

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERN TERHADAP KECURANGAN
(Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang)**

ARTIKEL



Oleh

LISA AMELIA HERMAN

02145/2008

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
Wisuda Periode Maret 2013**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

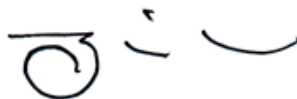
**Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap
Kecurangan
(Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang)**

Nama : Lisa Amelia Herman
BP/NIM : 2008/02145
Konsentrasi : Akuntansi Keuangan
Program Studi : Akuntansi
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Negeri Padang

Artikel ini disusun berdasarkan skripsi untuk persyaratan wisuda periode Maret 2013 dan telah diperiksa/disetujui oleh kedua pembimbing:

Padang, Februari 2013

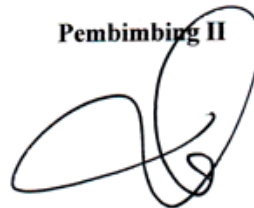
Pembimbing I



Dr. H. Efrizal Sofyan, SE, M.Si, Ak

NIP. 19580519 199001 1 001

Pembimbing II



Deviani, SE, M.Si, AK

NIP.19690610 199802 001

**PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN
INTERN TERHADAP KECURANGAN
(Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang)**

Lisa Amelia Herman

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus Air Tawar Padang
Email: lisa_ameliaherman@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: 1) Pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan, dan 2) Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan. Penelitian ini digolongkan pada penelitian yang bersifat kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kantor cabang bank pemerintah di Kota Padang. Pemilihan sampel dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Responden dihitung dengan menggunakan rumus *slovin*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Teknik pengumpulan data dengan teknik survei, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan/i yang bekerja pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa: 1) Keadilan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan, dan 2) Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan. Dalam penelitian ini disarankan: 1) Untuk peneliti berikutnya yang tertarik meneliti judul yang sama sebaiknya menambahkan variabel lain, karena dari model penelitian yang digunakan, diketahui bahwa variabel penelitian yang digunakan hanya dapat menjelaskan sebesar 22%. 2) Bagi kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang disarankan untuk lebih meningkatkan keadilan dan sistem pengendalian intern dalam perusahaan agar dapat mencegah terjadinya tindak kecurangan. Selain itu, sistem pengendalian intern harus diberlakukan untuk semua sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Kata Kunci : Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern, Kecurangan

ABSTRACT

Research was aimed to examine: 1) the effect of organizational justice on fraud, and 2) the effect of internal control system on fraud. This type of research that is classified as causative research. The population in this study is branch office of government bank in Padang City. Sample selection by simple random sampling teknik. Respondent was calculated used by Slovin formula. The data used in this study in the form of primary data. Data collection techniques with survey techniques by distributing questionnaires to the staff who work in eminent branch office of government bank in Padang City. The method of analysis used was multiple regression analysis.

The research concludes that: 1) organizational justice have significant negative impact on the fraud and 2) internal control system have significant negative impact on the fraud. In this study suggested: 1) For the next researchers who are interested to research the same title should add another variable, because of the model used in this research, it is known that the variables used in this research can explain 22%. 2) For eminent branch office of government bank in Padang City should recommended to increase organizational justice and internal control system in our company to prevent the fraud act. And applications of internal control system must accur to all human resources in our company.

Key words : *Organizational Justice, Internal Control System, Fraud*

PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 10 tahun 1998, bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat. Oleh sebab itu, kepercayaan masyarakat merupakan faktor utama bisnis perbankan, sehingga manajemen bank harus berupaya untuk menjaga dan mempertahankan kepercayaan tersebut demi mendapatkan simpati dari calon nasabahnya (Kasmir, 2002). Salah satunya adalah dengan mentaati peraturan dan tidak melakukan kesalahan yang dapat menyebabkan terjadinya penyimpangan dan kecurangan.

The Institute of Internal Auditor Amerika dalam Amin Widjaya (1992:17), mendefinisikan kecurangan mencakup suatu kesatuan ketidakberesan (*irregulation*) dan tindakan *illegal* yang dicirikan dengan manipulasi yang disengaja, dilakukan untuk manfaat dan/atau kerugian organisasi oleh orang luar atau dalam organisasi. Kecurangan (*fraud*) merupakan kejahatan tersembunyi, tidak ada yang dilakukan secara terang-terangan, tidak ada korban yang segera menyadari bahwa *fraud* telah terjadi.

Para ahli memperkirakan bahwa *fraud* yang terungkap merupakan sebagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi. Tindakan korupsi adalah bentuk kecurangan yang umumnya terjadi baik dalam bidang perbankan ataupun pelayanan publik (Wilopo, 2006). Di Indonesia, korupsi dibuktikan dengan adanya likuidasi beberapa bank, diajukannya manajemen BUMN dan swasta ke pengadilan, kasus kejahatan perbankan, manipulasi pajak, korupsi pada komisi penyelenggaraan pemilu, dan DPRD.

Menurut teori *GONE* dalam Simanjuntak (2008:122), empat faktor pendorong seorang melakukan kecurangan,

yaitu: *greed* (keserakahan), *opportunity* (kesempatan), *need* (kebutuhan) dan *exposure* (pengungkapan). *Opportunity* dan *exposure* (disebut faktor generik/umum) yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban tindakan kecurangan yang dipengaruhi oleh ketaatan akuntansi, sistem pengendalian intern, keadilan dalam organisasi/perusahaan, dan kesesuaian kompensasi. Sedangkan faktor *greed* dan *need* (disebut faktor individual) yang berhubungan dengan perilaku yang melekat pada diri seseorang.

Keadilan organisasi (*organizational justice*) merupakan istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja, yang berfokus bagaimana para karyawan menyimpulkan apakah mereka telah diperlakukan secara adil dalam lingkungan pekerjaan dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Moorman, 1991) dalam Mariani (2011). Keadilan organisasi menekankan bagaimana *reward*, insentif, pengakuan, pekerjaan, dan sanksi dalam suatu lembaga (organisasi) dialokasikan secara adil dan proporsional.

Menurut Gilliland (1993) dalam Endah (2004), persepsi karyawan tentang ketidakseimbangan antara masukan (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, kerajinan, maupun kegigihan dan kerja keras) yang mereka berikan dengan hasil yang mereka terima (gaji, perlakuan ataupun pengakuan) akan menghasilkan emosi negatif yang memotivasi karyawan untuk mengubah perilaku, sikap, dan kepuasan mereka. Bahkan lebih parah lagi mereka akan berusaha untuk memaksimalkan utilitasnya dengan bertindak yang menguntungkan dirinya dan merugikan perusahaan, seperti melakukan kecurangan.

Ketika keadilan organisasional dirasa rendah mengakibatkan ketidakpuasan, kebencian, dan kemarahan melawan organisasi. Hal inilah yang mendorong

seseorang untuk berbuat menyimpang dan berakibat langsung pada organisasi (seperti kelambanan, ketidakhadiran, pencurian dan perusakan). Menurut Lawler (1991) dalam Suhartini (2005) bahwa ketika seseorang mendapat perlakuan yang tidak adil maka akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan mereka akan melakukan perlawanan protes atau membalasnya dengan berdusta dan melakukan kecurangan.

