



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Pengaruh Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi Karyawan, dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan Cv. Aneka Jaya

The Influence of Individual Morality, Employee Compensation Suitability, and Internal Control Effectiveness on Fraud Prevention at CV. Aneka Jaya

Maudy Angkabrata^{1*}, Abdul Rahman Taher², Fitriana³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Azis Lamadjido

*Corresponding Author: E-mail: maudyangkabrata@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 16 Feb, 2025

Revised: 28 Apr, 2025

Accepted: 28 Apr, 2025

Kata Kunci:

Moralitas Individu,
Kesesuaian Kompensasi
Karyawan, Keefektifan
Pengendalian Internal, dan
Pencegahan Kecurangan

Keywords:

Individual Morality,
Employee Compensation
Appropriateness, Internal
Control Effectiveness, and
Fraud Prevention

Doi: [10.56338/jks.v8i4.7244](https://doi.org/10.56338/jks.v8i4.7244)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi Karyawan, Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya, baik secara simultan maupun secara parsial. Metode yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dengan data kuantitatif, melibatkan 80 karyawan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner, wawancara, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan moralitas individu, kesesuaian kompensasi karyawan, dan keefektifan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan pada perusahaan CV. Aneka Jaya. Secara parsial, variabel Moralitas Individu diperoleh nilai thitung 1,310 < ttabel 1,66515. Sementara, variabel kesesuaian kompensasi karyawan diperoleh nilai thitung 1,565 < ttabel 1,66515. Dengan demikian, secara parsial variabel Moralitas Individu dan Kesesuaian Kompensasi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan. Untuk variabel keefektifan pengendalian internal diperoleh nilai thitung 5,687 > ttabel 1,66515. Dengan demikian, secara parsial variabel Keefektifan Pengendalian Internal berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Individual Morality, Appropriateness of Employee Compensation, and the Effectiveness of Internal Control on Fraud Prevention at CV Companies. Aneka Jaya, both simultaneously and partially. The method used is descriptive verification with quantitative data, involving 80 employees as samples. Data collection techniques include observation, questionnaires, interviews, and literature study. The results of this research show that simultaneously individual morality, appropriateness of employee compensation, and the effectiveness of internal control have a significant effect on preventing fraud at CV companies. Aneka Jaya. Partially, the Individual Morality variable obtained a t value of 1.310 < t table 1.66515. Meanwhile, the employee compensation suitability variable obtained a value of t count 1.565 < t table 1.66515. Thus, partially the variables Individual Morality and Appropriateness of Employee Compensation do not have a significant effect on Fraud Prevention. For the internal control effectiveness variable, the t count value was 5.687 > t table 1.66515. Thus, partially the Internal Control Effectiveness variable has a significant effect on Fraud Prevention.

PENDAHULUAN

Kecurangan atau dalam bahasa audit disebut dengan fraud merupakan bahaya besar yang mengancam berbagai sektor industri, baik pemerintah maupun swasta. Menurut Hariawan (2020), orang

melakukan fraud biasanya karena beberapa alasan utama seperti kebutuhan yang mendesak akan uang, tekanan finansial yang besar, dorongan untuk mempertahankan gaya hidup yang tinggi, kesempatan yang terbuka, atau dalam beberapa kasus, karena motivasi pribadi yang tidak bermoral atau kesempatan untuk memperkaya diri secara ilegal. Kecurangan yang ada dalam perusahaan dapat dilakukan oleh beberapa oknum tanpa terkecuali, sehingga diperlukan adanya pencegahan kecurangan sebagai tindakan yang dilakukan untuk menghindari ketidakjujuran yang dapat merugikan orang lain.

