Jurnal Samudra Ekonomi & Bisnis
Volume 15, Nomor 3, September 2024
P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Efek Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja pada Kecenderungan Kecurangan

Effect of Compensation Suitability, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Tendency of Fraud

Komang Reza Angelina[*)], **I Made Karya Utama**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Indonesia
**e-mail korespondensi: rezaangelina2802@gmail.com*

Info Artikel

Riwayat Artikel :
Diterima: 23 April 2024
Disetujui: 13 Agustus 2024
Dipublikasikan: September 2024

Nomor DOI :
10.33059/jseb.v15i3.9965

Cara Mensitasi :
Angelina, K. R., & Utama, I M. K. (2024). Efek kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada kecenderungan kecurangan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(3), 482-493. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.9965.

Abstrak

Studi bertujuan untuk menganalisa efek dari kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada kecenderungan kecurangan. Studi ini dilakukan di LPD se-Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menggunakan *Fraud Hexagon Theory* sebagai *grand theory*. Jumlah responden sebanyak 84 orang terdiri dari ketua, sekretaris, dan bendahara di 28 LPD yang dipilih melalui metode *area sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang disebarkan secara langsung. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berefek negatif dan signifikan pada kecenderungan kecurangan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini berarti semakin tinggi kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, maka kecenderungan kecurangan semakin menurun.

Kata Kunci: Kecenderungan Kecurangan, Kepuasan Kerja, Kesesuaian Kompensasi, Komitmen Organisasi.

Article Info

Article History :
Received: 23 April 2024
Accepted: 13 August 2024
Published: September 2024

DOI Number :
10.33059/jseb.v15i3.9965

How to Cite :
Angelina, K. R., & Utama, I M. K. (2024). Efek kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada kecenderungan kecurangan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, *15*(3), 482-493. DOI: 10.33059/jseb.v15i3.9965.

Abstract

The study aims to analyze the effects of compensation suitability, organizational commitment, and job satisfaction on fraud tendencies. This study was conducted in LPDs throughout Buleleng Regency. This research uses Fraud Hexagon Theory as a grand theory. The number of respondents was 84 people consisting of chairman, secretary and treasurer in 28 LPDs who were selected using the area sampling method. Data collection used a closed questionnaire that was distributed directly. The analysis technique uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 26. The research results show that compensation suitability, organizational commitment and job satisfaction have a negative and significant effect on the tendency to fraud, both partially and simultaneously. This result means that the higher the suitability of compensation, organizational commitment and job satisfaction, the tendency for fraud to decrease.

Keywords: *Fraud Tendencies, Job Satisfaction, Compensation Suitability, Organizational Commitment.*

2614-1523/©2024 The Authors. Published by Fakultas Ekonomi Universitas Samudra.
This is an open access article under the CC BY-SA license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

PENDAHULUAN

Lembaga yang melaksanakan kegiatan dalam bentuk simpan pinjam yang bergerak di lingkungan desa disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD telah diakui sebagai lembaga keuangan berbasis adat, sehingga dalam kegiatan usahanya tidak diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017 untuk menjamin tata kelolanya, LPD diawasi oleh badan pengawas internal yang disebut panureksa. Penghimpunan dana dalam bentuk *dhana sepelan* dan *sesepelan* pada kegiatan LPD memiliki tujuan untuk meningkatkan taraf ekonomi masyarakat. Berdirinya LPD juga memberikan manfaat berupa tersedianya lapangan pekerjaan sehingga mampu meningkatkan produktivitas masyarakat desa. Pada tahun 2022, LPD di Bali terdata sebanyak 1.433 dengan aset mencapai Rp. 24 triliun dan menyerap tenaga kerja sebanyak 8.308 orang (Bali Politika, 2021). Pentingnya kehadiran LPD untuk kesejahteraan masyarakat desa membuat tata kelolanya sebagai lembaga keuangan perlu dilakukan dengan baik.

Dari banyaknya LPD yang telah berdiri di Provinsi Bali, tidak semuanya dapat tumbuh dengan baik. Berdasarkan data Pansus LPD, terdapat 158 LPD atau sekitar 11,03 persen mengalami kebangkrutan, dan 38 LPD masuk kategori tidak sehat (Wibisono, 2021). Kecurangan yang sering terjadi menyebabkan kondisi tidak sehat pada LPD. Salah satu kabupaten di Bali yang marak terjadi kasus kecurangan LPD adalah Kabupaten Buleleng. Kasus kecurangan yang sempat terjadi, yaitu pada tahun 2020 di LPD Desa Kalianget yang melibatkan Ketua LPD. Pada kasus tersebut, eks Ketua LPD terbukti melakukan aksi penggelapan uang nasabah hingga mengakibatkan kerugian mencapai Rp. 355 juta (Zakky, 2020). Kasus kecurangan lainnya terjadi di LPD Desa Anturan pada tahun 2021 yang melibatkan Ketua LPD sebagai tersangka kasus korupsi dengan kerugian mencapai Rp. 137 miliar (Fawaidi, 2021). Tindakan kecurangan tersebut menimbulkan kerugian hingga miliaran rupiah sehingga memengaruhi tingkat kesehatan dari LPD itu sendiri. Hal ini mendorong perlunya dilakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi seseorang untuk berbuat kecurangan.

