Albrecht, et al. (2009) membagi pembeneran terdiri atas tujuh komponen, yaitu:
- a. pelaku merasa organisasi berhutang kepada pelaku,
 - b. pelaku melakukannya karena terpaksa dan akan mengembalikannya,
 - c. pelaku merasa bahwa tidak ada pihak yang dirugikan,
 - d. pelaku kecurangan merasa memiliki hak,
 - e. kecurangan dilakukan untuk tujuan yang baik,
 - f. pelaku kecurangan akan berhenti melakukan kecurangan jika masalah pribadinya telah selesai, dan
 - g. kecurangan dilakukan untuk mempertahankan reputasi.

Dalam perkembangannya teori penyebab kecurangan telah banyak mengalami penambahan faktor kecurangan. Pada tahun 2004, David Wolfe dan Dana Hermanson menambahkan faktor keempat yaitu kapabilitas (*capability*) yang dikenal dengan nama *fraud diamond*. Pada tahun 2011, Crowe menambahkan faktor kelima berupa arogansi (*arrogance*) dalam teori *fraud pentagon*. Terakhir, pada tahun 2019, Voutsinas menambahkan faktor keenam berupa kolusi (*collusion*) dan dikenal dengan nama *fraud hexagon*.

2.1.2.3 Bentuk-Bentuk Kecenderungan Kecurangan

Tuanakotta (2012:207) membagi kecurangan atau fraud dalam tiga jenis.

1. Korupsi (*corruption*) meliputi penyalahgunaan kepentingan, penyuapan, hadiah tidak sah, dan pemerasan secara ekonomi.
2. Penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), menggunakan atau mengambil aset secara ilegal (tidak sah atau melawan hukum) yang dilakukan oleh seseorang yang diberi wewenang untuk mengelola atau mengawasi aset tersebut.
3. Kecurangan laporan (*fraudulent statements*), kecurangan dengan menyajikan laporan keuangan maupun non keuangan yang lebih tinggi ataupun lebih rendah dari yang sebenarnya sehingga menghasilkan laporan yang menyesatkan.

2.1.3 Pengendalian Internal

2.1.3.1 Definisi Pengendalian Internal

Pengertian pengendalian internal menurut (Hery, 2007) adalah seperangkat kebijakan prosedur untuk melindungi aktiva atau kekayaan perusahaan dari segala bentuk tindakan penyalahgunaan, menjamin ketersediaannya informasi akuntansi yang akurat, serta memastikan bahwa semua ketentuan (peraturan) hukum/undang-undang serta kebijakan telah dipatuhi atau dijalankan sebagaimana mestinya oleh semua seluruh karyawan. Menurut (Ikatan Akuntansi Indonesia, 2015), pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang

pencapaian tiga golongan tujuan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah penerapan suatu sistem atau peraturan di perusahaan dalam melindungi aset atau kepemilikan aktiva serta dapat memastikan para karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang berlaku sehingga tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Penerapan sistem pengendalian internal secara efektif dapat memotivasi karyawan untuk selalu bersikap positif dalam pekerjaan dan tidak melakukan tindakan yang dapat merugikan diri sendiri serta perusahaan. Oleh karena itu, pengendalian internal harus diawasi dan dipatuhi oleh seluruh pihak dalam perusahaan karena banyak terjadi, meskipun pengendalian internal sudah berjalan dengan baik namun masih banyak kecurangan terjadi di perusahaan akibat individu mengabaikan peraturan yang berlaku.

2.1.3.2 Indikator Pengendalian Internal

Lima komponen pengendalian internal menurut COSO (*the Committee of Sponsoring Organizations*) dalam buku Diana & Setiawati (2011).

1. Lingkungan pengendalian. Lingkungan pengendalian merupakan komponen utama dalam pengendalian internal yang meliputi integritas dan nilai-nilai etika, filosofi manajemen, struktur organisasi, komitmen terhadap kompetensi, komite audit dari dewan direksi, struktur organisasi, penetapan otoritas dan tanggung jawab, serta kebijakan dan praktik sumber daya manusia. Oleh karena itu, lingkungan pengendalian internal di setiap perusahaan atau organisasi harus

memiliki pondasi yang kuat. Kelemahan lingkungan pengendalian internal akan berdampak pada komponen pengendalian internal lainnya.

2. Penaksiran Risiko, berkaitan dengan proses identifikasi, analisis, dan pengelolaan risiko. Penaksiran ini memudahkan perusahaan untuk mengambil keputusan apabila terjadinya suatu risiko serta mengurangi kerugian yang lebih besar.
3. Aktivitas pengendalian adalah prosedur yang dikembangkan suatu perusahaan setelah melakukan penaksiran terhadap risiko yang dapat terjadi untuk mencegah terjadinya risiko yang dapat menghambat tercapainya suatu tujuan perusahaan.
4. Informasi dan Komunikasi. Sistem informasi perusahaan merupakan kumpulan dari prosedur dan catatan yang dibuat untuk memulai rekaman, memproses, dan melaporkan kejadian dalam proses bisnis yang harus dikomunikasikan setiap orang dalam perusahaan untuk dapat memahami peranan dan tanggung jawab dengan baik.
5. Pengawasan kinerja. Pengawasan kerja berfungsi untuk mengevaluasi dan memastikan hasil kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Keterbatasan Pengendalian Internal

Hery (2007) menjelaskan terdapat hal-hal yang menjadi keterbatasan pengendalian internal.