Banyaknya kasus kecurangan yang terjadi di Indonesia, disebabkan oleh berbagai faktor yang mendukung seseorang untuk melakukan tindakan diluar kendalinya. Hal ini telah dijelaskan dalam teori Fraud Triangle yang menyoroti tiga faktor utama, yaitu tekanan (pressure), peluang (opportunity), dan pembenaran (rationalization). Menurut Donald Cressey (1950), kecurangan lebih cenderung terjadi ketika ketiga faktor ini hadir bersama-sama. Oleh karena itu, untuk mencegah kecurangan, penting untuk mengurangi atau menghilangkan satu atau lebih dari faktor-faktor tersebut. Misalnya, dengan menciptakan lingkungan yang mendukung integritas, memperkuat kontrol internal, dan meningkatkan kesadaran akan etika serta konsekuensi hukum dari melakukan kecurangan.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadi kecurangan, salah satunya yaitu kurangnya moral dalam diri manusia dapat mempengaruhi terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Menurut penelitian Aprilia dan Yuniasih (2021), moralitas individu adalah seperangkat prinsip atau nilai-nilai yang mengatur perilaku manusia dalam interaksi sosial mereka untuk membedakan mana yang baik dan buruk. Moralitas dapat dilihat dari perilaku atau ucapan seseorang saat berinteraksi dengan orang lain. Jadi, moralitas adalah tindakan individu untuk melakukan hal yang benar sesuai dengan aturan yang ada.

Faktor kedua yang dapat memicu terjadinya kecurangan adalah tekanan yang dialami oleh para karyawan dikarenakan kompensasi atau benefit yang diterima tidak sesuai dengan kebijakan yang ada menurut Dewi (2017). Kompensasi karyawan adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas waktu dan kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasa bahwa kebijakan kompensasi atau penilaian kinerja tidak adil, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan yang mempengaruhi motivasi mereka untuk bertindak secara tidak jujur.

Selain itu, faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kecenderungan seseorang untuk melakukan kecurangan adalah keefektifan pengendalian internal perusahaan. Menurut penelitian Hery (2017) keefektifan pengendalian internal mengacu pada sejauh mana tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai perencanaan melalui pengendalian dan pengawasan secara efektif dan efisien. Terjadinya kasus kecurangan (fraud) disebabkan karena kurangnya atau tidak adanya sistem pengendalian internal sehingga lemahnya pengawasan atau kontrol, tidak adanya kejujuran, peraturan dan kinerja kerja lemah sehingga pelaku tindak kecurangan dapat leluasa melakukan tindakan kecurangan tersebut.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rio Firnanda, dkk (2019) dengan menguji pengaruh antara budaya organisasi dan kesesuaian kompensasi terhadap pencegahan kecurangan dengan pengendalian internal sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Tetapi kesesuaian kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah keterbatasan waktu dalam meneliti dan tidak sesuainya data yang diharapkan, karena sebagian responden tidak menjawab kuesioner yang dibagikan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Sehingga, menimbulkan adanya research gap, yang menjadi motivasi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Pada penelitian ini, penulis meneliti di salah satu perusahaan yang bekerja dibidang penyaluran (distributor) yang bertanggung jawab untuk mendistribusikan produk dari produsen ke pengecer atau langsung ke konsumen. Perusahaan ini adalah CV. Aneka Jaya yang terletak di Jalan I Gusti Ngurah Rai No 24/26 yang merupakan salah satu distributor di kota Palu dan telah mendistribusikan berbagai macam produk makanan maupun produk non-makanan ke konsumen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD yang dilakukan oleh peneliti,

terdapat kasus kecurangan (Fraud) yang pernah terjadi di perusahaan CV. Aneka Jaya pada tahun 2023 yang mengungkapkan bahwa perusahaan ini pernah mengalami kecurangan dan melibatkan karyawan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kecurangan ini adalah sistem pengendalian internal yang kurang efektif, seperti yang dikemukakan oleh HRD perusahaan CV. Aneka Jaya, “Dahulu, sistem pengendalian internal di kantor ini tidak berjalan efektif, sehingga terjadi kasus kecurangan. Selain itu, beliau juga menekankan pentingnya moral dalam diri karyawan serta tingkat kesyukuran atas kompensasi yang telah diterima. Dalam wawancara, beliau menyatakan, “Karyawan harus memiliki sikap yang baik dalam bekerja untuk membedakan mana yang baik dan yang buruk serta harus mampu bersyukur atas segala bentuk rezeki yang diterima dengan menyeimbangkan gaji yang diperoleh dengan gaya hidup, sehingga gaji tersebut dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.” Pernyataan ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan tanggungjawab yang diemban, jika karyawan tidak merasa puas atau bersyukur, hal ini dapat memicu perilaku kecurangan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif Verifikatif. Menurut Sugiyono (2015), metode deskriptif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mempelajari nilai dari suatu variabel independen yang tidak saling berhubungan. Sementara itu, metode verifikatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan cara menganalisis hubungan antara berbagai variabel. Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menggambarkan dan menguji hipotesis, sehingga dapat menarik kesimpulan terkait pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan metode statistik atau kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di perusahaan CV. Aneka Jaya yang terletak di Jl. I Gusti Ngurah Rai No 24/26 sebagai subjek dari penelitian ini. Waktu penelitian berlangsung dari bulan November - Desember 2024.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Data penelitian ini di deskripsikan terlebih dahulu dengan menggunakan analisis deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan refleksi singkat tentang data yang diperoleh di lokasi survei.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai dari variabel independen, serta untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Dampak berbagai variabel bebas pada variabel terikat ditentukan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Pada penelitian ini, peneliti ingin meneliti sejauh mana pengaruh variabel Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi Karyawan, dan Keefektifan Pengendalian Internal terhadap variabel Pencegahan Kecurangan. Tabel berikut menunjukkan hasil analisa regresi linear berganda berdasarkan hasil output yang diperoleh dengan menggunakan program komputer SPSS:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