Kecurangan merupakan tindakan yang disengaja yang terjadi karena adanya peluang. Kegiatan ini biasanya dilakukan dengan melakukan eksploitasi data baik laporan keuangan, serta penyalahgunaan aset (Suarniti & Sari, 2020). Dalam *Fraud Hexagon Theory* yang dicetuskan oleh Vousinas (2019), kecurangan dapat terjadi karena adanya tekanan (*stimulus*), kemampuan (*capability*), kolusi (*collusion*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), dan arogansi (*ego*). Tekanan terbesar bagi seseorang untuk melakukan tindak kecurangan berasal dari tekanan finansial atau masalah keuangan dan ketidakpuasan akan lingkungan tempat seseorang bekerja. Situasi yang memberikan peluang menjadi kesempatan pula bagi seseorang untuk berbuat curang. Hal ini dapat diminimalisir dengan membentuk karyawan yang setia dengan organisasi. Berdasarkan pemikiran tersebut, dirumuskan faktor-faktor yang diduga menyebabkan terjadinya kecurangan adalah kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah meneliti tentang kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tersebut, namun masih terdapat inkonsistensi atas hasil penelitian (Deasri & Utama, 2022; Putra *et al.*, 2019; Dewi & Suardana, 2022; Bagus & Gede, 2022; Anggreni *et al*., 2020). Untuk mengeksplorasi lebih komprehensif, penelitian ini menggunakan pendekatan *probability sampling* guna memperoleh hasil penelitian yang lebih luas dan akurat. Dalam hal ini, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui bagaimana efek dari kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada kecenderungan kecurangan di LPD se-Kabupaten Buleleng. Harapan dari penelitian ini adalah dapat memberikan bukti empiris terkait kecenderungan kecurangan yang menjadi acuan bagi pihak LPD untuk menekan faktor-faktor penyebab terjadinya kecurangan.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

TELAAH LITERATUR

Fraud Hexagon Theory

Teori kecurangan selalu mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Pada tahun 1953, Donald Cressey mengenalkan *Fraud Triangle Theory* dengan mengungkapkan tiga faktor yang memengaruhi seseorang berbuat kecurangan, yaitu tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*). Selanjutnya dikembangkan oleh Wolfe & Hermanson (2004) menjadi *Fraud Diamond Theory* dengan menambahkan satu komponen sebagai faktor keempat, yaitu kemampuan (*capability*). Perkembangan selanjutnya dicetuskan oleh Crowe Howarth (2011) menjadi *Fraud Pentagon Theory* dengan komponen tambahan, yaitu arogansi (*arrogance*). Perkembangan teori kecurangan terbaru dikemukakan oleh Vousinas (2019) menjadi *Fraud Hexagon Theory* yang menjelaskan bahwa terdapat enam faktor yang memengaruhi seseorang untuk berbuat kecurangan. Keenam faktor itu adalah Tekanan (*stimulus*) yaitu dorongan dari seseorang yang menjadi alasan untuk melakukan kejahatan; Kesempatan (*opportunity*) yaitu kondisi yang memungkinkan seseorang untuk melakukan kejahatan, yang umumnya merupakan kelemahan di tempat kerja atau lingkungan; tindakan untuk meyakinkan orang-orang bahwa kecurangan adalah hal yang benar merupakan bentuk dari Rasionalisasi (*rationalization*); memiliki kapasitas yang lebih untuk memanfaatkan kesempatan yang ada disebut sebagai Kemampuan (*capability*) untuk melakukan kecurangan; Arogansi (*ego*) yaitu sifat individu yang merasa dirinya lebih unggul (superioritas) daripada yang lainnya; serta, Kolusi (*collusion*) yaitu perjanjian penipuan yang secara berkelompok dengan tujuan kejahatan.