1. Faktor Manusia. Faktor manusia merupakan faktor penting dalam pengendalian internal. Sebuah sistem pengendalian tidak akan bisa berjalan dengan efektif apabila tidak adanya kepatuhan manusianya. Namun, masih banyak pegawai

yang bersikap tidak acuh terhadap peraturan yang berlaku dan mengabaikan karena kurangnya pengawasan dari pembuat peraturan.

2. Adanya Kolusi. Kolusi dalam perusahaan dapat mengurangi keefektifan suatu sistem pengendalian internal dan dapat menghilangkan tujuan dan manfaat dari pemisahan tugas.
3. Adanya pandangan bahwa di dunia ini tidak ada sesuatu yang sempurna. Tidak ada yang sempurna di dunia ini termasuk perusahaan dan pengendalian internal yang dijalankan. Meskipun anggapan tersebut benar adanya, tapi suatu perusahaan wajib untuk terus meningkatkan apa yang terbaik sehingga tidak merugikan orang lain.
5. Ukuran perusahaan. Ukuran perusahaan dapat menimbulkan keterbatasan pengendalian internal. Perusahaan yang berskala kecil akan lebih sulit untuk menerapkan pemisahan tugas dibandingkan perusahaan berskala besar karena satu karyawan mungkin dapat merangkap untuk melakukan beberapa pekerjaan yang berbeda secara sekaligus.

2.1.4 Moralitas Individu

Moralitas adalah sifat moral atau keseluruhan asas dan nilai berkenaan dengan baik dan buruk sifat manusia. Orang bermoral memiliki nilai positif dalam pandangan manusia lainnya sehingga moral adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan. Peranan moral/kepribadian yang baik dan komitmen kuat dari pemimpin sehingga bisa dijadikan suri teladan bagi pegawainya dalam bertindak, dengan adanya

moral yang baik dan komitmen yang kuat dari pimpinan akan bisa menegakkan suatu etika perilaku dalam sebuah organisasi, selain itu adanya kepedulian positif dari lingkungan kerja untuk membangun sebuah etika perilaku dan kultur organisasi yang kuat sehingga bisa mencegah terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan (Rahmah & Haryoso, 2018).

Benge (1976) mengemukakan tentang 3 faktor penentuan terbentuknya moralitas individu, yaitu:

1. aspek sikap terhadap pekerjaan, meliputi perilaku individu terhadap pekerjaan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan sikap terhadap imbalan yang diterima.
2. aspek sikap terhadap atasan, meliputi perilaku individu yang dipengaruhi oleh atasan.
3. aspek sikap terhadap perusahaan, meliputi perilaku individu terhadap kebijakan perusahaan.

2.1.5 Kepuasan Kerja

Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini harusnya diterima. Sedangkan menurut (Anifah & FoEh, 2022), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi efektif seorang pegawai terhadap pekerjaan yang didapat dari hasil perbandingan dengan apa yang diharapkan dengan apa yang dirasakan. Pada saat bekerja, pegawai mempunyai

harapan-harapan bahwa kebutuhan akan dipenuhi di tempat kerja. Kebutuhan dalam hal ini tentu saja tidak hanya dalam bentuk materi (gaji dan upah) akan tetapi juga termasuk non materi seperti karir, prestasi, jabatan, kesempatan pengembangan, sosial, dan spiritual apabila harapan tersebut sesuai dengan hasil yang diterima maka pegawai akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya (Sunarta, 2019).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan akan menunjukkan sikap positif dengan maksimal bekerja untuk untuk tujuan perusahaan. Semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya maka semakin baik pula kinerjanya di dalam perusahaan sehingga akan menghindari pegawai dari keinginan melakukan tindak kecurangan (Damayanti & Putra, 2023).

Widodo (2015) menjelaskan beberapa aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri, berkaitan dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.
2. Hubungan dengan atasan, mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Pemimpin perusahaan yang dapat mengayomi karyawannya dengan baik akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya.
3. Teman kerja, berkaitan dengan hubungan antar karyawan satu dengan karyawan lain, memiliki hubungan yang saling menguntungkan dengan rekan kerja akan membuat karyawan puas dengan pekerjaannya.