No	Variabel Independen	Variabel Dependen		
		Standardized Coefficients	t	(Sig t)
1	Constanta (a)	0,606	0,136	0,892
2	Moralitas Individu (X_1)	0,125	1,310	0,194
3	Kesesuaian Kompensasi Karyawan (X_2)	0,140	1,565	0,122
4	Keefektifan Pengendalian Internal (X_3)	0,579	5,687	0,000
<i>Multiple Regresi</i>		= 0,742	F_{hitung}	= 31,074
<i>R Square</i>		= 0,551	F_{tabel}	= 2,72
<i>Adjusted R Square</i>		= 0,533	t_{tabel}	= 1,66515

Sumber: Data primer hasil olah data SPSS 2024 (Lampiran 6)

Persamaan model regresi dihitung menggunakan nilai-nilai pada tabel diatas dengan menggunakan rumus berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan menggunakan persamaan regresi yang ditunjukkan diatas, kita dapat melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Temuan nilai pada tabel diatas diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta 0,606 merupakan nilai Y apabila X_1 , X_2 , X_3 adalah 0 dengan penjabaran matematisnya sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,125 (0) + 0,140 (0) + 0,579 (0) = 0,606$$
- Koefisien 0,125 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X_1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,125 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien positif ini berarti ada hubungan searah antara variabel X_1 dan Y dengan penjabaran matematisnya sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,125 (1) + 0,140 (0) + 0,579 (0) = 0,731$$
- Koefisien 0,140 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X_2 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,140 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien positif ini berarti ada hubungan searah antara variabel X_2 dan Y dengan penjabaran matematisnya sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,125 (0) + 0,140 (1) + 0,579 (0) = 0,746$$
- Koefisien 0,579 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada X_3 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,579 dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien positif ini berarti ada hubungan searah antara variabel X_3 dan Y dengan penjabaran matematisnya sebagai berikut:

$$Y = 0,606 + 0,125 (0) + 0,140 (0) + 0,579 (1) = 1,185$$

DISKUSI

Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi Karyawan, Keefektifan Pengendalian Internal, dan Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya

Moralitas individu berhubungan dengan sikap atau perilaku seseorang untuk membedakan mana yang baik dan buruk. Berdasarkan data yang telah diteliti dan dianalisis, moralitas individu pada perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan bahwa tinggi rendahnya moral seseorang tidak cukup memadai untuk mencegah terjadinya kecurangan di lingkungan perusahaan. Salah satu temuan yang mendukung hal ini adalah hasil pernyataan dengan nilai rata-rata terendah mengenai kerja sama tim

yaitu “setiap karyawan wajib bekerja sama dengan orang lain”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan perusahaan CV. Aneka Jaya cenderung memilih bekerja secara individu daripada bekerja dalam tim.

Dalam wawancara dengan HRD perusahaan, dijelaskan bahwa perusahaan telah berusaha mengedepankan kerja sama tim, namun tantangan yang dihadapi adalah adanya perbedaan pola pikir dan komunikasi antar karyawan. Kurangnya kerja sama dalam tim mencerminkan bahwa nilai kerja sama yang rendah dapat mempengaruhi dinamika kerja di perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa moralitas individu saja tidak cukup untuk menciptakan budaya yang mendukung pencegahan kecurangan di perusahaan CV. Aneka Jaya.