Theory of Planned Behavior

Theory of Reasoned Action (TRA) mengungkapkan faktor normal subjektif dan sikap sebagai faktor dalam meningkatkan niat melakukan perbuatan tertentu. Beberapa tahun kemudian, Ajzen (1991) mengembangkan teori tersebut menjadi *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan hal mendasar timbulnya keinginan dalam berperilaku memiliki tiga faktor. Pertama adalah sikap terhadap perilaku, yaitu bagaimana seseorang menentukan sikapnya terhadap suatu perilaku, didasarkan pada keyakinan mereka akan hasil yang akan mereka terima di masa depan (Apsari & Suhartini, 2021). Kedua, norma subyektif mengacu pada keyakinan individu yang diterima orang lain atau kelompok tertentu, yang menentukan apakah perilaku tertentu dianggap sesuai atau tidak (Ajzen, 2006). Ketiga yaitu persepsi kontrol perilaku, adalah persepsi yang menggambarkan perasaan kemampuan diri (*self eficacy*) individu atau kelompok dalam melakukan suatu perilaku (Mirawati *et al.*, 2016). Menurut Bosnjak *et al*. (2020), niat seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang kuat mengindikasikan semakin menguntungkan sikap dan norma subjektif dan kontrol yang dirasakan. Dengan begitu, orang diharapkan menjalankan niat saat ada kesempatan dengan kontrol cukup atas perilaku mereka.

Kesesuaian Kompensasi

Fraud Hexagon Theory menjelaskan bahwa tekanan paling besar untuk mendorong seseorang melakukan kecurangan adalah karena faktor finansial (Wirakusuma & Setiawan, 2019). Ketika karyawan memperoleh kompensasi yang sesuai kinerjanya, maka semakin mengecil kecenderungan kecurangan. Jika tekanan disertai dengan niat untuk melakukan tindakan kecurangan, akan membuat realisasi melakukan kecurangan semakin membesar. Ketidaksesuaian kompensasi dapat menjadi bentuk rasionalisasi karena karyawan merasa dirinya berhak memperoleh keuntungan yang lebih atas kinerja yang telah diberikan. Hal ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* yang menyatakan bahwa niat sangat memengaruhi perilaku individu. Studi oleh Sari *et al*. (2019) dan Putri & Suartana

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

(2022) mengungkapkan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap potensi kecurangan. Namun studi Kurniawan & Purwati (2021) serta Putri & Badera (2023) mengungkapkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan. Hipotesis pertama disusun berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu tersebut adalah:

H1: Kesesuaian kompensasi memiliki efek negatif pada kecenderungan kecurangan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi jika dikaitkan dengan *Fraud Hexagon Theory* merupakan bentuk arogansi yang dapat memengaruhi kecenderungan kecurangan. Karyawan dengan jabatan yang tinggi atau masa jabatan yang lama cenderung memanfaatkan kemampuannya untuk melakukan kecurangan. Dalam konteks *Theory of Planned Behavior*, arogansi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi keyakinan atau persepsi seseorang tentang sikap diri sendiri dan kepribadiannya. Arogansi dapat membentuk kepercayaan diri yang berlebihan atau sikap sombong pada individu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi perilaku mereka. Komitmen organisasi yang tinggi mampu menurunkan adanya kesempatan berbuat curang baik secara individu maupun kolusi. Penelitian oleh Anggara *et al.*(2020) serta riset Rachman & Dyahrini (2021) menyatakan bahwa tingginya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi berkorelasi negatif signifikan dengan kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Namun penelitian Bagus & Gede (2022) serta Febriani & Suryandari (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memengaruhi kecenderungan kecurangan. Hipotesis kedua disusun berdasarkan kajian teoritis & penelitian terdahulu tersebut adalah:

H2: Komitmen organisasi memiliki efek negatif pada kecenderungan kecurangan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja jika dihubungkan dengan *Fraud Hexagon Theory* merupakan faktor tekanan yang mendorong seseorang untuk berbuat curang. Kompensasi yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman menimbulkan rasa puas individu terhadap pekerjaannya sehingga semakin kecil tekanan untuk berbuat curang. Hal ini juga memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur organisasi tempat ia bekerja (Nurlaeliyah & Anisyukurlillah, 2017). *Theory of Planned Behavior* juga menjelaskan bahwa semakin besar realisasi untuk melakukan kecurangan ketika diimbangi oleh niat yang besar (Ajzen, 1991). Penelitian yang dilakukan Putri (2014) serta Anggreni *et al.,* (2020) menemukan adanya pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan kecenderungan kecurangan, dan hubungan ini signifikan secara statistik. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Paranoan *et al.,* (2018) yang mengungkapkan ketika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka mereka menunjukkan sikap dan perilaku positif dalam menjalankan tugasnya dan diharapkan jauh dari perilaku kecurangan. Hipotesis ketiga disusun berdasarkan kajian teoritis & penelitian terdahulu tersebut yaitu:

H3: Kepuasan kerja memiliki efek negatif pada kecenderungan kecurangan.

METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di LPD se-Kabupaten Buleleng karena maraknya kasus kecurangan yang terjadi dalam lima tahun terakhir. Kuisioner tertutup (empat poin skala Likert) digunakan sebagai metode pengumpulan data. Populasi berupa seluruh *prajuru* sejumlah 507 orang, terdiri dari *pamucuk* (ketua), *panyarikan* (sekretaris), dan *patengen* (bendahara) pada 169 LPD di Kabupaten Buleleng yang tersebar di sembilan kecamatan. Pada setiap LPD diambil tiga orang responden sehingga diperoleh jumlah LPD

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

sebanyak 28 buah dan responden sebanyak 84 orang. Berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 44 Tahun 2017 dan wawancara yang telah dilakukan, ketiga pihak ini memiliki tanggung jawab atas susunan laporan keuangan LPD sehingga potensi timbulnya kecurangan lebih besar disebabkan oleh tiga pihak ini. Pemilihan LPD sebagai sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *area sampling* yaitu pengambilan beberapa LPD pada setiap kecamatan sebagai perwakilan, dimana terdapat delapan kecamatan diambil perwakilan masing-masing tiga LPD dan satu kecamatan diambil perwakilan empat LPD (Sugiyono, 2019).

Variabel indepeden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi (X_1) diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian Ulantari & Suartana (2023); komitmen organisasi diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari penelitian Putri & Badera (2023); serta, kepuasan kerja diukur dengan indikator yang diadaptasi dari penelitian Simanjuntak & Sitio (2021). Variabel independen yaitu kecenderungan kecurangan (Y) diukur dengan indikator yang diadaptasi dari penelitian Ulantari & Suartana (2023).

Data dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 26, Uji yang dilakukan meliputi uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji F, uji t dan uji hipotesis) (Sugiyono, 2019; Ghozali, 2018).

HASIL ANALISIS

Kuesioner yang disebarkan pada 84 responden yang merupakan *pamucuk* (ketua), *penyarikan* (sekretaris), dan *patengen* (bendahara) pada 28 LPD di Kabupaten Buleleng, memiliki tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100 persen, dimana kuesioner yang terkumpul sudah diisi dengan lengkap dan baik oleh responden.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation
Kesesuaian Kompensasi (X1)	X1.1	0,784
	X1.2	0,843
	X1.3	0,788
	X1.4	0,717
	X1.5	0,763
	X1.6	0,810
	X1.7	0,858
	X1.8	0,823
Komitmen Organisasi (X2)	X2.1	0,815
	X2.2	0,828
	X2.3	0,856
	X2.4	0,867
	X2.5	0,832
	X2.6	0,789
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,831
	X3.2	0,789
	X3.3	0,845
	X3.4	0,744
	X3.5	0,705
	X3.6	0,816
	X3.7	0,768
	X3.8	0,870
Kecenderungan Kecurangan (Y)	Y.1	0,839
	Y.2	0,863
	Y.3	0,852
	Y.4	0,765
	Y.5	0,853
	Y.6	0,767
	Y.7	0,698
	Y.8	0,769

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach's alpha*	Keterangan
1	Kesesuaian Kompensasi	0,918	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0,907	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,915	Reliabel
4	Kecenderungan Kecurangan	0,914	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Kuesioner yang dibagikan tersebut sebelumnya telah menjalani uji keakuratan instrumen penelitian, dan diperoleh bahwa seluruh item pertanyaan yang diajukan telah memenuhi kriteria uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan Tabel 1 diperoleh seluruh item pertanyaan sudah valid karena memiliki nilai korelasi positif dan lebih dari 0,30; sementara Tabel 2 menunjukkan instrumen penelitian memenuhi syarat reliabilitas karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, kuesioner ini dinyatakan dapat digunakan bagi pengumpulan data penelitian.