Bila keadilan pada karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan merugikan perusahaan sehingga mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Arens, 2008:432), kecurangan dan kinerja yang menurun dari karyawan terjadi karena adanya motivasi sebagai peransang untuk melakukan kecurangan, rasionalisasi membenarkan perilaku curang dan adanya peluang untuk melakukan kecurangan. Motivasi berbuat kecurangan disebabkan karena adanya tekanan dalam diri pelaku kecurangan, baik berupa masalah keuangan, sifat buruk atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan dan kondisi kerja yang buruk.

COSO (2004) mengemukakan bahwa model integrasi untuk *Organizational Justice Perceptions (OJP)* dilihat sebagai hubungan untuk mendorong dan memotivasi yang rasional untuk berperilaku curang dan kualitas prosedur pengendalian internal sebagai suatu proksi untuk melakukan kecurangan. Dengan demikian keadilan dalam suatu organisasi dan penerapan sistem pengendalian intern merupakan hal penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut Arens (2008:370), sistem pengendalian intern adalah suatu sistem pengendalian yang terdiri dari kebijakan dan proses yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarnya.

Sistem pengendalian intern yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen bank dan menjadi dasar kegiatan operasional bank yang sehat dan aman, membantu pengurus menjaga aset bank, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat dipercaya, meningkatkan kepatuhan bank terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Selain itu, pengendalian yang cukup dan efektif dapat memperkecil celah bagi para pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan dan menguntungkan mereka sendiri. Semakin efektif pengendalian intern maka semakin dapat dicegah terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan.

Hasil survei yang dilakukan oleh KPMG dalam "*KPMG, 1998 Fraud Survey*" (New York: KPMG, 1998) dalam Mustofa (2004) menunjukkan bahwa dari jawaban responden, lemahnya pengendalian intern merupakan penyebab tertinggi terjadinya kecurangan (*fraud*). Salah satu resiko yang dihadapi oleh perusahaan karena kegagalan dalam menerapkan pengendalian intern yang efektif adalah resiko operasional. Ini berarti bahwa ketika pengendalian intern tidak efektif, maka tindakan kecurangan sangat mudah terjadi sehingga berdampak buruk pada perusahaan. Selain itu pengendalian intern merupakan suatu proses untuk menilai kinerja karyawan dengan memperhatikan kepuasan karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan mengurangi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang akan menimbulkan penyimpangan yang dilakukan karyawan seperti penipuan, salah saji laporan keuangan, dan manipulasi keuangan sebagai bentuk kecurangan.

Akhir-akhir ini perbankan Indonesia mengalami kesuraman dan mosi ketidakpercayaan dari masyarakat. Sebagai pusat perputaran keuangan, yang berasal dari dunia usaha maupun kegiatan publik, perbankan sangat rentan terhadap

penyalahgunaan kewenangan ataupun tindakan kecurangan. Pasalnya dari sekian banyak bank yang terdapat di Indonesia lebih cenderung pelaksanaan dan pelayanan kepada masyarakat atau nasabah tidak profesional, lebih banyak mengarah kepada tindakan penipuan dan korupsi yang dilakukan oleh sebagian besar oknum pejabat terkait bank-bank di Indonesia. Seperti kasus penggelapan uang/dana nasabah dan meretas sistem, kredit fiktif dan tindakan kecurangan lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rendy (2010) yang menyediakan bukti empiris secara periodik pentingnya kualitas prosedur pengendalian intern dan keadilan dari kebijakan organisasi sebagai prosedural dan distributif keadilan di tempat kerja untuk pencegahan kecurangan oleh karyawan. Penelitian Andrian (2011) menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap tingkat kecurangan pegawai. Ini berarti bahwa persepsi keadilan yang dirasakan pimpinan dan karyawan akan menghilangkan motivasi untuk melakukan kecurangan. Ketidakadilan yang dirasakan oleh pimpinan dan karyawan akan memotivasi untuk melakukan kecurangan, namun apabila sistem pengendalian intern dijalankan secara efektif maka akan melemahkan motivasi tersebut, sehingga tindakan tersebut tidak akan terjadi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menganalisis mengenai “**Pengaruh Keadilan Organisasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan**”, (*Studi Empiris pada Kantor Cabang Utama Bank Pemerintah di Kota Padang*).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris mengenai:

- a. Pengaruh keadilan organisasi terhadap kecurangan
- b. Pengaruh sistem pengendalian intern terhadap kecurangan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai ilmu yang sedang diteliti khususnya mengenai pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan (*fraud*).
2. Bagi institusi tempat meneliti, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi untuk perbaikan dan perubahan yang positif pada tempat peneliti melakukan penelitian.
3. Bagi akademis, dapat menambah wawasan dan ilmu bagi dunia akademik mengenai pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan pada kantor cabang bank pemerintah di Kota Padang.
4. Sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan mengadakan kajian lebih luas dalam bahasan ini.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kecurangan (*fraud*)

Definisi *Fraud* (*Ing*) menurut *Black Law Dictionary* dalam Tunggal (2010:218) adalah:

- a. Kesengajaan atas salah pernyataan terhadap suatu kebenaran/keadaan yang disembunyikan dari sebuah fakta material yang mempengaruhi orang lain untuk melakukan perbuatan atau tindakan merugikan.
- b. Penyajian yang salah/keliru (salah pernyataan) secara ceroboh/tanpa perhitungan dan tanpa dapat dipercaya kebenarannya berakibat dapat mempengaruhi atau menyebabkan orang lain bertindak atau berbuat;
- c. Suatu kerugian yang timbul sebagai akibat diketahui keterangan atau penyajian yang salah (salah pernyataan), penyembunyian fakta material, atau penyajian yang ceroboh/tanpa perhitungan yang mempengaruhi orang

lain untuk berbuat atau bertindak merugikan.

The ACFE dalam Amrizal (2004) membagi kecurangan (*fraud*) dalam tiga tipologi berdasarkan perbuatan yaitu:

c. Penyimpangan atas aset (*Asset Misappropriation*), dapat digolongkan dalam:

- 1) Kecurangan kas (*cash fraud*), meliputi pencurian kas dan pengeluaran-pengeluaran secara curang, seperti pemalsuan cek.
- 2) Kecurangan atas persediaan dan aset lainnya (*fraud of inventory and all other assets*), berupa pencurian dan pemakaian persediaan/aset lainnya untuk kepentingan pribadi.

d. Kecurangan laporan keuangan (*financial statement fraud*) dikategorikan dalam:

- 1) *Timing difference (improper treatment of sales)*, mencatat waktu transaksi berbeda atau lebih awal dari waktu transaksi yang sebenarnya.
- 2) *Fictitious revenues*, menciptakan pendapatan yang sebenarnya tidak pernah terjadi (fiktif).
- 3) *Concealed liabilities and expenses*, menyembunyikan kewajiban-kewajiban perusahaan, sehingga laporan keuangan terlihat bagus.
- 4) *Improper disclosures*, perusahaan tidak melakukan pengungkapan atas laporan keuangan secara cukup dengan maksud untuk menyembunyikan kecurangan-kecurangan yang terjadi.
- 5) *Improper asset valuation*, penilaian yang tidak wajar atau tidak sesuai dengan prinsip akuntansi berlaku umum atas aset perusahaan dengan tujuan meningkatkan pendapatan dan menurunkan biaya.

e. Korupsi (*Corruption*).