4. Promosi, berhubungan dengan ada atau tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mendapatkan promosi akan bersemangat dengan pekerjaan.
5. Gaji atau upah, apabila gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan, maka karyawan akan merasa puas.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fery Triswantoro dan Sugeng Riyadi (2022)	Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kecurangan (Studi Kasus pada Yayasan - Yayasan di Banten)	Variabel Terikat: Kecurangan (<i>Fraud</i>) Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual	Integritas, kepuasan kerja, dan kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap kecurangan, sedangkan, pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap potensi kecurangan.
2.	Febby Febiola & Vita Fitria Sari (2024)	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi	Variabel Terikat: Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi	Pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecuranga akuntansi
3.	Fernanda Fernandhytia (2020)	<i>The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency</i>	Variabel Terikat: Kecenderungan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Nilai Etis	Pengendalian internal, moralitas individu, dan nilai etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

4.	Agus Defri Yando & Mortigor Afrizal Purba (2020)	Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Perilaku Tidak Etis pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Variabel Terikat: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Perilaku Tidak Etis	Pengendalian internal, moralitas individu, dan perilaku tidak etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.
5.	Ni Luh Kadek Sri Damayanti dan Cok Gede Bayu Putra (2023)	Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Kepuasan Kerja, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Variabel Terikat: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Kepuasan Kerja, Kesesuaian Kompensasi	Keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, kepuasan kerja dan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
6.	Ni Made Kusumayanti, I Putu Nuratama, dan Putu Cita Ayu (2020)	Pengaruh Tekanan Finansial, Asimetri Informasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Denpasar	Variabel Terikat: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Tekanan Finansial, Asimetri Informasi, Kepuasan Kerja	Tekanan finansial, asimetri informasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi
7.	Rashinta Dwi Pratopo dan Eni Wuryani (2023)	Pengaruh Sistem Pelaporan Pelanggaran dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan	Variabel Terikat: Pencegahan Kecurangan Variabel Bebas: Sistem Pelaporan Pelanggaran, Sistem Pengendalian Internal	Sistem pelaporan pelanggaran berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan, sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan kecurangan

8.	Ni Made Dwita Sari, Sofyan Bantasyam, dan Ameilia Damayanti (2021)	Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kepuasan Kerja, dan Moralitas Manajemen terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi	Variabel Terikat: Pencegahan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kepuasan Kerja, Moralitas Manajemen	Pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan moralitas manajemen berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan akuntansi
9	Ni Nyoman Anggreni, Edy Sujana, dan I Putu Julianto (2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng)	Variabel Terikat: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Moralitas Individu	Kepuasan kerja, kecerdasan spiritual, dan moralitas individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.
10.	I Dewa Gede Praditya Chandrayatna dan Maria Mediatrix Ratna Sari (2019)	Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, dan Budaya Etis Organisasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi	Variabel Terikat: Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Variabel Bebas: Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Budaya Etis Organisasi	Pengendalian internal, moralitas individu dan budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

2.3 Perumusan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Pengendalian internal didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk memberikan jaminan yang meyakinkan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efisiensi dan efektivitas operasi, penyajian laporan keuangan yang dapat dipercaya, serta ketaatan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku (Rahman, 2020). Dalam teori segitiga kecurangan menurut Cressey (1953) terdapat tiga faktor penyebab terjadinya kecurangan, salah satunya adalah peluang/kesempatan. Peluang biasanya terjadi karena kurang adanya pengawasan. Pengendalian internal yang bekerja secara efektif akan mengurangi faktor kesempatan dikarenakan pengendalian internal bertugas mengatur dan mengawasi sistem yang berjalan di perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan teori atribusi bahwa faktor eksternal seseorang melakukan kecurangan karena adanya peluang yang disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal. Untuk itu penting bagi perusahaan memastikan bahwa sistem pengendalian internal yang berlaku berjalan dengan baik dan dipatuhi oleh seluruh pihak di perusahaan.

Febiola & Sari (2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan akuntansi artinya, efektivitas pengendalian internal dapat mengurangi tindakan kecurangan dari pelaku yang ingin berbuat kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian milik Chandrayatna & Sari (2019), Damayanti & Putra (2023) Yando & Purba (2020) yang juga menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan dan didukung oleh penelitian Bramasto, Anggadini, Hasanah, & Azizah (2022) yang menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan dan hubungannya termasuk dalam kategori sangat kuat.

H1: Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai

2.3.2 Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Moralitas mempengaruhi bagaimana seseorang bertindak dan melakukan sesuatu. Orang yang bermoral tinggi cenderung akan berpikir dua kali sebelum melakukan tindakan yang mungkin dapat merugikan dan lebih memilih melakukan hal-hal yang positif dibandingkan seseorang yang mempunyai moral yang rendah. Hal ini sejalan dengan teori segitiga kecurangan milik Cressey (1953) yang menyatakan bahwa kecurangan disebabkan oleh tiga faktor salah satunya adalah pembenaran (*rationalization*). Moralitas individu yang dikategorikan baik, maka akan mengurangi seseorang untuk mencari pembenaran untuk melakukan kegiatan yang mengindikasikan kecurangan (Adyaksana & Sufitri, 2022).