Data yang telah terkumpul mula-mula menjalani uji asumsi klasik (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas dengan *One-sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05; yang berarti model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi asumsi kenormalan data. Hasil juga menunjukkan bahwa *collinearity tolerance* seluruh variabel > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* < 10, yang berarti model persamaan regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan *Glejser Test* dengan memperoleh nilai signifikansi seluruh variabel > 0,05 yang mengindikasikan tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual* dan model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Berikutnya, pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat dianalisis dengan metode regresi linier berganda.. Nilai regresi yang positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen, sedangkan nilai regresi negatif menggambarkan pengaruh yang berlawanan dari variabel independen terhadap variabel dependen (Anderson, 2011; Ghozali, 2018). Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa X1 ($\beta 1$ = -0,292), X2 ($\beta 2$ = -0,393), dan X3 ($\beta 3$ = -0,208) memiliki koefisien regresi bernilai negatif, yang berarti bahwa kenaikan yang terjadi dari salah satu variabel independen tersebut, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lain tidak mengalami perubahan, maka akan mendorong penurunan besaran dari variabel dependen (Y); atau sebaliknya, penurunan yang terjadi dari salah satu variabel independen tersebut, dengan asumsi bahwa variabel-variabel independen lain tidak mengalami perubahan, maka akan mendorong kenaikan besaran dari variabel dependen (Y).

Berdasarkan Tabel 3 juga terlihat bahwa hasil uji t untuk X1 (Sig. t_1 = 0,001), X2 (Sig. t_2 = 0,000), dan X3 (Sig. t_3 = 0,013) memiliki nilai lebih besar dari α (0,05), yang berarti bahwa ketiga variabel independen ini secara parsial memiliki efek yang signifikan terhadap variabel dependen kecenderungan kecurangan (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2019). Dengan demikian, berdasarkan hasil uji t tersebut dinyatakan bahwa kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terbukti berefek signifikan terhadap kecenderungan kecurangan; atau bahwa hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2) dan hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah dapat dibuktikan kebenarannya secara statistik. Tabel 3 juga menyatakan hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai Sig. F = 0,000 < 0,05 (α); yang berarti bahwa kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terbukti berefek signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Widarjono, 2018; Ghozali, 2018).

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. t
		B	Std. Error	Beta		
1	*Constant*	31,612	1,294		24,428	0,000
	Komitmen Organisasi	- 0,292	0,083	- 0,339	- 3,521	0,001
	Kepuasan Kerja	- 0,393	0,081	- 0,370	- 4,852	0,000
	Kesesuaian Kompensasi	- 0,208	0,082	- 0,266	- 2,546	0,013
	Adjusted R-Square	0,755				
	F	86,432				
	Sig. F	0,000				

Sumber: Data primer (diolah), 2024.

Koefisien determinasi menunjukkan besaran nilai yang mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen, dimana semakin tinggi nilai *Adjusted R-Square* atau mendekati 1, maka model penelitian dikatakan semakin baik; atau sebaliknya, semakin tinggi nilai *Adjusted R-Square* atau mendekati 0, maka model penelitian dikatakan semakin kurang baik (Sugiyono, 2019; Mubarak, 2021). Dari Tabel 3, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,755. Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen yang dianalisis dalam penelitian ini, yaitu kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, mampu menjelaskan variasi dalam kecenderungan kecurangan dalam besaran 75,5 persen; sementara 24,5 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan kecurangan akan menurun ketika kesesuaian kompensasi mengalami peningkatan. Kompensasi yang didapatkan oleh pekerja diharapkan mampu memenuhi kebutuhan harian pekerja. Ketika memperoleh kompensasi yang sesuai, maka ia akan merasa kesejahteraannya telah diperhatikan sehingga mendorong motivasinya dalam meningkatkan kinerja dan mengurangi tekanan untuk berbuat curang. Ketidaksesuaian kompensasi akan mendorong seseorang untuk melakukan kecurangan demi memaksimalkan keuntungannya. Temuan ini sejalan dengan hasil riset milik Sari *et al.*, (2019), Putri & Suartana (2022), dan Pratama (2022), dengan hasil bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan. Namun hasil hasil penelitian Kurniawan & Purwati (2021) serta Putri & Badera (2023) mengungkapkan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh atas kecenderungan kecurangan, dengan argumen bahwa pegawai yang telah mendapatkan kompensasi yang tinggi dan sesuai dengan hasil pekerjaan yang dilakukan masih mungkin akan terus melakukan kecurangan, dimana hal ini karena adanya keserakahan yang membuat individu ingin menerapkan gaya hidup mewah melebihi kemampuannya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, sehingga menegaskan adanya kompensasi menjadi aspek penting bagi kedua belah pihak. Bagi karyawan, kompensasi menjadi hasil kerja untuk pemenuhan kebutuhan; sementara bagi LPD, kompensasi menjadi motivasi serta penghargaan bagi karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukan. Semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi maka semakin tinggi kinerja karyawannya, dan semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi tingkat produktivitas organisasi LPD. Kondisi ini dinilai dapat mengurangi

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

kecenderungan kecurangan karena karyawan tidak merasa kekurangan atas kompensasi yang telah diterimanya dan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pihak LPD dapat memperhatikan tingkat kesesuaian kompensasi dengan melakukan survei kepuasan karyawan terhadap aspek pemberian gaji.

