

## **PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL, KOMITMEN ORGANISASI DAN PERILAKU ETIS KARYAWAN TERHADAP PENCEGAHAN *FRAUD* PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA**

Rini Sulistiyanti<sup>1</sup>, Syahidah Rahmah<sup>2</sup> Ainun Arizah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Akuntansi, Universitas Muhammadiyah Makassar

### **Abstrak**

Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Perilaku Etis Karyawan Terhadap Pencegahan *Fraud* pada PT. Bank BRI Makassar

Penelitian ini bertujuan : (1) Menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (3) Menganalisis pengaruh perilaku etis karyawan terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar.

Data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survei kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada 60 orang karyawan PT. PT. Bank BRI Makassar. Data yang dikumpulkan diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 22.00.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Pengendalian internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (2) Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (3) Perilaku etis karyawan mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar.

**Kata kunci :** Internal Kontrol, Konmitmen Organisasi, Perilaku Etis karyawan, dan Pencegahaan Fraud

Copyright (c) 2021 Rini Sulistiyanti

---

✉ Corresponding author : Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar, Jl Sultan Alauddin No. 259 Makassar.  
Email Address : rini.sulistiyanti@unismuh.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Industri perbankan sebagai lembaga bisnis dalam bidang keuangan menempati posisi sangat strategis yang berkembang pesat dalam mendukung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini terlihat dengan semakin banyaknya teknik operasi perusahaan dan perdagangan serta sistem pembayaran yang telah mendorong makin meningkatnya transaksi lintas negara dan jumlah bank yang beroperasi di luar batasan wilayahnya.

Fenomena semakin berkembangnya teknologi di industri perbankan, mengakibatkan semakin terbuka peluang melakukan tindak kejahatan yang berhubungan dengan masalah kecurangan (*fraud*). Maraknya berita mengenai *fraud* di dalam perusahaan dan juga pengelolaan negara di surat kabar dan televisi membuat kita harus melakukan sesuatu untuk membenahi ketidakberesan tersebut. Upaya penegakan hukum terhadap tindakan *fraud* selama ini kurang

membawa hasil. Tindakan yang dilakukan pemerintah untuk memperbaiki keadaan secara keseluruhan belum menunjukkan tanda-tanda keberhasilan yang signifikan. Efektivitas ketentuan hukum tidak dapat dicapai apabila tidak didukung norma dan nilai etika dari pihak terkait. Dalam konteks organisasi yang telah terkodifikasi sebagai kode etik dan kelengkapannya.

Kecurangan (*Fraud*) menurut Surat Edaran Bank Indonesia (PBI:2003) adalah tindakan penyimpangan atau pembiayaan yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi Bank, nasabah atau pihak lain, yang terjadi dilingkungan Bank dan/atau menggunakan sarana Bank sehingga mengakibatkan Bank, nasabah atau pihak lain menderita kerugian dan/ atau pelaku *fraud* memperoleh keuntungan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung (PBI:2003). Tunggal (2009:189) mengartikan kecurangan (*fraud*) sebagai “penipuan di bidang keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil aset atau hak orang maupun pihak lain”. Lebih lanjut lagi Alvin dkk (Auditing & Jasa Assurance: 396), mendefinisikan *fraud* sebagai salah saji laporan keuangan yang disengaja, yang dimaksudkan untuk mengambil harta atau hak orang atau pihak lain.

Banyaknya praktek kecurangan (*fraud*), penipuan dan penggelapan yang terjadi pada industri perbankan dengan segala modusnya, seperti kasus yang sempat heboh dipublikasikan tentang isu indikasi raipnya dana nasabah sebesar 20 milyar dari rekeningnya yang terjadi bank Maybank Indonesia Tbk pada tahun 2020. Dan ditahun sebelumnya, juga telah terjadi kasus pembobolan oleh seorang teller Bank BRI Kanto Cab Panakukang yang diindikasi menilap dana nasabah hingga 2,3 Milyar. Kasus indikasi penyalagunaan wewenang juga telah menghebohkan pemberitaan ditahun 2020 yang terkuak dibulan juli, terjadi pada BPRS Sulawesi Mandiri yang menyebabkan raibnya dana nasabah sebesar 1,4 Milyar.