Setiap individu yang memiliki moral baik akan berusaha melakukan hal yang benar dalam menjalankan tanggung jawab dan menghindari diri dari kecenderungan untuk melakukan kecurangan yang dapat merugikan kepentingan banyak orang. Penelitian yang dilakukan oleh Fernandhytia (2020) menunjukkan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Moralitas individu yang tinggi akan meminimalkan niat karyawan untuk melakukan kecurangan. Hal ini didukung oleh penelitian milik Sari, Bantasyam, & Damayanti, (2021) yang menyatakan bahwa moralitas individu berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan serta sejalan dengan penelitian milik Damayanti & Putra (2023).

H2: Moralitas individu berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting terkait kinerja seseorang di perusahaan. Di mana seorang pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan membuat mereka berperilaku positif terhadap pekerjaannya. Dalam teori segitiga kecurangan Cressey (1953) dijelaskan bahwa salah satu faktor penyebab kecurangan adalah tekanan yang didapat dari tekanan pekerjaan. Pegawai yang merasa tertekan dengan pekerjaan akan merasakan ketidakpuasan dengan apa yang dimiliki dan akan

mengalami kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dibutuhkan untuk mengurangi kecenderungan pegawai melakukan kecurangan.

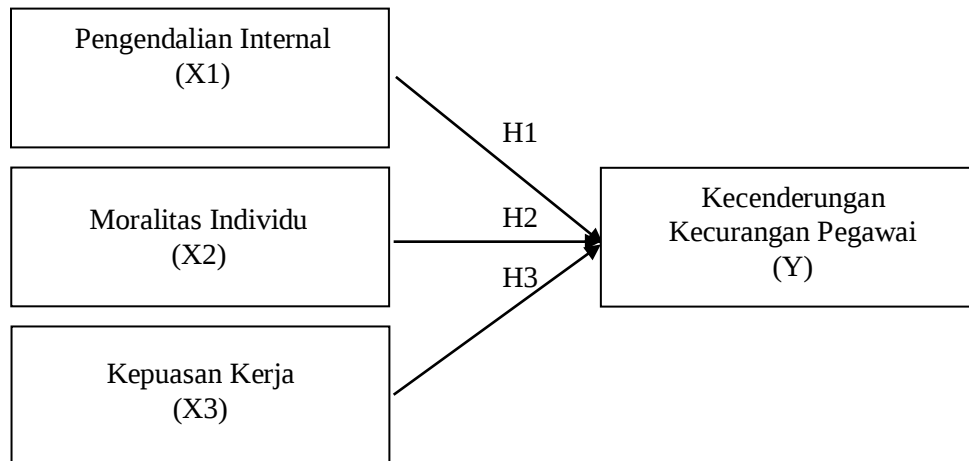
Triswantoro & Riyadi (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecurangan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pengurus, maka semakin kecil potensi kecurangan yang terjadi di Yayasan. kecenderungan kecurangan pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Anggreni, Sujana, & Julianto (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

2.4 Kerangka Penelitian

Dapat dilihat dari kerangka penelitian di bawah bahwa dalam penelitian ini menguji bagaimana pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai perusahaan industri di Lampung Tengah. Kecenderungan untuk melakukan kecurangan dapat meningkat dalam diri individu apabila ada niat dan kesempatan. Pengendalian internal dapat mengurangi kecenderungan melakukan kecurangan karena pengendalian yang berjalan secara efektif dan dipatuhi oleh seluruh pihak di perusahaan akan menutup faktor kesempatan. Moralitas individu yang semakin matang membuat pegawai mengetahui mana perilaku yang benar ataupun tidak benar. Pegawai cenderung akan berpikir

ulang sebelum melakukan sesuatu dan menjauhi hal yang dapat merugikan banyak orang, serta kepuasan yang didapat dari pekerjaan akan membuat pegawai berperilaku positif dan berusaha maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga terhindar dari kecenderungan melakukan kecurangan.



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

III. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan poin untuk pengumpulan, pengukuran, dan analisa data dimana mencakup suatu skema tentang apa yang akan dilakukan peneliti atau rencana penetapan sumber dan jenis informasi yang relevan dengan masalah penelitian (Duli, 2019). Desain penelitian menjadi suatu pedoman penelitian. Oleh karena itu, desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal supaya bisa menjadi pegangan langkah demi langkah dalam melakukan penelitian.

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016) merupakan metode pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas dapat diklasifikasikan konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis yang di mana akan menghasilkan data penelitian berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik. Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif untuk mengetahui apakah keefektifan pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah perusahaan di Lampung Tengah yang bergerak di bidang industri. Berdasarkan data yang dihasilkan dari Badan Pusat Statistik, diketahui bahwa jumlah industri kelas menengah sampai besar sebanyak 61 perusahaan, sedangkan untuk kategori perusahaan yang menjadi perseroan terbatas (PT) di Lampung Tengah sebanyak 25 perusahaan. Rincian perusahaan terdapat pada tabel 3.1

Tabel 3.1 Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas di Lampung Tengah