Jenis *fraud* ini paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain dalam menikmati keuntungan seperti suap dan korupsi. Korupsi terbagi atas:

- 1) Pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), terjadi ketika karyawan, manajer dan eksekutif perusahaan memiliki kepentingan pribadi terhadap transaksi, yang mengakibatkan dampak yang kurang baik terhadap perusahaan.
- 2) Suap (*bribery*), penawaran, pemberian, penerimaan, atau permohonan sesuatu dengan tujuan untuk mempengaruhi pembuat keputusan dalam membuat keputusan bisnis.
- 3) Pemberian ilegal (*illegal gratuity*), pemberian ilegal disini bukan untuk mempengaruhi keputusan bisnis, tapi sebuah permainan. Hadiah diberikan setelah kesepakatan selesai.
- 4) Pemerasan secara ekonomi (*economic extortion*), pada dasarnya pemerasan secara ekonomis lawan dari suap. Penjual menawarkan memberi suap atau hadiah kepada pembeli yang memesan produk dari perusahaan.

Menurut Arens (2008:432), kondisi penyebab kecurangan disebut segitiga kecurangan (*Fraud Triagle*), yaitu:

- a. Insentif/tekanan (*pressure*), seperti masalah keuangan, sifat buruk (penjudi, pecandu narkoba, konsumtif), lingkungan pekerjaan (kondisi kerja yang buruk, diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan) dan lingkungan keluarga.
- b. Kesempatan (*opportunity*), seperti sistem pengendalian internal yang lemah, tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukurannya, atau gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud*.
- c. Sikap/rasionalisasi (*rationalize*). Seperti mencontoh atasan atau teman sekerja, merasa sudah berbuat banyak kepada perusahaan, menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa dan hanya sekadar meminjam, pada waktunya akan dikembalikan.

Menurut Simanjuntak (2008:122), terdapat empat faktor pendorong seseorang melakukan kecurangan, yang disebut dengan teori *GONE*, yaitu:

- a. *Greed* (keserakahan)
- b. *Opportunity* (kesempatan)
- c. *Need* (kebutuhan)
- d. *Exposure* (pengungkapan)

Faktor *Greed* dan *Need* merupakan faktor yang berhubungan dengan individu pelaku kecurangan (disebut faktor individual). Sedangkan faktor *Opportunity* dan *Exposure* merupakan faktor yang berhubungan dengan organisasi sebagai korban perbuatan kecurangan (disebut faktor generik/umum).

Dalam buku "Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional (SPKN)" yang diterbitkan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) pada tahun 1999, telah diidentifikasi faktor-faktor penyebab kecurangan korupsi di Indonesia terdiri atas empat aspek, yaitu:

- a. Aspek perilaku individu, seperti adanya sifat tamak, moral yang kurang kuat menghadapi godaan, penghasilan yang tidak mencukupi, kebutuhan hidup yang mendesak, gaya hidup konsumtif, malas/tidak mau bekerja keras, serta tidak mengamalkan ajaran agama secara benar.
- b. Aspek organisasi, yaitu kurang adanya keteladanan dari pimpinan, kultur organisasi yang tidak benar, sistem akuntabilitas yang tidak memadai, kelemahan sistem pengendalian manajemen, kecenderungan manajemen menutupi perbuatan korupsi yang terjadi dalam perusahaannya, dan perusahaan memiliki sejarah/tradisi kecurangan.
- c. Aspek masyarakat, berkaitan dengan lingkungan di mana individu/organisasi berada, seperti nilai-nilai yang berlaku yang kondusif untuk terjadinya korupsi, kurangnya kesadaran bahwa yang paling dirugikan dari praktik korupsi adalah masyarakat.
- d. Aspek peraturan perundang-undangan, yaitu terbitnya peraturan perundang-

undangan yang bersifat monopolistik yang hanya menguntungkan kerabat dan atau kroni penguasa negara, kualitas peraturan perundang-undangan kurang memadai, *judicial review* yang kurang efektif, penjatuhan sanksi yang terlalu ringan, penerapan sanksi tidak konsisten dan pandang bulu, serta lemahnya bidang evaluasi dan revisi peraturan perundang-undangan.

Menurut Tunggal (2010:229), pelaku kecurangan diklasifikasikan dalam dua, yaitu manajemen dan karyawan/pegawai. Pihak manajemen melakukan kecurangan biasanya untuk kepentingan perusahaan, yaitu salah saji yang timbul karena kecurangan pelaporan keuangan (*misstatements arising from fraudulent financial reporting*). Sedangkan karyawan/pegawai melakukan kecurangan untuk keuntungan individu, misalnya salah saji yang berupa penyalahgunaan aktiva (*misstatements arising from misappropriation of assets*).

Menurut Tunggal (2010:231) serta Amrizal (2004) dalam artikelnya "*Fraud (Kecurangan): Apa dan Mengapa?*". Kecurangan dapat dicegah dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Membangun sistem pengendalian intern yang baik
- b. Mengefektifkan aktivitas pengendalian
 - 1) Review kinerja
 - 2) Pengolahan informasi
 - 3) Pengendalian fisik
 - 4) Pemisahan tugas
- c. Meningkatkan kultur organisasi dengan mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance (GCG)*
 - 1) Mengefektifkan fungsi audit intern
 - 2) Menciptakan struktur penggajian yang wajar dan pantas
 - 3) Mengadakan rotasi dan kewajiban bagi para pegawai untuk mengambil hak cuti.
 - 4) Memberikan sanksi yang tegas kepada yang melakukan kecurangan

- dan memberikan penghargaan kepada yang berprestasi.
- 5) Membuat program bantuan kepada pegawai yang mendapat kesulitan baik hal keuangan atau non keuangan.
 - 6) Menetapkan kebijakan perusahaan terhadap pemberian-pemberian dari agar jelas mana yang hadiah, mana yang resmi dan mana yang berupa sogokan.
 - 7) Menyediakan sumber-sumber tertentu dalam rangka mendeteksi kecurangan karena kecurangan sulit diemukan dalam pemeriksaan yang biasa-biasa saja.
 - 8) Menyediakan saluran-saluran untuk melaporkan kecurangan, hendaknya diketahui oleh staf agar diproses pada jalur yang benar.
- c. Pemberian kredit dengan dokumen dan jaminan fiktif.
 - d. Pencairan deposito dan melarikan pembobolan tabungan nasabah suatu bank.
 - e. Mengirim berita teleks palsu berisi perintah memindahkan slip surat keputusan kredit dengan membuka rekening peminjaman modal kerja.
 - f. Penarikan dana nasabah atau pencairan deposito tanpa sepengetahuan pemilik rekening.
 - g. Penggelapan dana dan pembobolan dana nasabah.
 - h. Konspirasi kecurangan investasi/deposito demi kepentingan pribadi.

