IKATAN AKUNTAN INDONESIA
(INSTITUTE OF INDONESIA CHARTERED ACCOUNTANTS)
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

KAPd

Letter of Acceptance

Kepada Yth.
Siti Maghfiroh

Terima kasih atas kiriman paper Anda kepada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) yang ke-23 Virtual. Paper Anda diterima untuk dipresentasikan dalam Simposium Nasional Akuntansi (SNA) ke-23 Virtual. Informasi tentang paper Anda adalah sebagai berikut :

Judul paper :
ANALISIS DIMENSI FRAUD DIAMOND TERHADAP FRAUD (Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)
Penulis :
Etis Egita - Alumni MAKSI UNSOED
Abdul Aziz Ahmad - UNSOED
Siti Maghfiroh - UNSOED

Surat ini kami sampaikan untuk membantu Anda mendapatkan dana untuk keperluan menghadiri SNA ke-23 Virtual.

Kami berharap Anda dapat hadir dan mempresentasikan paper Anda di SNA ke-23 Virtual.

Yogyakarta, 01 July 2020
Hormat Kami,

Syaiful Ali., MIS., Ph.D., CA.

ANALISIS DIMENSI *FRAUD DIAMOND* TERHADAP *FRAUD*
(Studi Pada Karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo)

Etis Egita
Alumni Magister Akuntansi UNSOED
etis_agita@yahoo.co.id

Abdul Aziz Ahmad
UniversitasJenderal Soedirman
Aziz.ahmad@gmail.com

Siti Maghfiroh
UniversitasJenderal Soedirman
firoh.sutanto@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of suitability of compensation, reward and punishment, Job Rotation and religiosity on fraud. The method used in this study is quantitative and the data used is primary data. The population in this study were BMT employees in Wonosobo Regency. This study uses the Slovin formula to narrow the sample size with consideration because in the sample withdrawal the number must be representative so that the research results can be generalized and the calculations do not require a table of sample quantities, but can be done with simple formulas and calculations. The research data was collected using a questionnaire which was then processed using several statistical tests, namely: descriptive statistical test, data quality test, classic assumption test and multiple linear regression analysis with SPSS 22 program. The results of this study indicate that the suitability of compensation, reward and punishment and religiosity has a negative and significant effect on fraud, while job rotation has a positive and significant effect on fraud.*

Keywords: *suitability of compensation, reward and punishment, job rotation, religiosity, fraud.*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri perbankan di Indonesia pada tahun 2017 menunjukkan indikasi perekonomian yang lebih baik dari pada tahun sebelumnya. Sama halnya dengan industri perbankan di Indonesia, industri ekonomi syariah juga menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Hal ini ditandai dengan semakin banyaknya lembaga keuangan yang secara operasional menggunakan prinsip syariah salah satunya *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) yang merupakan lembaga keuangan mikro dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dan sistem bagi hasil sesuai dengan hukum Islam. Perkembangan BMT di Indonesia hingga saat ini telah memiliki jaringan yang tersebar di seluruh Indonesia dan tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil-mikro. Hal ini dibuktikan dengan jumlah BMT atau koperasi jasa keuangan syariah yang telah dikembangkan sampai kepelosok Indonesia. Sejak pertama kali konsep BMT di tahun 1990 diperkenalkan, hanya ada beberapa puluh unit saja, dan saat ini jumlah BMT sudah lebih dari 5.500 (Dewi, 2017).

Namun seiring dengan berkembangnya industri perbankan di Indonesia, berbagai macam kasus *fraud* menodai perkembangan tersebut. Beberapa tahun belakangan ini berbagai macam tindakan *fraud* seperti korupsi, penyalahgunaan aset, kecurangan laporan keuangan, pencurian data, dan kasus penggelapan akan dengan mudah ditemukan diberbagai lingkungan kerja (pemerintah dan swasta). Tindakan *fraud* ini dapat memberikan keuntungan bagi pelakunya namun dapat memberikan efek yang cukup fatal bagi pihak yang dirugikan, seperti

menurunkan reputasi instansi, merugikan organisasi, merugikan keuangan negara, serta merusak moral karyawan. Bank, koperasi, perusahaan asuransi, serta perusahaan pensiunan merupakan organisasi yang bergerak di bidang keuangan di Indonesia, dan organisasi yang bergerak di bidang keuangan merupakan organisasi yang memiliki peluang cukup besar dalam terjadinya *fraud* (Prasetya, 2015).

Beberapa kasus *fraud* yang terjadi pada industri perbankan di Indonesia diantaranya yaitu kasus kredit fiktif di Bank Mandiri KCP Sumber Agung Tebo Jambi dengan kerugian mencapai Rp. 8,8 miliar yang melibatkan beberapa pegawai termasuk mantan kepala cabang Bank tersebut. Modus dalam kasus ini yakni nasabah mengajukan kredit namun ditolak. Tetapi berkasnya tidak dikembalikan yang kemudian berkas itu diajukan kembali oleh oknum pegawai yang ada di Bank tersebut dan dicairkan. Kasus kecurangan lainnya yaitu kasus yang terjadi di Baitul Mal wat Tamwil Perdana Surya Utama (BMT PSU) Malang, dengan modus penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh sebagian pengurus BMT yaitu dengan pengucuran pembiayaan kepada sebagian keluarga pengurus yang ternyata macet. Kemudian kasus yang terjadi di BMT Istiqomah Sumedang, adanya kelalaian dan penyalahgunaan asset yang dilakukan oleh pengurus BMT tersebut.