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Great Giant Pineapple	Terbanggi Besar KM 77
2.	PTP Nusantara VII Bekri	Desa Sinar Banten
3.	PT Tunas Baru Lampung	Jalan Lintas Sumatera KM 75
4.	PT Anak Tuha Sawit Mandiri	Dusun 7 Bumi Arum
5.	PT Lambang Bumi Perkasa	Jalan Lintas Timur, Kampung Terbanggi Ilir
6.	PT Mitra Patimas	Desa Sumber Bahagia, Seputih Banyak
7.	PT Teguh Wibawa Bhakti Persada	Gunung Batin Ilir, Kec. Terusan Nunyai
8.	PT Karisma Nusa Multi Niaga	Kampung Bakti Basuki, Kec. Rumbai
9.	PT Tapioka Sidokerto	Kampung Sidokerto
10.	PT Tapioka Ahok/Florindo Makmur	Dusun 7 Buminabung Timur
11.	PT BSSW	Jalan Lintas Sumatera, Way Kekah, Terbanggi Besar
12.	PT Tedco Agri Makmur	Jalan Lintas Sumatra KM. 83, Tanjung Ratu Ilir
13.	PT Tunas Jaya Lautan	Dusun 5 Teluk Dalam
14.	PT Umas Jaya Agrotama	Terbanggi Besar KM 77
15.	PT Unggul Mekar Sari	Dusun 1
16.	PT Surya Tsabat Mandiri	Jalan Metro-Wates, Purwodadi, Trimurjo
17.	PT Multi Panel Industri	Kampung Bumi Ratu, Bumi Ratu Nuban
18.	PT Bromelainenzyme	Jalan Raya Terbanggi Besar KM 77
19.	PT Gresik Cipta Sejahtera	Dusun 6 Sukajawa
20.	PT Indolates Jaya Abadi	Jalan Lintas Sumatra KM. 80, Tanjung Ratu Ilir
21.	PT Bumi Madu Mandiri	Jalan Proklamator Raya, Yukum Jaya
22.	PT Agung Jaya Raya	Dusun 3 Bumi Rahayu
23.	PT Huller Gunung Sugih	Kampung Sidokerto
24.	PT Penta Agrochem Mulia	Bandar Sari
25.	PT Adi Karya Gemilang	Jalan Lintas Sumatra, Kecubung, Terbanggi Besar

Dari daftar perusahaan di atas, terdapat lima perusahaan yang dipilih sebagai lokasi penelitian. Lokasi penelitian dipilih secara acak dijabarkan di tabel 3.2.

Tabel 3.2 Lokasi Penelitian

No.	Nama Perusahaan	Alamat
1	PT Tedco Agri Makmur	Jalan Raya Lintas Sumatera KM 83, Tanjung Ratu Ilir, Kecamatan Way Pengubuan, Lampung Tengah
2	PT Budi Starch & Sweetener, Tbk	Jalan Lintas Sumatera, Terbanggi Besar, Kecamatan Terbanggi Besar, Lampung Tengah
3	PT Indolates Jaya Abadi	Jalan Lintas Sumatera, Tanjung Ratu Ilir, Kecamatan Way Pengubuan, Lampung Tengah
4	PT Bumi Madu Mandiri	Jalan Proklamator Raya, Nomor 300, Yukum Jaya, Kecamatan Terbanggi Besar, Lampung Tengah
5	PT Agung Jaya Raya	Jalan Bumirahayu, Dusun V Sidobangun, Desa Bumiratu, Kecamatan Bumiratu Nuban, Lampung Tengah

Responden dalam penelitian ini dipilih menggunakan metode *purposive sampling*.

Kriteria pengambilan responden adalah:

1. pegawai tetap perusahaan,
2. pegawai yang bekerja lebih dari 1 tahun, dan
3. pegawai yang bekerja di bagian *office* perusahaan.

Dari kriteria di atas didapatkan jumlah responden setiap perusahaan yang diteliti sebagai berikut:

Tabel 3.3 Daftar Penyebaran Kuesioner

NO	Nama Perusahaan	Jumlah Kuesioner
1.	PT Tedco Agri Makmur	8 Kuesioner
2.	PT Budi Starch & Sweetener	11 Kuesioner
3.	PT Indolates Jaya Abadi	12 Kuesioner
4.	PT Bumi Madu Mandiri	14 Kuesioner
5.	PT Agung Jaya Raya	10 Kuesioner
	Total	55 Kuesioner

3.3 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang didapatkan dari sumber aslinya langsung. Sedangkan untuk teknik pengumpulan datanya, data diperoleh dari kuesioner yang diedarkan secara langsung ke lokasi penelitian untuk dijawab oleh responden. Kuesioner berisi pernyataan tentang variabel dependen (kecenderungan kecurangan pegawai) dan variabel independen (pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja) dengan skala pengukuran likert. Pemberian skor skala likert berdasarkan dari acuan Sugiyono (2015).

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

Pilihan Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti diklasifikasikan menjadi dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen yang dioperasionalkan dengan tujuan untuk menilai sejauh mana satu variabel saling berkaitan dengan variabel yang lain.