*Fraud* yang terungkap merupakan bagian kecil dari seluruh *fraud* yang sebenarnya terjadi. Karena itu upaya mencegah *fraud*, dimulai dari pengendalian internal. Jika pengendalian intern suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadi kesalahan dan kecurangan (*fraud*) semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat maka kemungkinan terjadinya *fraud* dapat diperkecil. Unsur sistem pengendalian internal digunakan untuk mengetahui apakah sistem pengendalian internal telah berjalan efektif atau tidak. (Verissimo Nai Sia: 2019).

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis menyimpulkan *fraud* adalah sifat yang melanggar dari aturan, yang mencuri atau mengambil hak orang lain dalam keadaan sadar untuk memiliki apa yang ingin diambalnya.

Selain faktor pengendalian internal, faktor lain yang mempengaruhi terjadinya *fraud* adalah komitmen organisasi. Meyer dan Allen (1997) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi: 1. Affective Commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. 2. Continuance Commitment, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. 3. Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Komitmen Organisasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Pencegahan *Fraud*. Dan menurut Alvi dkk pengendalian internal adalah kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan menejemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Alvin dkk (2006: 412) menyatakan pengendalian internal adalah proses yang dirancang untuk memberikan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan manejemen tentang reabilitas pelaporan keuangan, efektivitas dan efesiensi

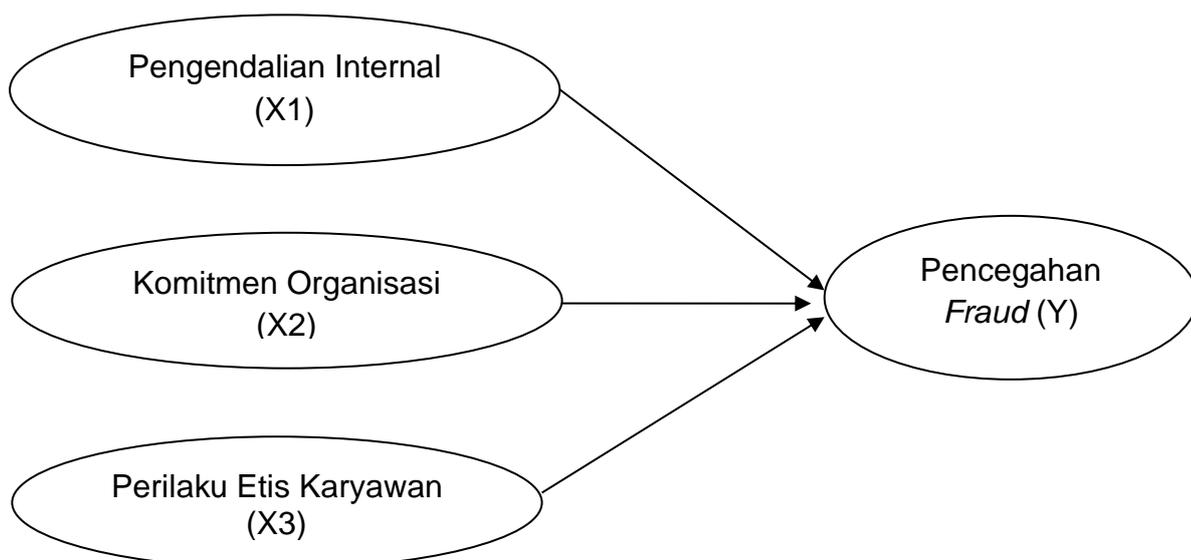
operasi serta kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Maka penulis menyimpulkan bahwa pengendalian internal adalah kebijakan yang disusun dan tertuang dalam aturan perusahaan atau yang lazim disebut standar aturan perusahaan, yang wajib dijalankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dan selanjutnya, faktor lain pemicu terjadinya fraud adalah perilaku etis karyawan. Perilaku etis adalah perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial, sehingga dapat menciptakan budaya jujur dan etika yang menjadi pedoman dalam sebuah organisasi atau perusahaan. (Ni Putu Metta Gaurina *etal* : 2017). Seperti yang disebutkan oleh Ahearne *etal* dalam Purnawati dan Yuniarta : 2016) bahwa kinerja akan meningkat ketika pimpinan memberdayakan potensi karyawannya, serta kewenangan untuk melakukan kreatifitas dan pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Ricky dan Ronald (2006:58) berpendapat bahwa perilaku etis merupakan perilaku yang sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan yang benar dan baik. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa perilaku etis adalah perilaku manusia yang mencerminkan adab dan budaya dalam bersikap dan berinteraksi dalam lingkungan dimana dia berada.