Kecenderungan kecurangan akan berkurang apabila tingkat komitmen seseorang dalam organisasi tinggi. Karyawan dengan komitmen organisasi tinggi akan mengutamakan kepentingan organisasi tempat ia bekerja, sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya dan jauh dari perilaku kecurangan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi membuat seseorang ingin mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dan akan mencari cara untuk mengatasi kelemahan tempat ia bekerja, sehingga dapat meminimalisir kecenderungan kecurangan. Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil empiris yang diperoleh Anggara *et al.,* (2020), Rachman & Dyahrini (2021), Natalia & Corynata (2019), serta Deasri & Utama (2022), yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan. Sebaliknya, hasil penelitian Bagus & Gede (2022) serta Febriani & Suryandari (2019) memperoleh bahwa komitmen organisasi tidak memberi pengaruh terhadap kecenderungan kecurangan, dengan argumen yaitu seorang pegawai, baik dengan komitmen organisasi yang tinggi maupun rendah, tidak bisa dijadikan indikator utama apakah mereka akan melakukan kecurangan dikarenakan komitmen organisasi seorang pegawai biasanya cenderung stabil dalam pekerjaannya. Hipotesis yang dibuktikan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan untuk melakukan kecurangan. Pemikirannya adalah komitmen organisasi karyawan berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, sehingga ketika pihak karyawan sadar akan tanggung jawabnya maka apapun kesempatan yang ada untuk melakukan kecurangan tidak akan pernah diambil. Penting bagi pihak LPD agar dapat menyaring SDM dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi agar ketika dalam bekerja, maka orientasi orang tersebut adalah kepentingan keberlangsungan organisasi. Bagi pihak LPD direkomendasikan untuk melakukan sosialisasi pentingnya tujuan organisasi sebagai tujuan bersama serta etis perilaku dalam bekerja untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Penelitian ini juga membuktikan hipotesis bahwa tingkat kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan risiko kecurangan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan penilaian positif dari karyawan pada tempat ia bekerja dan jauh dari perilaku kecurangan. Kepuasan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap kegiatan organisasi. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa ia merasa nyaman berada dalam suatu organisasi. Kenyamanan ini akan mendorong karyawan untuk mampu memberikan kinerja terbaiknya dan mengurangi tingkat kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Putri (2014), Rahmaidha & Sukirno (2017), Paranoan *et al.*, (2018), serta Anggreni *et al.,* (2020) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan. Kepuasan kerja tidak hanya dinilai dari aspek pemberian gaji, tetapi juga kenyamanan karyawan dalam bekerja. Aspek kenyamanan ini bisa berupa fasilitas kerja maupun hubungan sosialnya dengan karyawan kerja yang lainnya. Karyawan yang nyaman dinilai tidak akan melakukan kecurangan karena dirinya merasa senang bekerja di suatu organisasi. Pihak LPD dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dengan melakukan *survey* kepuasan kerja yang meliputi bagaimana fasilitas kerja di LPD serta apakah antar karyawan memiliki hubungan baik dalam bekerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu dapat memberikan bukti empiris tambahan pada penelitian mengenai kecenderungan kecurangan yang dapat dipengaruhi oleh kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kabupaten

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Buleleng. Penelitian ini menunjukkan kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, sehingga mendukung *Fraud Hexagon Theory* yang menjelaskan faktor-faktor penyebab seseorang melakukan tindakan kecurangan. Implikasi praktis dari hasil penelitian ini dapat menjadi informasi bagi LPD se-Kabupaten Buleleng mengenai faktor-faktor yang mendorong tingkat kecenderungan kecurangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi LPD se-Kabupaten Buleleng untuk menekan kecenderungan kecurangan yang terjadi, seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui faktor kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian kompensasi pada organisasi maka kecenderungan kecurangan semakin rendah. Komitmen organisasi disimpulkan berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, yang artinya semakin tinggi tingkat komitmen organisasi pada organisasi maka kecenderungan kecurangan semakin rendah. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada organisasi maka kecenderungan kecurangan semakin rendah.