3.4.1 Definisi Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecenderungan kecurangan pegawai.

3.4.1.1 Kecenderungan Kecurangan Pegawai

Kecenderungan kecurangan menurut Tuanakotta (2012) merupakan tindakan ilegal yang ditandai dengan adanya kebohongan dan pelanggaran kepercayaan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk memperoleh keuntungan atau menghindari pembayaran kerugian. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kecenderungan kecurangan pegawai berasal dari 11 pernyataan yang dikembangkan dari Adinda & Ikhsan (2015). Indikator kecenderungan kecurangan pegawai mengacu pada bentuk-bentuk kecurangan menurut Tuanakotta (2012) yaitu, kecurangan laporan (*fraudulent statement*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), dan korupsi. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi juga kecenderungan untuk melakukan kecurangan.

3.4.2 Definisi Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan timbulnya variabel dependen. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja.

3.4.2.1 Pengendalian Internal.

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dibuat, agar lebih efektif serta meyakinkan organisasi untuk pencapaian individu. Menurut Adyaksana & Sufitri, (2022) pengendalian internal berperan penting untuk mengawasi, mengarahkan, dan bertujuan agar kecilnya risiko/ancaman yang terjadi pada organisasi dan meminimalisir adanya tindakan *fraud*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel pengendalian internal berasal dari 16 pernyataan yang mengacu pada komponen pengendalian internal menurut COSO (2013) yaitu, lingkungan pengendalian, penilaian risiko, aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi, serta aktivitas pengawasan. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin efektif juga pengendalian internal perusahaan.

3.4.2.2 Moralitas Individu

Moralitas merupakan kualitas mengenai baik buruknya perilaku seseorang, melalui moralitas individu yang tinggi seorang pegawai cenderung menjalankan peraturan-peraturan dan menghindari perbuatan kecurangan untuk kepentingan pribadinya (Anggreni, Sujana, & Julianto, 2020). Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel moralitas individu berasal dari 6 pernyataan yang dikembangkan dari penelitian Ruddin (2021). Indikator variabel ini mengacu pada aspek moralitas individu oleh Benge (1976) yaitu, aspek sikap terhadap pekerjaan, aspek sikap terhadap atasan, dan aspek sikap terhadap perusahaan. Variabel diukur menggunakan

skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin baik juga moral para pegawai.

3.4.2.3 Kepuasan Kerja

Wibowo (2007) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja berasal dari 13 pernyataan yang dikembangkan dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Widodo (2015) yaitu, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman kerja, promosi, dan gaji atau upah. Variabel diukur menggunakan skala likert 1-5. Semakin tinggi nilai yang didapat maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

3.4.3 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sumber	Dimensi	Indikator	Item Pernyataan
Pengendalian Internal (X1)	COSO (2013)	1. Lingkungan Pengendalian	a. Integritas dan nilai kode etik perusahaan	1-2
			b. Parameter tugas perusahaan	3
			c. Struktur perusahaan	4
			d. Proses pengembangan karyawan	5-7
			e. Tolak ukur kinerja perusahaan	8-9
		2. Penilaian Risiko	a. Kemampuan analisis risiko	10

			b. Pertimbangan risiko kecurangan	11
			c. Identifikasi dan penilaian perubahan yang mempengaruhi sistem pengendalian internal	12-13
		3. Aktivitas Pengendalian	a. Prosedur otoritas dalam melakukan aktivitas	14
			b. Prosedur keamanan secara fisik untuk aset	15
			c. Pemisahan wewenang dan tanggung jawab karyawan	16
		4. Informasi dan Komunikasi	a. Informasi relevan untuk mendukung pengendalian internal	17
			b. Komunikasi kepada pihak internal dan eksternal	18-19
		5. Aktivitas Pengawasan	a. Rancangan struktur pengendalian internal	20
			b. Evaluasi keberlanjutan dan kekurangan pengendalian internal	21
			c. Komunikasi kekurangan pengendalian internal pada pihak yang bertanggung jawab	22-23

Moralitas Individu (X2)	Benge (1976)	1. Aspek sikap terhadap pekerjaan	a. Bekerja secara jujur dan penuh tanggung jawab	1-2
		2. Aspek sikap terhadap atasan	a. Menaati perintah atasan	3
		3. Aspek sikap terhadap perusahaan	a. Menjaga nama baik perusahaan	4-6
Kepuasan Kerja (X3)	Widodo (2015)	1. Pekerjaan itu sendiri	a. Kepuasan terhadap pekerjaan	1
			b. Beban kerja terhadap latar belakang pendidikan dan keahlian	2-3
		2. Hubungan dengan atasan	a. Kepuasan terhadap dukungan dan arahan dari atasan	4-5
		3. Rekan Kerja	a. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja	6-8
		4. Promosi	a. Kesempatan promosi dan pengembangan karir	9-10
		5. Gaji atau upah	a. Kepuasan akan gaji dan tunjangan atas beban kerja	11-13
Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Y)	Tuanakotta (2012)	1. Kecurangan Laporan	a. Kecenderungan untuk memalsukan, manipulasi atau perubahan laporan	1-3
			b. Kecenderungan menghilangkan, menghapus dokumen transaksi	4-5
		2. Penyalahgunaan Aset	a. Kecenderungan untuk memalsukan pembelian aset	6

			b. Kecenderungan untuk mengambil aset perusahaan untuk kepentingan pribadi	7-8
		3. Korupsi	a. Kecenderungan untuk menerima suap dan pemberian ilegal lainnya	9-11

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah metode analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2015).