Kecurangan yang sering terjadi pada lembaga perbankan, yaitu:

- a. Pembobolan bank

Pembobolan dapat dilakukan oleh pihak dari dalam ataupun dari luar bank. Sesuai dengan fungsinya, pembobolan dapat terjadi dalam:

 - 1) Pembobolan terhadap dana simpanan dimana dana nasabah digerogeti oleh oknum bankir tanpa sepengetahuan nasabah.
 - 2) Pembobolan kredit dimana oknum bankir secara sengaja merekayasa kerugian bank melalui transaksi kredit fiktif/kualitas kreditnya rendah.
 - 3) Pembobolan atas transaksi keuangan yang difasilitasi bank seperti kartu kredit, transfer fiktif, transaksi valas yang merugikan.
- b. Pencucian uang

Pencucian uang *money laundering* merupakan “proses menyamarkan atas hasil/keuntungan yang diperoleh dari tindak kejahatan sehingga kelihatan seolah-olah diperoleh dengan cara yang *legal* (sesuai dengan aturan yang berlaku). Tiga mata rantai utama dalam skema pencucian uang adalah: penempatan (*placement*), pengaburan (*layering*), dan integrasi (*integration*).

 - a. Pengalihan rekening giro milik instansi ke rekening pribadi
 - b. Penyuapan yang dilakukan pihak lain masuk ke rekening pejabat dan/ atau keluarga pejabat, dana yang sudah masuk digunakan pejabat untuk pembelian surat berharga, bancassurance, didepositoka, dsb.
 - c. Pelaku *illegal logging*, *illegal fishing*, transaksi narkoba, untu transaksi keuangan dengan membuka rekening di abnk dengan menyamarkan identitas pemilik rekening atau memalsukan identitas.
 - d. Pembelian polis asuransi (dapat melalui bancassurance) dengan premi tunggal (dibayar sekaligus) dalam jumlah besar.
 - e. Penyelewengan penggunaan anggaran untuk pembelian sejumlah barang, pengadaan teknologi informasi, manipulasi data keuangan dalam laporan keuangan.
 - f. Pemberian sejumlah uang tertentu untuk pejabat/karyawan bank dengan maksud mempermudah proses/prosedur, misal: proses kredit, proses pembelian L/C atau

garansi bank, penunjukan konsultan atau akuntan.

2. Keadilan Organisasional (*Organizational Justice*)

Keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri, et al. 1999), dalam Mariani (2011).

Keadilan dapat dinilai melalui tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional).

Menurut Toenblom (1992) dalam Endah (2004), keadilan organisasi dibagi menjadi tiga komponen, yaitu:

a. Keadilan Distributif

Merupakan persepsi karyawan tentang keadilan pendistribusian sumber daya organisasi dengan memperhatikan beberapa aturan distributif, yang merupakan hasil dari keputusan alokasi, misalnya standar gaji. Keadilan distributif dibagi menjadi beberapa tingkatan, yaitu:

- 1) Keadilan distributif terletak pada nilai.
Keadilan hanya berlaku sesuai dengan nilai yang dianut. Prinsip pemerataan dikatakan adil karena nilai tersebut dianut.
- 2) Keadilan distributif terletak pada perumusan nilai-nilai menjadi peraturan
- 3) Keadilan distributif terletak pada implementasi peraturan.

b. Keadilan Prosedural

Berkaitan dengan prosedur-prosedur yang digunakan organisasi untuk mendistribusikan hasil dan sumber daya organisasi kepada anggotanya. Aturan pokok keadilan prosedural, yaitu:

- 1) Konsistensi
Prosedur yang adil harus konsisten baik dari orang satu kepada orang lain maupun dari waktu ke waktu.
- 2) Minimalisasi bias
Untuk meminimalisasi bias, maka baik kepentingan individu ataupun pemihakan harus dihindari.
- 3) Informasi yang akurat dan berdasarkan fakta.
- 4) Dapat diperbaiki
Prosedur yang adil juga mengandung aturan yang bertujuan memperbaiki kesalahan yang ada ataupun kesalahan yang akan muncul.
- 5) Representatif
Harus ada penyertaan beberapa pihak sehingga akses untuk melakukan control juga terbuka.
- 6) Etis
Prosedur yang adil harus berdasarkan pada standar etika dan moral.

c. Keadilan Interaksional

Merupakan perlakuan interaksional yang diambil oleh pembuat keputusan (*decision maker*) antar personal dalam organisasi. Keadilan interaksional dibagi dalam tiga aspek yaitu:

- 1) Penghargaan
Makin baik kualitas perlakuan penguasa terhadap anggotanya maka interaksi dinilai makin adil.
- 2) Netralitas
Netralitas dapat tercapai bila dasar-dasar dalam pengambilan keputusan, misalnya menggunakan fakta dan bukan opini, yang objektif dan validitasnya tinggi.
- 3) Kepercayaan

Kepercayaan sebagai suatu pertaruhan terhadap hasil masa depan dengan menyerahkan kepada orang lain.

3. Sistem Pengendalian Intern

Sistem Pengendalian Internal menurut COSO dalam Sawyer (2006: 144) adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain, untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam kategori berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi operasi
- b. Keandalan pelaporan keuangan
- c. Ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku

Penerapan sistem pengendalian intern berfungsi untuk:

- a. *Preventive*, yaitu pengendalian untuk pencegahan kesalahan-kesalahan baik berupa kekeliruan atau ketidakberesan.
- b. *Detektive*, untuk mendeteksi kesalahan, kekeliruan dan penyimpangan yang terjadi.
- c. *Corrective*, untuk memperbaiki kesalahan, kelemahan dan penyimpangan yang terdeteksi.
- d. *Directive*, untuk mengarahkan agar pelaksanaan aktivitas dilakukan dengan tepat dan benar.
- e. *Compensative*, untuk menetralkan kelemahan pada aspek kontrol yang lain.

Laporan COSO dalam Boynton, Johson, and Kell (2002:373) menekankan konsep fundamental dinyatakan dalam definisi berikut:

- a. Pengendalian intern merupakan suatu proses. Pengendalian internal terdiri dari serangkaian tindakan yang meresap dan terintegrasi dengan tidak ditambahkan ke dalam infrastruktur suatu entitas.

- b. Pengendalian intern dilaksanakan oleh orang pada berbagai tingkatan organisasi, termasuk dewan direksi, manajemen dan personel lain.

- c. Pengendalian intern diharapkan untuk menyediakan hanya keyakinan yang memadai, bukan keyakinan yang mutlak, kepada manajemen dan dewan direksi suatu entitas karena suatu keterbatasan yang melekat dalam semua sistem pengendalian intern dan perlunya untuk mempertimbangkan biaya dan manfaat relatif dari pengadaan pengendalian.

Pengendalian intern diarahkan pada pencapaian tujuan dalam kategori yang saling tumpang tindih dari pelaporan keuangan, kepatuhan dan operasi.