Saran yang diberikan untuk LPD se-Kabupaten Buleleng adalah agar dapat menekan tingkat kecenderungan kecurangan. Strategi yang dapat dilakukan antara lain dengan melakukan survei kepuasan karyawan untuk menilai tingkat kesejahteraan karyawan, melakukan sosialisasi terkait tujuan organisasi sebagai tujuan bersama, serta pentingnya mendorong terbentuknya moral dan perilaku yang etis dalam bekerja agar dapat membentuk komitmen organisasi karyawan yang tinggi.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel penelitian yang terbatas dan nilai variabel independen yang belum sepenuhnya dapat menjelaskan variabel dependen. Keterbatasan ini merefleksikan perlu adanya penelitian yang lebih komprehensif di masa mendatang. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain sehingga terdapat kajian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kecenderungan kecurangan. Penelitian ini hanya menggunakan LPD se-Kabupaten Buleleng sebagai sampel penelitian sehingga belum mampu merepresentasikan kondisi semua LPD di Provinsi Bali. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mengganti lokasi penelitian ke LPD Kabupaten lain di Bali untuk memperoleh hasil yang lebih luas.

REFERENSI

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50*(2), 179-211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T.

Ajzen, I. (2006). *Constructing a theory of planned behaviour questionnaire*. University of Massachusetts Amherst. https://people.umass.edu/~aizen/pdf/tpb.measurement.pdf.

Anderson, D. R., Sweeney, D. J., & Williams, T. A. (2011). *Statistics for business and economics (11th ed.).* South-Western Cengage Learning.

Anggara, M. R., Sulindawati, N. L. G. E., & Yasa, I. N. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, sistem pengendalian internal, moralitas individu, dan integritas terhadap kecenderungan kecurangan (fraud) pada pengelolaan keuangan desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, *11*(3), 2614-1930. https://doi.org/10.23887/jimat.v11i3.27149.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Anggreni, N. N. S., Sujana, E., & Julianto, I. P. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, kecerdasan spiritual, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, *10*(1), 32-41. https://doi.org/10.23887/jiah.v10i1.24613.

Apsari, A. K., & Suhartini, D. (2021). Religiosity as moderating of accounting student academic fraud with a hexagon theory approach. *Accounting and Finance Studies*, *1*(3), 211–230. https://doi.org/10.47153/afs13.1512021.

Bagus, P. A. I., & Gede, K. D. L. (2022). Moderating nature of organizational justice on the effect of the effectiveness of internal control and organizational commitment on accounting fraud trends. *Eurasia: Economics & Business, 4*(58), 53-64. https://doi.org/10.18551/econeurasia.2022-04.

Bali Politika. (2021). Tabanan pimpin jumlah LPD bangkrut di Bali. *Bali Politika.* Edisi tanggal 17 Agustus. https://www.balipolitika.com/2021/08/17/tabanan-pimpin-jumlah-lpdbangkrut-di-bali/.

Bosnjak, M., Ajzen, I., & Schmidt, P. (2020). The theory of planned behavior: Selected recent advances and applications. *Europe's Journal of Psychology*, *16*(3), 352–356. https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.3107.

Howarth, C. (2011). *The mind behind the fraudsters crime: Key Behavioral and environmental elements*. https://www.fraudconference.com/uploadedFiles/Fraud_Conference/Content/Course-Materials/presentations/23rd/ppt/10C-Jonathan-Marks.pdf.

Deasri, N. K. D., & Utama, I. M. K. (2022). Pengendalian internal, komitmen organisasi, kesesuaian kompensasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(8), 2105-2117. https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i08.p11.

Dewi, N. W. F. R., & Suardana, K. A. (2022). SPI memoderasi pengaruh SIA, tekanan keuangan, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada kecenderungan kecurangan. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(12), 3477-3490. https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i12.p01.

Fawaidi, A. (2021). Diduga korupsi dan rugikan negara Rp. 137 Miliar, ketua LPD di Buleleng jadi tersangka. *Kompas.com.* Edisi tanggal 23 November. https://regional.kompas.com/read/2021/11/23/201419878/diduga-korupsi-dan-rugikan-negara-rp-137-miliar-ketua-lpd-di-buleleng-jadi?page=all.

Febriani, F., & Suryandari, D. (2019). Implementasi *fraud diamond theory* terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan (fraud): Persepsi pegawai dinas Kota Tegal. *Jurnal Akuntansi, 9*(1), 33–46. https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.9.1.33-46.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kurniawan, F., & Purwati, A. S. (2021). The influence of internal control, compensation suitability, corporate ethical culture, competency, organizational justice, standard enforcement, asymmetric information on fraud trends in banking article information. *International Journal of Accounting, Taxation, and Business, 2*(1), 41–50. https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB.

Mirawati, N. M., Wardana, I. M., & Sukaatmadja, I. P. G. (2016). Pengaruh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol keperilakuan, terhadap niat siswa SMK di Kota Denpasar untuk menjadi wirausaha. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *7*(5), 1981–2010. https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/16273.

Mubarak, R. (2021*). Pengantar ekonometrika* (*Edisi pertama*). Duta Media Publishing.