3.5.2 Pengujian Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, yang mana pertanyaannya harus mampu mengungkapkan apa yang diukur dalam kuesioner tersebut. Uji ini dilakukan dengan membandingkan R_{hitung} dan R_{tabel} ($df=n-2$ dan taraf signifikan 5%) untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan dalam variabel tersebut valid atau tidak. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka pernyataan dalam kuesioner tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap suatu gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$. Semakin nilainya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya (Duli, 2019).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Duli (2019) bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan uji *kolmogorov-smirnov* atau distribusi Chi-kuadrat (χ^2) dengan program SPSS. Di mana, Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.

3.5.4 Pengujian Hipotesis

3.5.4.1 Uji Statistik F

Menurut Ghazali (2006), Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan atau bersama-sama. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%.

1. Jika $p \text{ value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 tidak terdukung dan H_a terdukung.
2. Jika $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 terdukung dan H_a tidak terdukung.

3.5.4.2 Uji Statistik t

Menurut Ghazali (2006), uji statistik t digunakan dalam penelitian untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t diukur dengan membandingkan T_{hitung} dan T_{tabel} menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

1. Jika nilai signifikan $p > 0,05$ maka H_0 terdukung, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $p < 0,05$ maka H_0 tidak terdukung, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai yang mendekati satu

berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.5.4.4 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel satu terhadap variabel lainnya. Persamaan regresi di penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

Y = Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

α = Konstanta

X_1 = Pengendalian Internal

X_2 = Moralitas Manajemen

X_3 = Kepuasan Kerja

β_1 - β_3 = Koefisien Regresi

e = Error

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan:

1. Pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H1 tidak terdukung. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memaksimalkan pengendalian internal yang berjalan.
2. Moralitas Individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H2 terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa moral yang baik dalam diri setiap pegawai akan menyadarkan pegawai untuk memperhatikan kepentingan bersama dibandingkan keuntungan individu.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai sehingga H3 terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang semakin tinggi akan menurunkan kecenderungan pegawai dalam melakukan kecurangan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu:

1. Penelitian ini terbatas tiga variabel penelitian yaitu, pengendalian internal, moralitas individu, dan kepuasan kerja.
2. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini hanya dengan penyebaran kuesioner sehingga kemungkinan besar adanya perbedaan pendapat masing-masing pegawai terhadap jawaban yang diberikan.
3. Penelitian hanya dilakukan di lima perusahaan sehingga data yang didapat kurang mewakili jawaban pegawai perusahaan di Lampung Tengah.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti menyarankan beberapa hal berikut untuk memperbaiki penelitian selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya diharapkan menambah beberapa variabel yang berhubungan dengan kecenderungan pegawai dalam melakukan kecurangan untuk menjelaskan 41% faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan teknik wawancara dalam pengambilan data agar mendapatkan informasi yang lebih akurat.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah tempat penelitian sehingga dapat mewakili lebih banyak jawaban pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, Y. M., & Ikhsan, S. (2015). Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Kecurangan (Fraud) di Sektor Pemerintahan Kabupaten Klaten. *Accounting Analysis Journal* , 4 (3), 1-9.
- Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi. *AKMENIKA: Jurnal Akuntansi & Manajemen* , 19 (2), 657-662.
- Aksa, A. F. (2018). Pencegahan dan Deteksi Kasus Korupsi pada Sektor Publik dengan Fraud Triangle. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)* , 20 (04), 9.
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2009). *Fraud Examination* (3 ed.). Mason ohio: South-Western: Cengage Learning.
- Anggara, I. K., & Suprasto, H. B. (2020). Pengaruh Integritas dan Moralitas Individu pada Kecurangan Akuntansi dengan Sistem Pengendalian Internal sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 30 (9), 2296-2310.
- Anggreni, N. N., Sujana, E., & Julianto, I. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika* , 10 (1), 32-41.
- Anifah, & FoEh, J. E. (2022). Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah* , 22 (3), 253-266.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2020). *Survei Fraud Indonesia 2019*. Jakarta: ACFE Indonesia Chapter.
- Benge. (1976). *Measuring Morale-Key to Increased Productivity*. Alexandre Hamilton Institute, Inc. New York: Modern Business Report.
- Bramasto, A., Anggadini, S. D., Hasanah, U., & Azizah, N. N. (2022). Pencegahan Kecurangan dengan Audit Internal dan Pengendalian Internal. *Jurnal Akuntansi* , 11 (1), 64-82.