Ciri-ciri pengendalian intern yang kuat menurut Tunggal (2010: 209), yaitu:

- a. Karyawan yang kompeten dan jujur, menguasai standar akuntansi, peraturan perpajakan, dan peraturan pasar modal.
- b. Transaksi diotorisasi oleh pejabat yang berwenang.
- c. Transaksi dicatat dengan benar (jumlah, estimasi dan perlakuan akuntansi).
- d. Pemisahan tugas yang mengambil inisiatif timbulnya suatu transaksi, yang mencatat dan yang menyimpan.
- e. Akses terhadap aset dan catatan perusahaan sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan.
- f. Perbandingan secara periodik antara saldo menurut buku dengan jumlah secara fisik.

Keterbatasan pengendalian intern dalam suatu entitas menurut Boynton, Johson and Kell (2002:376), yaitu:

- a. Kesalahan dalam pertimbangan.
- b. Kemacetan. Terjadi ketika personel salah memahami instruksi dan membuat kekeliruan akibat

- kecerobohan, kebingungan dan kelelahan.
- c. Kolusi. Individu yang bekerja sama melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat dideteksi oleh pengendalian internal.
 - d. Penolakan manajemen.
 - e. Biaya versus manfaat. Biaya pengendalian intern suatu entitas seharusnya tidak melebihi manfaat yang diharapkan untuk diperoleh.

Pengendalian intern yang diterapkan pada bank (Bastian dan Suhardjono, 2006:92) adalah:

- a. Pengendalian intern melalui sistem operasional perbankan maupun sistem aplikasi komputer, antara lain dengan cara:
 - 1) Komputer yang digunakan untuk transaksi jasa perbankan harus didaftarkan kedalam komputer sentral.
 - 2) Pencatatan ke dalam komputer sentral tidak hanya mencakup komputer yang digunakan, tetapi juga petugas-petugas yang diperkenankan menggunakan komputer transaksi jasa perbankan.
 - 3) Petugas diberi kewenangan menggunakan komputer untuk jasa transaksi perbankan, masing-masing diberi menu aplikasi jasa perbankan yang berbeda menurut jenis pekerjaannya.
 - 4) Petugas *teller* yang diberi kewenangan melakukan transaksi pembukuan keuangan tersebut diberi kewenangan terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integritasnya kepada perusahaan.
- b. Pengendalian intern melalui prosedur
 - 1) Konsep *maker*, *checker* dan *signer* (MCS)
Checker dan *maker* dilakukan oleh petugas yang sama karena jumlah nilai transaksi relatif kecil, sedangkan *maker* dan *signer* tidak boleh dirangkap oleh petugas yang

sama, demi tercapainya tujuan pengawasan.

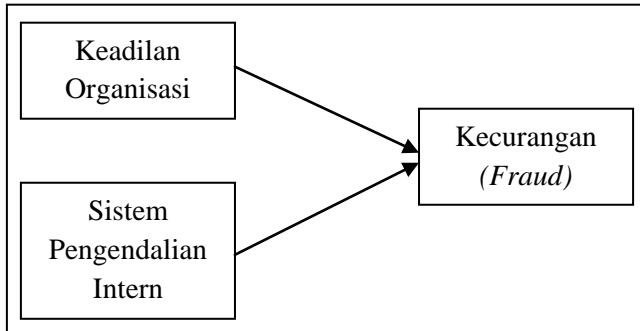
- 2) Pemisahan tugas adalah pengawasan yang dilakukan untuk menjamin proses yang benar tidak akan dikorbankan karena adanya kepentingan pribadi.
- 3) Pengawasan ganda adalah pengawasan yang dilakukan dengan dua jenis pengawasan, yaitu pembuatan dua dokumen berbeda dari sumber yang sama selanjutnya dicocokkan satu sama lain; dan penjagaan ganda yang dilakukan dengan menunjuk dua orang untuk melakukan pengawasan.
- c. Pengendalian intern melalui struktur organisasi
 Untuk mengeliminir terjadinya *fraud* dalam sistem akuntansi, bank menerapkan pembatasan terhadap pengguna (*user*) akuntansi keuangan bank.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan mengungkapkan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti, berdasarkan batasan dan rumusan masalah, berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dikemukakan diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mengurangi tindakan kecurangan yang terjadi pada suatu perusahaan, penerapan sistem pengendalian internal harus efektif. Selain itu menciptakan kondisi kerja yang kondusif melalui penerapan keadilan secara merata kepada seluruh karyawan juga dapat menurunkan motivasi untuk berbuat kecurangan. Karena ketidakadilan yang dirasakan karyawan akan menjadi sebuah tekanan dan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut maka dibuatlah kerangka konseptual seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian dan teori yang mendasari, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Keadilan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan.
- H₂ : Sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian digolongkan kepada penelitian kausatif dan data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan/i yang bekerja pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang dengan menggunakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/i kantor cabang bank pemerintah di Kota Padang yang berjumlah 714 orang.

Penelitian ini menggunakan bank sebagai objek penelitian karena walaupun bank mempunyai pengendalian intern yang cukup ketat, faktanya masih ada beberapa bank yang dilikuidasi ataupun dilaporkan ke pengadilan akibat terjadinya kecurangan pada perusahaan tersebut.

Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random*

sampling. Dan responden dihitung dengan menggunakan rumus *Slovin* sehingga berjumlah 256 orang, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2} = \frac{714}{1 + 714 (0,05)^2} = 256,37$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Batas kesalahan (5%)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk memeriksa apakah data residual terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini menggunakan metode *Kalmogrof-smirnov* dengan kriteria pengujian α 0,05 sebagai berikut :

- Jika $sig \geq \alpha$ berarti data sampel yang diambil terdistribusi normal
- Jika $sig \leq \alpha$ berarti data sampel yang diambil tidak terdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Asumsi ini menyatakan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala korelasi. Pengujian Multikolinearitas akan menggunakan *Variance Inflation factor* (VIF) dengan kriteria yaitu:

- 1) Jika angka *tolerance* diatas 0,10 dan $VIF > 10$ dikatakan terdapat gejala multikolinearitas
- 2) Jika angka *tolerance* diatas angka 0,10 dan $VIF < 10$ dikatakan tidak terdapat gejala multikolineraitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengamatan ini heterokedastisitas yang digunakan adalah *Glejser-Test*.

Teknik Analisis Data

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel independen. Dalam penelitian ini alat uji yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*multiple regression*). Pengujian ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan analisis berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Kecurangan
- α : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Keadilan organisasi
- X_2 : Sistem Pengendalian Intern
- ε : Kesalahan Pengganggu (*error term*)

Uji F dilakukan bertujuan untuk menguji apakah hasil analisis regresi berganda modelnya sudah *fix* atau belum. Apabila nilai *sig* yang diperoleh lebih kecil dari derajat signifikansi maka model yang digunakan sudah *fix*. Persamaan *F-Test* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 - k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

- R^2 = Koefisien Determinasi
- n = Jumlah Sampel
- k = Jumlah Variabel bebas

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel secara individu (*parsial*) terhadap variabel terikat. Untuk melihat nilai signifikansi masing-masing parameter yang diestimasi, maka digunakan *t-Test* dengan rumus:

$$t\text{-Test} = \frac{\beta_i}{S\beta_i}$$

Dimana:

- β_i = Koefisien Regresi
- $S\beta_i$ = Standar error atas koefisien regresi variabel

Dengan kriteria pengujian:

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel, atau tingkat signifikansi $<$ $\alpha = 0,05$ atau tingkat signifikansi $>$ $\alpha = 0,05$ dan koefisien

regresi (β) positif maka hipotesis diterima.