Kesesuaian kompensasi karyawan berkaitan dengan upah atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi, kinerja, dan tanggung jawab karyawan. Berdasarkan data yang telah diteliti dan dianalisis, kesesuaian kompensasi karyawan pada perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan bahwa besar kecilnya upah yang diterima karyawan tidak cukup untuk mencegah kecurangan di perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil pernyataan dengan nilai rata-rata terendah mengenai kesesuaian kompensasi yaitu “kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah sebanding dengan tanggung jawab karyawan”. Pernyataan ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan perusahaan CV. Aneka Jaya cenderung merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan dalam bekerja.

Dalam wawancara dengan salah satu Salesman perusahaan, Wanhar, ia mengungkapkan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang ia miliki cukup besar, namun kompensasi yang diberikan masih dirasa kurang sesuai dengan usaha dan hasil yang diharapkan. Wanhar menyatakan, “Saya dan rekan-rekan salesman sering merasa beban kerja yang kami tanggung cukup besar, tapi kompensasi yang kami terima tidak sesuai dengan harapan kami.” Dengan kata lain, tanggung jawab karyawan lebih besar dibanding dengan kompensasi yang diterima, sehingga membuat kesesuaian kompensasi yang diterima karyawan tidak cukup efektif untuk mencegah kecurangan di perusahaan CV. Aneka Jaya.

Keefektifan pengendalian internal berkaitan dengan sejauh mana perusahaan dapat memastikan bahwa sistem pengawasan dan prosedur yang diterapkan untuk memeriksa aktivitas karyawan berjalan dengan baik dan dapat mencegah terjadinya kecurangan. Berdasarkan data yang telah diteliti dan dianalisis, keefektifan pengendalian internal menunjukkan bahwa perusahaan CV. Aneka Jaya sudah menerapkan sistem pengendalian internal yang kuat dan efektif untuk mencegah terjadinya tindakan kecurangan oleh karyawan atau pihak lain di lingkungan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh kasus kecurangan yang pernah terjadi pada tahun 2023, yang mendorong pimpinan perusahaan CV. Aneka Jaya untuk memperketat pengawasan dan menjaga keamanan perusahaan agar kasus serupa tidak terulang. Hal ini sejalan dengan pernyataan, “seorang pimpinan wajib memberikan contoh yang baik dalam bekerja”. Pernyataan ini memiliki nilai rata-rata tertinggi, yang menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik agar kecurangan yang terjadi pada tahun 2023 tidak terulang kembali.

Dalam wawancara dengan Manajer Penjualan, ia menambahkan, “Setelah insiden tersebut, kami melakukan pelatihan dan evaluasi berkala untuk memastikan semua prosedur pengendalian internal berjalan dengan baik dan seluruh tim memahami pentingnya integritas.” Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keefektifan pengendalian internal yang baik dapat menciptakan lingkungan perusahaan yang sehat dan mencegah terjadinya kecurangan di perusahaan CV. Aneka Jaya.

Pencegahan kecurangan merupakan upaya yang dilakukan untuk menghindari atau meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan atau penipuan dalam perusahaan. Pada perusahaan CV. Aneka Jaya pencegahan kecurangan dilakukan dengan beberapa cara, yaitu membangun sistem pengendalian internal yang kuat, melakukan audit internal dan pemeriksaan secara berkala, menerapkan aturan dan kebijakan yang tegas, serta menciptakan lingkungan yang positif dan berintegritas. Berdasarkan data yang telah diteliti dan dianalisis, pernyataan “setiap karyawan wajib melaporkan

perilaku yang tidak etis kepada pimpinan perusahaan” memiliki nilai rata-rata terendah, yang berarti karyawan perusahaan CV. Aneka Jaya takut untuk melaporkan perilaku yang tidak etis atau kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan adanya ketidaknyamanan atau ketakutan di antara karyawan untuk berbicara atau melaporkan pelanggaran yang mereka saksikan.