Melihat fenomena kasus yang terjadi diatas, maka penulis meruskan masalah yang akan dikaji yakni: (1)Apakah pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada PT Bank BRI Makassar?, (2). Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada PT BANK BRI?, (3). Apakah perilaku etis berpengaruh terhadap pencegahan fraud pada PT BANK BRI Makassar?

Penelitian ini bertujuan: (1). Menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar. (3) Menganalisis pengaruh perilaku etis karyawan terhadap pencegahan *fraud* pada PT. PT. Bank BRI Makassar.

Dari permasalahan dan tujuan yang dipaparkan diatas maka penulis mendeskripsikan hubungan antara variabel dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka konsep.

Manfaat penelitian ini: (1) Dalam lingkup akademis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana cara mencegah terjadinya *fraud* pada lingkup perbankan, sehingga dapat menjadi bahan pembelajaran terkhusus untuk mata kuliah audit. (2)

Dalam lingkup organisasi dalam hal ini adalah sumber daya manusia, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.

## METODOLOGI

(1). Rancangan Penelitian: Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Seperti yang dijelaskan bahwa peneliti kuantitatif merupakan penelitian dengan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap kondisi dan fenomena yang terjadi berdasarkan data dan informasi yang didapatkan dalam penelitian. (Santoso: 2012). Peneliti menggunakan pendekatan penelitian ini untuk memberikan bukti empiris dan menganalisis pengendalian internal, komitmen organisasi dan perilaku etis karyawan sebagai variabel independen dan pencegahan *fraud* sebagai variabel dependen pada PT BANK BRI Makassar.

(2). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian divisi staf yang diambil secara acak sebanyak 127 orang pada PT BANK BRI Makassar. Dan sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus slovin (Sekaran:2011), dengan persamaan sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N= Ukuran sampel

E= Persentase kelonggaran ketidak stabilan pengambilan sampel dan toleransi.

Dengan menggunakan rumus diatas diperoleh sampel dengan jumlah berikut:

$$n = \frac{127}{1+127(0,1)^2} = \frac{127}{2,27} = 55,9 = 60 \text{ orang}$$

Jadi jumlah sampelnya adalah 60 orang karyawan PT. BANK BRI Makassar.

(3). Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket, yang berisi identitas responden dan butir-butir pertanyaan variabel penelitian beserta alternatif jawaban. Pertanyaan survey menggunakan Skala Likert 1 sampai 5 (sangat tidak setuju - sangat setuju).