- 2) Jika t hitung $<$ t tabel atau tingkat signifikansi $>$ $\alpha = 0,05$ dan koefisien regresi (β) negatif maka hipotesis ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kantor cabang bank pemerintah di Kota Padang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang, yaitu sebanyak 256 orang. Unit analisis dari populasi tersebut adalah karyawan/i yang bekerja pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang.

Berdasarkan data yang diisi oleh responden yang terdapat pada kuesioner penelitian, dapat diketahui karakteristik responden yang meliputi: latar belakang pendidikan, jenis kelamin dan lama bekerja.

Statistik Deskriptif

Sebelum dilakukan pengujian data secara statistik dengan lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan pendeskripsian terhadap variabel penelitian. Hal ini dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran tentang masing-masing variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah keadilan organisasi dan sistem pengendalian inter. Sedangkan variabel dependen adalah kecurangan. (Tabel 1)

Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *Corrected Item-Total Correlation*. Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing item variabel X_1 dan X_2 , semuanya di atas r_{tabel} , maka dapat dikatakan bahwa semua item kuesioner dapat dinyatakan valid. (Tabel 2).

Untuk uji reliabilitas instrumen, semakin dekat koefisien keandalan, maka akan semakin baik. Keandalan konsistensi antar item atau koefisien dapat dilihat pada tabel *Cronbach's Alpha*. Maka dengan demikian semua instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel. (Tabel 3).

Dari hasil olahan data, hasil uji normalitas menunjukkan level signifikan masing-masing variabel lebih besar dari α (0,05). Dengan demikian dapat dinyatakan data dari ke empat variabel penelitian terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda. (Tabel 4).

Model regresi yang dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,10. Berdasarkan pengolahan data, dapat dilihat hasil perhitungan nilai VIF dan *Tolerance*. Masing-masing variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dan model ini layak digunakan dalam analisis regresi berganda. (Tabel 5).

Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas digunakan uji *Glejser*. Apabila nilai sig > 0,05 maka data tersebut bebas dari heterokedastisitas. Variabel keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern memiliki nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi berganda. (Tabel 6).

Hasil Penelitian

Dari pengolahan data statistik, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 61,784 - 0,312X_1 - 0,316X_2$$

Angka yang dihasilkan dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (α)

Nilai konstanta diperoleh sebesar 61,784 yang berarti bahwa variabel

independen yaitu keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern adalah nol, maka nilai kecurangan adalah sebesar konstanta 61,784.

b. Koefisien Regresi (β) X_1

Koefisien variabel keadilan organisasi sebesar 0,312, yang berarti bahwa setiap peningkatan keadilan organisasi satu satuan akan mengakibatkan penurunan kecurangan sebesar 0,312 satuan.

c. Koefisien regresi (β) X_2

Koefisien variabel sistem pengendalian intern adalah sebesar 0,316, yang berarti bahwa setiap peningkatan sistem pengendalian intern satu satuan akan mengakibatkan penurunan kecurangan sebesar 0,316 satuan.

Uji F dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Dari hasil analisis data dapat dilihat bahwa F_{hitung} 12,442 pada tingkat signifikan 0.000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa persamaan regresi yang diperoleh dapat diandalkan atau model yang digunakan sudah *fix*. (Tabel 7).

Untuk pengujian koefisien determinasi, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 22% sedangkan sisanya 78% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti. (Tabel 8).

Untuk mengungkapkan pengaruh variabel yang dihipotesiskan dalam penelitian ini dilakukan melalui analisis regresi berganda. Model ini digunakan terdiri dari dua variabel dependen yaitu keadilan organisasi (X_1), dan sistem pengendalian intern (X_2) serta satu variabel independen yaitu kecurangan (Y). Hasil pengolahan data yang menjadi dasar dalam pembentukan model penelitian ini ditunjukkan dalam (Tabel 9).

Uji t dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indepen

terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikan yang dihasilkan dengan α 0,05 atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 9
Koefisien Regresi dan Uji Hipotesis

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.784	5.291		11.677	.000
KO	-.312	.098	-.348	-3.186	.002
SPI	-.316	.155	-.223	-2.036	.045

a. Dependent

Variable: KC

Pembahasan

Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) yaitu keadilan organisasi mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel keadilan organisasi (X_1) adalah ($3,186 > 1,664$) signifikansi ($0,002 < \alpha$ 0,05). Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, semakin tinggi keadilan dalam organisasi maka semakin rendah tindakan kecurangan pada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Lawler (1991) dalam Suhartini (2005) bahwa ketika seseorang mendapat perlakuan yang adil maka akan menghilangkan rasa kecemburuan antar karyawan dan mereka tidak akan melakukan perlawanan “protes” dan mereka tidak akan terdorong untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan seperti berdusta ataupun melakukan bentuk-bentuk kecurangan. Bila keadilan pada

karyawan terpenuhi dengan baik maka produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat dan menghilangkan motivasi untuk melakukan tindakan yang merugikan perusahaan sehingga mendorong tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Jika keadilan dalam organisasi diterapkan dengan baik akan mengurangi motivasi untuk melakukan tindakan kecurangan. Hal ini disebabkan oleh indikator keadilan organisasi (*organizational justice*) yang meliputi: *distributive justice*, *procedural justice*, dan *interactional justice* dapat memberikan jaminan untuk mengurangi kecurangan. Dimana *distributive justice* berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, sedangkan *procedural justice* memusatkan pada kewajaran proses pengambilan keputusan. *Interactional justice* mengacu persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi atau *informal interaction* antara karyawan yang menerima keputusan dengan pembuat keputusan.

Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan

Berdasarkan hasil analisis statistik ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) yaitu sistem pengendalian intern mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan, yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel sistem pengendalian intern (X_2) adalah ($2,036 > 1,664$) signifikansi ($0,045 < \alpha$ 0,05). Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, semakin baik penerapan sistem pengendalian intern maka semakin rendah tindakan kecurangan pada perusahaan tersebut.