Dalam wawancara dengan manajer penjualan, beliau menyatakan, “Kami menyadari bahwa meskipun pengendalian internal telah diperkuat, masih ada rasa takut di kalangan karyawan untuk melaporkan tindakan tidak etis. Kami berusaha menciptakan suasana yang lebih terbuka agar karyawan tidak takut untuk melaporkan hal-hal ganjil diluar SOP perusahaan.” Oleh karena itu, perusahaan CV. Aneka Jaya perlu lebih meningkatkan upaya untuk menciptakan budaya pelaporan yang aman dan tanpa rasa takut. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan pelatihan secara berkala mengenai etika kerja, kewajiban melaporkan tindakan yang tidak sesuai, serta pentingnya peran setiap individu dalam menjaga integritas perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung dalam melaporkan kecurangan akan lebih terbuka dalam mengungkapkan tindakan kecurangan yang terjadi.

Pengaruh Moralitas Individu, Kesesuaian Kompensasi Karyawan, dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya

Seperti yang dijelaskan oleh BPKP (2008), pencegahan kecurangan (Fraud) merupakan pendekatan terintegrasi yang memblokir komponen yang mengarah pada penipuan, termasuk peluang, dorongan, dan rasionalisasi. Dalam hal ini moralitas individu, kesesuaian kompensasi karyawan, dan keefektifan pengendalian internal menjadi faktor yang sangat penting untuk menentukan sejauh mana kecurangan dapat dicegah dalam perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa moralitas individu, kesesuaian kompensasi karyawan, dan keefektifan pengendalian internal memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan, sebagaimana terlihat dari hasil pengujian instrumen penelitian yang telah dilakukan.

Dengan diterimanya uji hipotesis pertama, berarti moralitas individu yang tinggi, kompensasi yang sesuai, serta pengendalian internal yang efektif terbukti saling mendukung untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dalam mencegah terjadinya kecurangan dalam perusahaan. Hipotesis pertama ini didukung oleh wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan yang menyatakan, “Kami selalu diajarkan untuk menjaga integritas dalam bekerja dan perusahaan memberikan pengawasan yang cukup baik untuk memastikan tidak ada kecurangan yang terjadi.”

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ni Kadek Sri Ayu Ulandari, dkk (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Kerambitan”.

Pengaruh Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya

Moralitas individu adalah perbuatan atau sikap seseorang untuk bersikap baik dan buruk dalam menjalani kehidupan. Menurut Ade (2017) moralitas merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong terjadinya kecurangan dari dalam diri individu. Sehingga, dapat diartikan bahwa moralitas seseorang itu penting, karena moralitas dapat membentuk dasar interaksi sosial seseorang.

Hasil analisis hubungan antara Moralitas Individu dengan Pencegahan Kecurangan pada Perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan bahwa moralitas seseorang tidak berpengaruh signifikan untuk mencegah kecurangan di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $>$ taraf ketidakpercayaan 5%. Dengan demikian, hasil uji pada variabel Moralitas Individu (X1) menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).

Dengan tidak diterimanya pengujian hipotesis kedua, yang berarti moralitas karyawan CV. Aneka Jaya baik tinggi maupun rendah dalam bekerja, tidak cukup mampu untuk mencegah

kecurangan. Hal ini juga didukung oleh wawancara dengan HRD perusahaan CV. Aneka Jaya yang menunjukkan pandangan yang serupa. Menurut HRD perusahaan, “Kami memang menekankan pentingnya moralitas dalam budaya kerja kami. Namun, dalam prakteknya, sebagian karyawan lebih mengutamakan ketuntasan pekerjaannya sendiri daripada harus bekerja sama dengan orang lain”. Sehingga, dapat diartikan variabel Moralitas Individu secara parsial tidak berdampak pada Pencegahan Kecurangan, namun secara simultan variabel Moralitas Individu berdampak pada pencegahan kecurangan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Ni Wayan, dkk (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Praktek Akuntabilitas, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa”.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya

Kesesuaian kompensasi karyawan menurut Delfi et al (2014) merupakan gaji atau upah yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan dari perusahaan atas tenaga, waktu, dan pikiran yang telah dicurahkan sebagai bentuk tanggungjawab karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk mencegah karyawan melakukan kecurangan dalam perusahaan.