- Chandrayatna, I. D., & Sari, M. M. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Budaya Etis Organisasi pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* , 27 (2), 1063-1093.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). (2013). *Internal Control – Integrated Framework: Executive Summary*. North California: Durham.
- Damayanti, N. L., & Putra, C. G. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Kepuasan Kerja, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Hita Akuntansi dan Keuangan* , 4 (1), 124-135.
- Diana, A., & Setiawati, L. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi: Perancangan, Proses, dan Penerapan*. Yogyakarta: Andi.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Febiola, F., & Sari, V. F. (2024). Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan Akuntansi: Studi Empiris pada OPD Kabupaten Solok Selatan. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi* , 6 (1), 332-346.
- Fernandhytia, F. (2020). The Effect of Internal Control, Individual Morality and Ethical Value on Accounting Fraud Tendency. *Media Ekonomi dan Manajemen* , 35, 112-127.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery. (2007). *Siklus Akuntansi Perusahaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hukumonline.com. (2019, Januari 31). "Paket Komplit" Tersangka Korupsi Lampung Tengah. (A. Prasetyo, Penyunting) Dipetik September 1, 2023, dari Hukum Online: <https://www.hukumonline.com/berita/a/paket-komplit-tersangka-korupsi-lampung-tengah-lt5c525175311fe/?page=2>
- Ikatan Akuntan Indonesia (IAI). (2001). *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2015). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Ikatan Akuntansi Indonesia.

- Indonesia Corruption Watch. (2024). Laporan Hasil Pemantauan Tren Korupsi Tahun 2023. Jakarta: Indonesia Corruption Watch.
- Institut Akuntan Publik Indonesia (IAPI). (2021). Standar Profesional Akuntan Publik. Jakarta: Institut Akuntan Publik Indonesia.
- Kesumawati, L. E., & Pramuki, N. M. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Moralitas Individu terhadap Kecurangan (Fraud) (Studi Eksperimen pada Koperasi Se-Desa Batubulan). *Hita Akuntansi dan Keuangan* , 2 (2), 525-543.
- Kusumayanti, N. M., Nuratama, I. P., & Ayu, P. C. (2020). Pengaruh Tekanan Finansial, Asimetri Informasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Denpasar. *Hita Akuntansi Dan Keuangan* , 1 (1), 349-378.
- Mahendra, K. Y., Trisnadewi, A. A., & Rini, G. A. (2021). Pengaruh Audit Internal dan Efektivitas Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) pada Bank BUMN di Denpasar. *Jurnal Riset Akuntansi Warmadewa* , 2 (1), 1-4.
- Monologis.id. (2022, September 21). Jadi Buronan Polres Lampung Tengah, Pelaku Penggelapan Uang Perusahaan Diamankan di Medan. (D. Fernando, Penyunting) Dipetik September 1, 2023, dari Monologis.id: <https://monologis.id/detail/jadi-buronan-polres-lampung-tengah-pelaku-penggelapan-uang-perusahaan-diamankan-di-medan>
- Nurlia, A. P. (2021). Pengaruh Tekanan, Kesempatan, Rasionalisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* , 10 (8), 1-22.
- Pramesti, A. R., & Wulanditya, P. (2021). Studi Eksperimen: Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Unesa* , 9 (3), 99-110.
- Pratopo, R. D., & Wuryani, E. (2023). Pengaruh Sistem Pelaporan Pelanggaran dan Sistem Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan. *Journal of Economics and Business UBS* , 12 (3), 1707-1723.
- Rahmah, R. N., & Haryoso, P. (2018). Pengaruh Moralitas Individu, Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sragen). 5 (2), 33-41.

- Rahman, K. G. (2020). Sistem Pengendalian Internal dan Peran Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Bongaya Journal for Research in Accounting* , 3 (1), 20-27.
- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *JEA: Jurnal Eksplorasi Akuntansi* , 1 (3), 942-958.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Ruddin, D. R. (2021). Pengaruh Religiusitas, Moralitas Individu, Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada PT Asera Tirta Posidonia Kota Palopo). *Spill Science and Technology Bulletin* , 8.
- Sari, N. M., Bantasyam, S., & Damayanti, A. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Kepuasan Kerja dan Moralitas Manajemen terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Jasa Kebersihan PT KJC). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Pancasila* , 1 (1), 14-29.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (23th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi* , 16 (2), 63-75.
- Transparency International Indonesia. (2024, Januari 30). *CORRUPTION PERCEPTIONS INDEX 2023*. Dipetik Juni 20, 2024, dari Transparency International Indonesia: <https://ti.or.id/corruption-perceptions-index-2023/>
- Triswantoro, F., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja, dan Kecerdasan Spritual terhadap Kecurangan (Studi Kasus pada Yayasan-Yayasan di Banten. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* , 9 (1), 469-484.
- Tuanakotta, T. M. (2012). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigatif* (2 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Wilopo. (2006). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* , 9 (3), 346-366.
- Yando, A. D., & Purba, M. A. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu dan Perilaku Tidak Etis pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Humaniora* , 4 (2), 127-139.