Sistem pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarannya (Arens, 2008: 370). Hal ini berarti bahwa sistem pengendalian intern memiliki pengaruh yang besar terhadap kelangsungan

perusahaan, dengan sistem pengendalian intern yang baik, maka perusahaan dapat melaksanakan seluruh aktifitasnya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, jika tujuan perusahaan telah tercapai berarti tindakan karyawan telah sesuai dengan peraturan dan tidak ada tindakan yang merugikan perusahaan. Faktanya beberapa tindakan kecurangan terjadi disebabkan oleh lemahnya sistem pengendalian internal.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dinyatakan Tuanakotta (2007:100), dari bentuk kecurangan pengambilan aset secara ilegal (*asset misappropriation*) dalam bahasa sehari-hari disebut pencurian (*larceny*) yaitu bentuk penjarahan yang dikenal sejak awal peradaban manusia. Di mana peluang untuk terjadinya penjarahan jenis ini berkaitan dengan lemahnya sistem pengendalian intern, khususnya yang berkenaan dengan perlindungan keselamatan *asset*. Dan teori *Gone* dalam Simanjuntak (2008:122) dimana seseorang selalu mempunyai kesempatan (*opportunity*) untuk melakukan kecurangan, tetapi dengan memperkecil kesempatan dapat menurunkan kecurangan, kesempatan (*opportunity*) dapat ditekan melalui sistem pengendalian intern yang efektif.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan teori yang diungkapkan Sawyer (2005:59) yaitu fungsi dari sistem pengendalian internal untuk mencegah, mendeteksi hal-hal yang tidak diinginkan serta mengarahkan terhadap hal-hal yang diinginkan. Pengungkapan informasi perusahaan secara transparan menjadi salah satu sarana untuk menerapkan sistem pengendalian internal perusahaan.

Dengan sistem pengendalian internal yang efektif perusahaan dapat terhindar dari kerugian yang besar. Tanpa sistem pengendalian internal yang efektif, kendala atau resiko yang dapat menyebabkan kerugian besar dapat berlangsung lama tanpa terdeteksi oleh pemilik perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Wilopo (2006), Murniati (2009) yang membuktikan bahwa pelaksanaan sistem

pengendalian internal berpengaruh signifikan negatif terhadap pencegahan kecurangan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah keadilan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang. Dan sistem pengendalian intern berpengaruh signifikan negatif terhadap kecurangan pada kantor cabang utama bank pemerintah di Kota Padang.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberikan saran bahwa untuk mengurangi tindak kecurangan pada perusahaan maka perlu diterapkan keadilan secara merata kepada semua karyawan tanpa terkecuali dan pandang bulu. Selain itu perlu diterapkan sistem pengendalian intern yang efektif. Selain itu bagi peneliti selanjutnya agar dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kecurangan tersebut dan memperbanyak sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrizal. 2004. *Pencegahan dan pendeteksian kecurangan oleh internal auditor*. Jakarta. (Melalui www.google.co.id) [02/02/12]
- Angraini, Arie Aviora. 2008. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecurangan Pelaporan Keuangan pada Perusahaan Manufaktur di Sumatera Barat". *Skripsi*. Universitas Bung Hatta.
- Arens, Alvin A. 2008. *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi Jilid I*. Erlangga. Jakarta.

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta
- Bastian, Indra dan Suhardjono. 2006. *Akuntansi Perbankan*. Jakarta: Salemba Empat.
- BMI Training & Consulting. *Fraud Auditing: Preventions, Detections, & Investigation*. (Melalui www.google.co.id) [14/02/12]
- Boynton, William C., Raymond N. Johnson, Walter G. Kell. 2002. *Modern Auditing*. Jakarta. Erlangga.
- Christofel S., Rendy. 2010. “Modrasi Pengendalian Internal pada Hubungan Keadilan Organisasional terhadap Tingkat Kecurangan (Fraud)”. *Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Donovan, M. A., Drasgrow, F. & Munson, L. J. 1998. The Perception of Fair Interpersonal Treatment Scale: Development and Validation of a Measure of Interpersonal Treatment in the Workplace. *Journal of Applied Psychology*, 83 (5), 683-692.
- Fadjar, Mukti, 2002, *Korupsi dan Penegakan Hukum* dalam pengantar, Malang: Intrans.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Evi. 2005. *Tindak Pidana Korupsi*. Semarang: Sinar Grafika.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2001. *Standar Profesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Karni, Soedjono. 2000. *Auditing: Audit khusus dan Audit forensic Dalam Praktik*. Jakarta. FE UI.
- Keraf, A. S. (1996). *Pasar Bebas, Keadilan, dan Peran Pemerintah*. Kanisius, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Krismaji. 2002. *Sistem Informasi Akuntansi*. AMP YKPN: Yogyakarta.
- Mariani. 2011. “Anteseden dan Moderasi Kualitas Pengendalian Internal terhadap Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi pada Pemerintah Kabupaten Semarang”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Murniati. 2009. “Pengaruh Pelaksanaan Pengendalian Intern dan Peran Auditor Intern terhadap Pencegahan Kecurangan (fraud): survey pada Kantor Cabang Bank Pemerintah dan Swasta di Kota Padang”. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Moningka, Arvindo. 2007. “Pengaruh Pengendalian Intern dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Ritel di Kota Manado, Tomoha dan Bitung. *Skripsi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mustafa, Li Baihaqi. 2004. Artikel Warta Pengawasan Vol *Pengendalian Internal dan Pemberantasan korupsi IX* No. 1 (Melalui www.google.co.id) [25/0212].
- Prasetyo, Andrian Budi. 2011. “Kualitas Prosedur Pengendalian Internal: Antesedents dan Pengaruh Moderating pada Keadilan Organisasional dan Kecurangan

- Pegawai”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Riduan Simanjuntak, Ak, MBA, CISA, CIA. “*Kecurangan: Pengertian dan Pencegahan*” (diunduh dari www.asei.co.id/internal/docs/Asei_Kecurangan.docs); [05/02/12]
- Sekaran, Uma. 2005. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sawyer, P. Stephen. 2008, Mortimer A, Dittenhofer & James H. Scheiner. 2005. *Sawyer’s Internal Audit, Audit Internal Sawyer*. Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- Sawyer, P. Stephen. 2008, Mortimer A, Dittenhofer & James H. Scheiner. 2006. *Sawyer’s Internal Audit. Audit Internal Sawyer*. Buku 3. Jakarta: Salemba Empat
- Suciningtyas, Endah. 2004. “Pengaruh Persepsi Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasional dan Keinginan Karyawan untuk Keluar dari Organisasi: Studi Empiris pada Industri Mebel di Kota Semarang”. *Tesis*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. PT. Alfa-Beta. Bandung.
- Suhartini. 2005. “Keadilan dalam Pemberian Kompensasi”. *Jurnal Siasat Bisnis*. No. 4 Vol. 2 Hal 103-114. Jakarta.
- Sumiati, Friskilia Rini. 2010. “Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Sistem Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Moralitas terhadap Kecurangan Akuntansi (*Fraud*) pada BUMN di Kota Padang. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Tuanakotta, Theodorus. M. 2007. *Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi*. Seri Departemen Akuntansi: FE UI.
- Tunggal. Amin Wijaya. 2010. *Dasar-dasar audit intern pedoman untuk auditor baru*. Jakarta:Harvarindo.
- Widjaya, Amin. 1992. *Pemeriksaan Kecurangan (Fraud Auditing)*, Rineka Cipta: Jakarta
- Wilopo. 2006. “Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi :Studi pada Perusahaan Publik dan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia”. *Simposium Nasional Akuntansi (SNA 9) Padang*. Hal 346-366.