Hasil analisis hubungan antara Kesesuaian Kompensasi Karyawan dengan Pencegahan Kecurangan pada Perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan untuk mencegah kecurangan di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai thitung < ttabel dan tingkat signifikansinya > taraf ketidakpercayaan 5%. Dengan demikian, hasil uji pada variabel Kesesuaian Kompensasi Karyawan (X2) menunjukkan bahwa secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).

Dengan tidak diterimanya pengujian hipotesis ketiga, yang berarti besar atau kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan CV. Aneka Jaya tidak cukup mampu untuk mencegah kecurangan di lingkungan perusahaan. Hal ini juga didukung oleh wawancara dengan Salesman perusahaan CV. Aneka Jaya yang menunjukkan pandangan yang serupa. Menurut Salesman perusahaan, “Terkadang saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak jika dibandingkan dengan kompensasi yang saya terima”. Sehingga, dapat diartikan variabel Kesesuaian Kompensasi Karyawan secara parsial tidak berdampak pada Pencegahan Kecurangan, namun secara simultan variabel Kesesuaian Kompensasi Karyawan berdampak pada pencegahan kecurangan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rio Firnanda, dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pengendalian Internal Sebagai Variabel Moderasi”.

Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada Perusahaan CV. Aneka Jaya

Peraturan Pemerintah No 60 (2008) mendefinisikan sistem pengendalian internal sebagai proses terstruktur yang dilakukan secara berkelanjutan oleh pimpinan dan seluruh pegawai. Proses ini bertujuan untuk mencapai keberhasilan perusahaan dengan memberikan jaminan atas efisiensi dan efektivitas kegiatan, keandalan laporan keuangan, perlindungan terhadap aset negara, serta kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.

Hasil analisis yang dilakukan terhadap hubungan antara Keefektifan Pengendalian Internal dengan Pencegahan Kecurangan pada Perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari keefektifan pengendalian internal terhadap pencegahan kecurangan di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai thitung > ttabel dan tingkat signifikansinya < taraf ketidakpercayaan 5%, yang berarti semakin efektif pengendalian internal perusahaan, semakin besar pula kemampuannya dalam mencegah tindakan kecurangan. Dengan demikian, hasil uji pada variabel

Keefektifan Pengendalian Internal (X3) menunjukkan bahwa secara parsial berdampak signifikan terhadap Pencegahan Kecurangan (Y).

Temuan ini menjadi semakin penting seiring dengan hasil wawancara peneliti dengan Manager perusahaan yang menyatakan bahwa “Pada tahun 2023, perusahaan CV. Aneka Jaya pernah mengalami kasus kecurangan yang merugikan. Hal ini kemudian menjadi motivasi bagi pimpinan perusahaan untuk melakukan evaluasi mendalam dan memperbaiki sistem pengendalian internal yang ada.” Proses evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa sistem pengendalian internal yang diterapkan di perusahaan lebih efektif dan dapat mencegah terjadinya kecurangan di masa mendatang.

Temuan riset ini searah dengan penelitian A.B Setiawan, dkk (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Moralitas Individu Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dana Desa Berdasarkan Perspektif Aparatur Desa”.

KESIMPULAN

Moralitas individu di perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan kurangnya kerja sama dalam tim. Sementara kesesuaian kompensasi karyawan di perusahaan CV. Aneka Jaya menunjukkan adanya ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap kompensasi yang diterima, yang dirasa tidak sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan. Demikian halnya dengan keefektifan pengendalian internal menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menerapkan sistem pengendalian internal yang kuat dan efektif. Namun, meskipun upaya pencegahan kecurangan sudah diterapkan, perusahaan masih perlu memperbaiki dan meningkatkan budaya pelaporan yang aman, agar dapat lebih mengoptimalkan pengawasan internal dan mencegah potensi masalah di masa depan.

Moralitas individu, kesesuaian kompensasi karyawan, dan keefektifan pengendalian internal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Perusahaan CV. Aneka Jaya dengan nilai F_{hitung} sebesar 31,074 > F_{tabel} sebesar 2,72. Moralitas individu tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Perusahaan CV. Aneka Jaya dengan nilai t_{hitung} 1,310 < t_{tabel} 1,66515. Kesesuaian kompensasi karyawan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Perusahaan CV. Aneka Jaya dengan nilai t_{hitung} 1,565 < t_{tabel} 1,66515. Keefektifan pengendalian internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan di Perusahaan CV. Aneka Jaya dengan nilai t_{hitung} 5,687 > t_{tabel} 1,66515.