Natalia, L., & Coryanata, I. (2019). Pengaruh penerapan pengendalian internal, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan kecurangan (*fraud*) pada perusahaan pembiayaan Kota Bengkulu. *Jurnal Akuntansi*, *8*(3), 135–144. https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.8.3.135-144.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Nurlaeliyah, S., & Anisykurlillah, I. (2017). Analysis of factors affecting the tendency of accounting fraud with an ethical behavior as intervening variable. *Accounting Analysis Journal*, *6*(2), 229-241. https://doi.org/10.15294/aaj.v6i2.16892.

Paranoan, N., Tandungan, S., & Sipi, A. D. S. (2018). Efektivitas pengendalian internal, kepuasan kerja dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Akuntansi Netral, Akuntabel, Objektif*, 1(*1*), 1–13. http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/view/10481.

Pratama, B. (2022). Impresi pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, dan ketaatan pada aturan akuntansi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal Economina*, *1*(1), 35–48. https://doi.org/10.55681/economina.v1i1.16.

Putra, I. G. C., Saitri, P. W., & Gunadi, I. G. B. N. (2019). Accounting fraud tendency on village credit institution. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific*, *2*(2), 1-9. https://doi.org/10.32535/ijafap.v2i2.538.

Putri, N. W. A. & Suartana, I. W. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi pada LPD di Kabupaten Badung: Peran keefektifan pengendalian internal. *E-Jurnal Akuntansi*, *32*(1), 1-16. https://doi.org/10.24843/EJA.2022.v32.i01.p01.

Putri, V. J. D. W., & Badera, I. D. N. (2023). Penegakan peraturan, moralitas individu, kesesuaian kompensasi, komitmen organisasi, dan kecenderungan kecurangan. *E-Jurnal Akuntansi*, *33*(7), 1903-1918. https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i07.p16.

Putri, A. A. P. A. (2014). Pengaruh keefektifan pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, *3*(1), 61-74. https://doi.org/10.21831/nominal.v3i1.2154.

Rachman, I., & Dyahrini, W. (2021). The effect of internal control and organizational commitment to fraud prevention in Hospital x in the City of Bandung Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, *12*(8), 1038-1043. https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/2985.

Rahmaidha, R, & Sukirno. (2017). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kepuasan kerja terhadap kecurangan akuntansi. *Jurnal Profita*, *5*(4), 1-14. https://doi.org/10.24036/jea.v5i2.675.

Sari, M. E., Arza, F. I., & Taqwa, S. (2019). Pengaruh akuntabilitas, kesesuaian kompensasi, dan pengendalian internal terhadap potensi kecurangan dana desa. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, *1*(3), 1443-1457. https://doi.org/10.24036/jea.v1i3.154.

Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh *knowledge sharing* dan *employee engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *JIMEN*, *2*(1), 42–54. https://doi.org/10.54957/jurnalku.v4i1.685.

Suarniti, N. L. P. E, & Sari, M. M. R. (2020) Pengaruh moralitas individu, komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi pada kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *30*(2), 319-333. https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i02.p04.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan RAD*. Alfabeta.

Ulantari, P. P. & Suartana, I. W. (2023). *Locus of control, whistleblowing*, kesesuaian kompensasi dan kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *33*(7), 1743-1754. https://doi.org/10.24843/EJA.2023.v33.i07.p04.

Vousinas, G. L. (2019). Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model. *Journal of Financial Crime*, *26*(1), 372–381. https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128.

Wibisono, A. (2021). Data pansus LPD DPRD Bali menunjukkan 158 LPD di Bali bangkrut. *Patroli Post*. Edisi tanggal 18 Agustus. https://www.patrolipost.com/data-pansus-lpd-dprd-bali-menunjukkan-158-lpd-di-bali-bangkrut/.

P-ISSN 2089-1989
E-ISSN 2614-1523
Terakreditasi (SK No. 225/E/KPT/2022)

Widarjono, A. (2018). *Ekonometrika pengantar dan aplikasinya disertai panduan Eviews* (*Edisi kelima*). UPP STIM YKPN Yogyakarta.

Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh pengendalian internal, kompetensi dan *locus of control* pada kecenderungan kecurangan akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, *26*(2), 1545-1569. https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJA.2019.v26.i02.p26.

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. *CPA Journal*, *74*(12), 38-42. https://digitalcommons.kennesaw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2546&context=facpubs.

Zakky. (2020). Korupsi Rp. 355 juta, ketua LPD Kalianget jadi tersangka. *Nusa Bali*. Edisi tanggal 31 Desember. https://www.nusabali.com/berita/87282/korupsi-rp-355-juta-ketua-lpd-kalianget-jadi-tersangka.