LAMPIRAN

Tabel 1: Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KC	82	27	44	36.87	5.291
KO	82	34	55	44.16	5.908
SPI	82	18	43	35.23	3.726
Valid N (listwise)	82				

Tabel 2: Uji Validitas Penelitian
Nilai Corrected Item-Total Correlation
 terkecil

Instrumen Variabel	Nilai Corrected Item-Total Correlation Terkecil
Kecurangan (Y)	0,243
Keadilan Organisasi (X ₁)	0,533
Sistem Pengendalian Intern (X ₂)	0,203

Tabel 3 : Uji Reabilitas Penelitian
Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kecurangan (Y)	0.907	Reliabel
Keadilan Organisasi (X ₁)	0.901	Reliabel
Sistem Pengendalian Intern (X ₂)	0.855	Reliabel

Tabel 4 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	82
Normal Parameters ^a Mean	.0000000
Std. Deviation	4.61394200
Most Extreme Differences	
Absolute	.082
Positive	.082
Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z	.746
Asymp. Sig. (2-tailed)	.633
a. Test distribution is Normal.	

Tabel 5 : Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Const)	-8.670	2.238		3.874	.000		
KO	.232	.041	.557	5.598	.000	.805	1.243
SPI	.066	.066	.099	.998	.321	.805	1.243

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 6 : Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.316	1.781		2.424	.018
KO	-.022	.037	-.067	-.584	.561
SPI	-.046	.045	-.119	-1.034	.304

a. Dependent Variable: AbsUt

Tabel 7 : Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	543.159	2	271.580	12.442	.000 ^a
Residual	1724.365	79	21.827		
Total	2267.524	81			

a. Predictors: (Constant), SPI, KO

b. Dependent Variable: KC

Tabel 8 : Koefisien Determinasi
Adjusted R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 ^a	.240	.220	4.672	2.711

a. Predictors: (Constant), SPI, KO

b. Dependent Variable: KC

Tabel 9 : Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	61.784	5.291		11.677	.000
KO	-.312	.098	-.348	-3.186	.002
SPI	-.316	.155	-.223	-2.036	.045

a. Dependent Variable: KC

KUESIONER

Identitas Responden

Nama Responden : _____

Umur : tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Jabatan : _____

Lama Bekerja : <5 thn 5-10 thn >10 thn

Latar Belakang Pendidikan : SMA D3 S1
 S2 lainnya

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapat atas pernyataan di bawah ini, kemudian berilah tanda \surd satu dari lima alternatif jawaban yang terdapat dalam pernyataan tersebut.

S : Selalu
SR : Sering
KD : Kadang-kadang
JR : Jarang
TP : Tidak Pernah

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	SR	KD	JR	TP
Keadilan Organisasi						
1.	Perusahaan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar etika yang mencakup profesionalisme, komitmen, kerja sama, kejujuran, keselarasan, dan kesejahteraan.					
2.	Nilai kejujuran dan etika dikomunikasikan secara tertulis dalam bentuk peraturan dan dijadikan pegangan oleh seluruh pegawai.					
3.	Nilai kejujuran dan etika diimplementasi menjadi budaya kerja untuk membangun etika perilaku dan budaya organisasi yang anti kecurangan.					
4.	Peraturan dan kebijakan manajemen konsisten dengan tujuan perusahaan dan berlaku bagi setiap personel dalam perusahaan.					
5.	Ketetapan dan kebijakan manajemen dibuat semata-mata untuk kepentingan perusahaan dan tidak memihak.					

6.	Terdapat aturan yang memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang muncul.					
7.	Aturan dan kebijakan yang dibuat melibatkan semua pihak dalam perusahaan.					
8.	Prosedur dan kebijakan yang dijalankan berdasarkan pada standar etika dan moral.					
9.	Perusahaan menerapkan sistem <i>reward</i> (penghargaan) kepada pimpinan dan karyawan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan dan hasil.					
10.	Keputusan yang diambil terhadap suatu permasalahan bersifat objektif dan tidak memihak.					
11.	Manajemen memberikan kepercayaan kepada pimpinan dan karyawan dalam mencapai hasil dari pekerjaan di masa depan.					
Sistem Pengendalian Intern						
12.	Komputer yang digunakan untuk melakukan transaksi jasa perbankan didaftarkan terlebih dahulu ke dalam sistem komputer sentral.					
13.	Petugas-petugas yang diperkenankan melakukan transaksi jasa perbankan datanya harus telah dicatatkan ke dalam komputer sentral.					
14.	Petugas yang diberi kewenangan menggunakan komputer untuk melakukan transaksi jasa perbankan, masing-masing diberi menu aplikasi jasa perusahaan yang berbeda menurut jenis pekerjaannya.					
15.	Petugas teller yang diberi kewenangan melakukan transaksi pembukuan keuangan, diberi kewenangan secara terbatas sesuai dengan pengalaman, kemampuan dan integritasnya kepada perusahaan.					
16.	Fungsi <i>maker</i> , <i>checker</i> dan <i>signer</i> dalam transaksi yang diluar kewenangannya boleh dirangkap.					
17.	Petugas yang mengelola uang kas tidak diperkenankan membuat bukti-bukti pengeluaran kas, dan sebaliknya pihak yang berwenang membuat bukti tidak diperkenankan mengelola uang kas.					
18.	Perusahaan selalu membuat dua buah dokumen yang sama					

	pada setiap transaksi untuk pengendalian yang baik dalam perusahaan.					
19	Perusahaan menunjuk seorang pengawas untuk memverifikasi setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bertanggung jawab melakukan transaksi.					
20	Perusahaan menerapkan pembatasan pengguna akuntansi keuangan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan deskripsi masing-masing petugas.					
Kecurangan (Fraud)						
21	Perusahaan mencatat tanggal transaksi tidak sesuai dengan waktu transaksi yang sebenarnya.					
22	Pimpinan bagian akuntansi pada perusahaan ini, seharusnya berusaha untuk tidak menerima berbagai pendapatan fiktif yang ada di perusahaan.					
23	Agar laba perusahaan ini tampak lebih besar, maka wajar bila pimpinan bagian akuntansi di perusahaan ini memperkecil biaya-biaya yang tercatat dalam pembukuan perusahaan.					
24	Perusahaan melaporkan pengungkapan atas laporan keuangan yang memadai dan tidak ada yang ditutup-tutupi.					
25	Perusahaan melakukan penilaian kembali atas aset yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
26	Kas harus dikelola oleh orang yang bertanggung jawab dan jujur.					
27	Pada perusahaan tidak terjadi pengeluaran-pengeluaran yang ilegal atau tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
28	Karyawan menggunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi.					
29	Manajer perusahaan membuat perencanaan yang mengutamakan kepentingan pribadinya.					
30	Perusahaan tidak pernah menerima suap dalam bentuk apapun.					
31	Pimpinan perusahaan memberikan hadiah kepada rekan bisnisnya setelah membuat sebuah kesepakatan bisnis tertentu.					
32	Pada perusahaan tidak pernah ditemukan praktik pemerasan yang dilakukan terhadap karyawan atau manajemen.					