(4). Teknik analisis data : Semua pengujian dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22 sedangkan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel independen (pengendalian internal, komitmen organisasi dan perilaku etis) terhadap variabel dependen (pencegahan *fraud*) digunakan uji regresi linier berganda. Dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Pencegahan *Fraud*

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien Regresi

X1 = Pengendalian internal

- X2 = Komitmen organisasi
- X3 = Perilaku etis karyawan
- e = Error ( Kesalahan Residual )

- Pengujian hipotesis, untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ), Untuk mencari  $t$  tabel dengan taraf nyata  $5\% : 2 = 2,5\%$  (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan  $df = n-k-1$  ( $n$  adalah jumlah data dan  $k$  adalah jumlah variabel independen), dapat dilihat dengan menggunakan tabel  $t$  statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada dibawah ini :

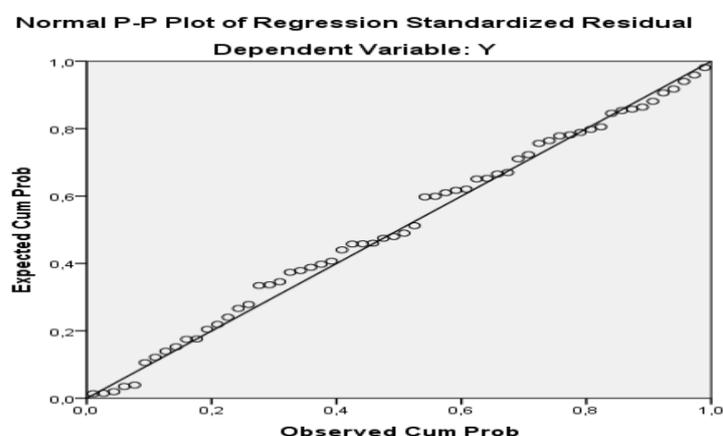
**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian**

Variabel	Koefisien Cronbach's alpha	Batas Reliabel	Keterangan
1. Pengendalian Internal (X1)	0,977	0,60	Reliabel
2. Komitmen Organisasi (X2)	0,804	0,60	Reliabel
3. Perilaku Etis Karyawan (X3)	0,882	0,60	Reliabel
4. Pencegahan <i>Fraud</i> (X4)	0,905	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah SPSS V.22 (2021)

Hasil Uji Reliabilitas data dari tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel karena nilai koefisien *Cronbach's alpha* ( $r$ -hitung) yang dihasilkan diatas dari 0,60.

Uji Normalitas :

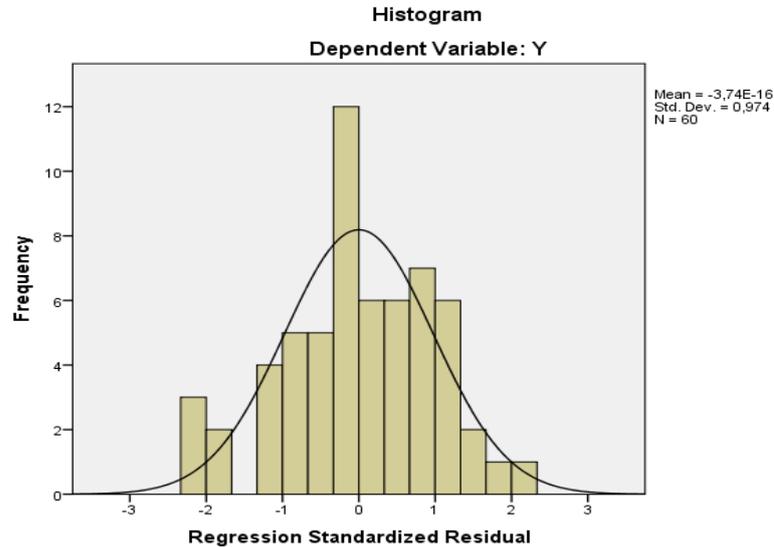


Sumber : Data Diolah SPSS V. 22.00 (2021)

Gambar Hasil Uji Normalitas.

Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat diagram Histogram pada gambar berikut ini :



Gambar. Diagram Histogram

Sumber : Data diolah SPSS V.22.00 (2021)

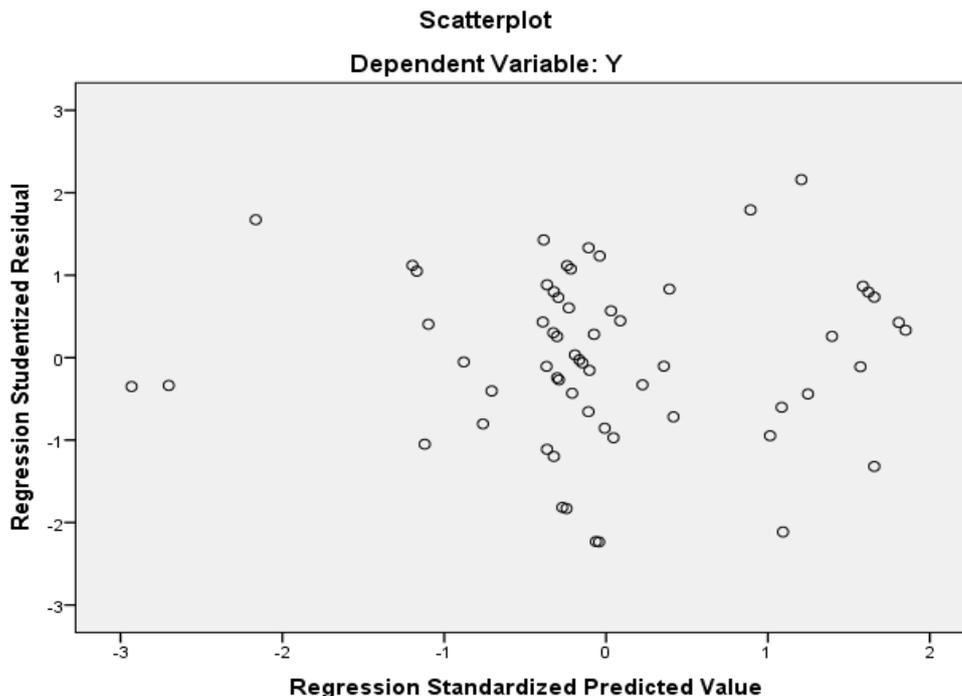
Hasil uji korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini, menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinieritas. Pengujian ini didukung dengan nilai *Varians Inflating Factors* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Hasil uji ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collineary Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengendalian Internal (X1)	0.630	1.588
Komitmen Organisasi (X2)	0.998	1.002
Perilaku Etis Karyawan (X3)	0.630	1.587

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.22 (2021)

Dalam penelitian ini uji heteroskedastistas dilakukan dengan uji grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplot* regresi pada gambar 4 sebagai berikut :



Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.22 (2021)

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas, dapat diketahui bahwa pada grafik *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada berikut :

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,915 <sup>a</sup>	,837	,828	,17262

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS V.22.00 (2021)

Berdasarkan output tabel di atas diperoleh nilai R sebesar 0,915 atau 91,50 %, nilai ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, komitmen organisasi, perilaku etis karyawan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud*. Sedangkan nilai koefisien determininasi R<sup>2</sup> (R square) yang diperoleh adalah 0,837 atau 83,70 %. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 83,70% pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh pengendalian internal, komitmen organisasi dan perilaku etis karyawan, ini berarti bahwa 17,30 pencegahan *fraud* dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian seperti budaya organisasi.

Tabel . Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,061	,510		-,120	,905
X1	,600	,054	,754	11,089	,000
X2	,089	,093	,052	,955	,344
X3	,333	,096	,235	3,460	,001

Sumber : Data Primer Diolah SPSS V.22 (2021)

Gambar Hasil Uji Normalitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh model atau persamaan sebagai berikut :

$$\text{Pecegahan fraud} = - 0,061 + 0,600 X1 + 0,089 X2 + 0,333 X3$$

Dari persamaan di atas juga dapat kita ketahui bahwa Variabel pengendalian internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* (Y) pada tingkat signifikan 5 % (  $0,000 < 0,005$  ), sedangkan variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* dan perilaku etis karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud* (Y) pada tingkat signifikan 5 % (  $0,000 < 0,005$  ).