SARAN

Disarankan agar perusahaan CV. Aneka Jaya dapat menerapkan kebijakan atau kegiatan yang melibatkan kerja sama antara karyawan agar dapat meningkatkan solidaritas dan kerja sama setiap karyawan.

Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kesesuaian kompensasi dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan sistem pengawasan internal yang lebih transparan dan objektif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat melakukan penelitian yang sama dengan variabel independen yang berbeda guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif serta mengembangkan teori-teori baru yang lebih relevan dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, A. (2017). Pengaruh Ketaatan Akuntansi, Moralitas Dan Motivasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*, 5(1), 1-22.
- Anastasia, S. (2014). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Swasta di Wilayah Tangerang dan Jakarta). *Anastasia & Sparta 1 Ultima Accounting*, 6(1), 1-25

- Aprilia, K.W.I. and Yuniasih, N.W. 2021. Pengaruh Kompetensi Aparatur Desa, Moralitas Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), pp.25-45.
- Delfi, T., & Rita Anugerah, A. A. (2014). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Survey pada Perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru. *Pediatric Physical Therapy*, 22(1), 336–349.
- Evia Lestari, I. A. M., & Ayu, P. C. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 101–116
- Hariawan, I. M. H., Sumadi, N. K., & Erlinawati, N. W. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Whistleblowing System, Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Dalam Pengelolaan Keuangan Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 586–618
- Kuntadi, C., Puspita, B. A., & Taufik, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pencegahan Kecurangan: Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kesesuaian Kompensasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(5), 530–539
- Liyanarachi, G. 2009. "The Impact of Moral Reasoning and Retaliation on Whistle Blowing: New-Zealand Evidence". *Journal of Business Ethics*, 89(1): 120-142.
- Mandolang, F. 2019. Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Provider Jaminan Kesehatan Nasional (Studi: Pemberi Pelayanan Kesehatan RSUD Mohammad Noer Pamekasan). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 2(04), pp.459-471.
- Melasari, R. 2016. "Pengaruh Moralitas Individu Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perbankan Di Tembilahan". *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Vol. 5, NO. 2*
- Mufidah, M. and Masnun, M. 2021. Pengaruh Pengendalian Internal dan Kompetensi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Kumpeh Ulu Kabupaten Muaro Jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(2), pp.519- 525.
- Latifah, Nailufat Eka (2015) Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keputusan Pemberian Kredit Mikro (Studi Pada Pd. BPR Bank Gresik). undergraduate thesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.
- Pamungkas, A. T. (2022). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kecenderungan Fraud Dalam Pengelolaan Dana Desa (Studi Empiris Pada Desa Se-Kecamatan Loano Kabupaten Purworejo). Skripsi.
- Puspasari, 2012, Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen pada Konteks Pemerintahan Daerah, Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada
- Rahmi, N. A., & Helmayunita, N. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 1(3), 942–958
- Sariwati, N. W., & Sumadi, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi, Praktek Akuntabilitas Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan (Fraud) Dalam Pengelolaan Dana Desa. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 2(3), 279–291.
- Setiawan, M. A., & Helmayunita, N. 2017. "Pengaruh Pengendalian Internal, Tekanan Finansial, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Eksperimen Pada Konteks Pemerintahan Daerah". *Economac Journal Volume 1*.

Setiawan. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Moralitas Individu, dan Sistem

-
- Pengendalian Internal terhadap Pencegahan Kecurangan Dana Desa berdasarkan Perspektif Aparatur Desa. *Karimah Tauhid*, 1(1), 115–134.
- Sumendap, P., Hidayat, W. Hidayat, Prabowo, A., Hartono, H., Sartika, S., Sari, R. K., Wahyuningrum, F., & Umar, H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Pakar*, 2, 1–9
- Sunaryo, K. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(1), 71–84
- Umar, H., Usman, S. and Purba, R.B. 2018. The influence of internal control and competence of human resources on village fund management and the implications on the quality of village financial reports. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(7), pp.1526-1531.
- Zelmiyanti, Riri & Lili, Anita, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi dan Peran Auditor Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan Dengan Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. Vol. 8. Hlm. 67-76.