Dari hasil pengujian yang telah dikemukakan diatas maka penulis menyimpulkan hasil pembahasan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel dependen (X1), memiliki pengaruh pada variabel independen (Y) yaitu pengendalian internal (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap pencegahan *fraud* (Y) pada PT Bank BRI Makassar. Ini sejalan dengan hasil penelitian (Anisya Yuliana : 2016), yang menjelaskan bahwa dengan sistem pengendalian internal yang pelaksanaanya secara efektif dan baik maka tidak dapat memberikan peluang atau kesempatan untuk karyawan atau manajemen dalam melakukan kecurangan atau *fraud*.
2. Bahwa variabel dependen (X2), memiliki pengaruh pada variabel independen (Y), yaitu komitmen organisai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT Bank BRI Makassar. Ini memperkuat hasil penelitian yang sebelumnya telah diteliti oleh (Anisya Yuliana : 2016), yang menjelaskan apabila komitmen tinggi dimiliki oleh karyawan maka akan tumbuh sikap loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki rasa komitmen yang tinggi dalam organisasi, mereka tidak akan melakukan hal-hal yang dapat merugikan dirinya dan organisasi seperti kecurangan.
3. Bahwa variabel dependen (X3), memiliki pengaruh pada variabel independen (Y), yaitu perilaku etis berpengaruh positif signifikan tetapi tidak signifikan terhadap pencegahan *fraud* pada PT Bank BRI Makassar. Ini sejalan dengan teori atribusi dalam Suartana (2010:181) yang menjelaskan tentang keprilakuan seseorang dipengaruhi oleh kekutan intelnal dan eksternal. Yang didalamnya juga menjelaskan tujuan seseorang menunjukkan kualitasnya dalam berperilaku. Dan jika dihubungkan dalam kegiatan organisasi maka kualitas seseorang nampak ketiga dia berperilaku etis.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa semakin kuat pengendalian internal dijalankan, maka semakin kecil kemungkinan *fraud* terjadi. Semakin tinggi komitmen organisasi

diterapkan maka akan semakin kecil kemungkinan fraud terjadi. Dan semakin tinggi perilaku etis karyawan maka semakin kecil kemungkinan fraud terjadi.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa semakin kuat pengendalian internal dijalankan, maka semakin kecil kemungkinan fraud terjadi. Semakin tinggi komitmen organisasi diterapkan maka akan semakin kecil kemungkinannya fraud terjadi. Dan tinggi perilaku etis karyawan maka semakin kecil kemungkinannya fraud terjadi.

## Referensi :

Amin Widjaja Tunggal.2009.Akuntansi Manajemen.Harvindo.Jakarta.

Arens. A Alvin., Eldar. J Randal., Beasley. S Mar, (2015), Auditing & Jasa Assurance, Erlangga edisi 15, Jakarta

Allen & Meyer, (1997). Commitment In The Workplace (Theory, Research and Application). Sage Publication London.

Ni Putu Metta Gaurina, (2017), Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Etis Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Fraud (Studi Kasus Pada Bali Hai Cruises), Universitas Pendidikan Ganesha, Bali

Purnawati dan Yuniarta, (2016), Determinan Kinerja Karyawan Studi Pada Sektor Pariwisata Di Kabupaten Buleleng, Bali

Peraturan Bank Indonesia, (2003). Surat Edaran Bank Indonesia. Jakarta

Ricky Griffin dan Ronald J. Ebert. (2006). Pengantar Bisnis Edisi Kedelapan, Jakarta: Erlangga.

Suartana, I Wayan, (2010), Akuntansi Keprilakuan Teori dan Implementasi, Andi, Yogyakarta

Verissimo Nai Sia, 2019, Penerapan Model Coso Untuk Peningkatan Fungsi Pengendalian Internal Studi Kasus *Agency Administracao De Aeroporto E Nevagacao Aerea De Timor-Leste*, Surabaya, Universitas Airlangga.

Yuliana Anisya, (2016), Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Interen, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Fraud). Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah di Kota Pekanbaru, JOM FEKON, Pekanbaru.