Fraud merupakan perbuatan yang sering tidak disadari oleh pihak yang dirugikan karena dilakukan dengan berbagai cara licik dan bersifat menipu. Istilah umum *fraud* yaitu keterangan palsu yang diberikan oleh seseorang untuk mendapatkan keuntungan lebih dari orang lain dan merupakan hasil rancangan kecerdikan manusia. Kepastian dan aturan yang dapat diterapkan mengenai proporsi umum dalam mendefinisikan *fraud* menurutnya tidak ada. Tindakan ketidak jujuran yang dilakukan oleh seseorang yang dapat merugikan pihak lain merupakan salah satu batasan yang dapat digunakan untuk mendefinisikan *fraud* (Zimbelman *et al*., 2009).

Semakin banyak kasus *fraud* yang terjadi, akan menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, sehingga seharusnya ada tindakan yang dapat mencegah atau menghindari terjadinya perbuatan *fraud*. Tindakan yang dapat mengurangi *fraud* ada tiga macam yaitu tindakan preventif, korektif, dan detektif. Tindakan korektif dan detektif merupakan tindakan yang biasanya dilakukan pada saat atau setelah terjadinya *fraud* yang tentu saja kerugian telah ditimbulkan akibat tindakan *fraud*. Oleh karenanya, perlu dilakukan tindakan preventif sebelum menimbulkan kerugian atau untuk menghindari dan mengurangi terjadinya *fraud* dilingkungan tersebut (Wibisono, 2015). Tindakan preventif dapat dilakukan dengan memahami faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap terjadinya tindakan kecurangan (*fraud)*. Wolfe dan Hermanson (2004), menyatakan jika identifikasi *fraud* dapat di dilakukan melalui elemen-elemen yang ada pada *Fraud Diamond Theory*. Ada empat elemen yang dapat menjadi penyebab terjadinya *Fraud* yaitu : *pressure* (tekanan), *opportunity* (kesempatan), *rationalization* (rasionalisasi), dan *capability* (kemampuan).

Tekanan (*pressure*) merupakan tekanan yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan (Wolfe dan Hermanson, 2004). Seseorang yang berada pada kondisi tertekan akibat kebutuhan seringkali tidak diungkapkan secara nyata, sehingga untuk memenuhi kebutuhannya harus diselesaikan secara tersembunyi yaitu dengan cara melakukan kecurangan (*fraud)* (Albrech, Will and Albrech, 2006). Banyak motif yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan *fraud* seperti uang, ideologi, pemaksaan, dan ego. Meskipun perilaku *fraud* menunjukkan modus yang berbeda-beda namun penelitian (Albrech, Will and Albrech, 2006), menunjukkan bahwa sebagian besar kasus *fraud* sering terjadi sebagai respon terhadap kebutuhan keuangan.

Albrecht *et al*., (2010) menyatakan beberapa bentuk tekanan keuangan yang dapat memicu terjadinya *fraud* seperti keserakahan, tuntutan gaya hidup, tagihan tinggi atau utang pribadi, kredit berlebih, kerugian keuangan pribadi, ketidakmampuan untuk memenuhi perkiraan keuangan dan kebutuhan keuangan yang tidak terduga. Hal tersebut dapat terjadi

karena kompensasi yang diterima terlalu kecil atau kompensasi yang diterima sudah cukup besar namun karena gaya hidup tinggi sehingga kompensasi yang diterima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya. Berdasarkan hal tersebut, maka pada penelitian ini penulis memproksikan elemen tekanan dengan variabel kesesuaian kompensasi. Teori keagenan dalam Hamdani (2017), menyatakan bahwa untuk meminimalisir masalah yang muncul antara agen (manajer) dan prinsipal (pemilik) yaitu dengan memberikan biaya keagenan, yang diantaranya adalah pemberian kompensasi yang sesuai kepada agen (manajer) yang bertujuan untuk mencegah tindakan menyimpang dari agen.

Kesempatan (*Opportunity*), kesempatan adalah peluang yang memungkinkan seseorang untuk melakukan *fraud* (Wolfe dan Hermanson, 2004). Menurut Albrech (2010), kesempatan yaitu suatu kondisi dimana pelaku merasa aman untuk melakukan tindakan kecurangan dan beranggapan bahwa tindakan kecurangannya tidak akan terdeteksi. Terjadinya hal tersebut karena lemahnya suatu pengendalian internal dan kurangnya pengawasan dari dalam perusahaan. Selain itu, karyawan dapat memiliki kesempatan untuk melakukan kecurangan karena adanya wewenang penuh yang dimiliki oleh karyawan. Dari empat elemen *fraud diamond*, kesempatan merupakan elemen yang paling memungkinkan untuk diminimalisir melalui penerapan prosedur dan kontrol serta upaya mendeteksi secara dini terhadap *fraud.* Bentuk kontrol yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir terjadinya tindakan kecurangan salah satunya yaitu dengan menerapkan sistem *reward and punishment*, karena dengan adanya sistem *reward and punishmen* akan mendorong seorang karyawan untuk tidak melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memproksikan variabel kesempatan dengan variabel *Reward and Punishment*. Ali (2011) dalam Irawanti (2016), menyatakan bahwa semakin sering perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) atas tindakan baik yang dilakukan oleh karyawan, maka kemungkinan seorang karyawan mengulangi tindakan yang baik akan semakin besar. Namun, apabila sanksi atau hukuman (*punishment*) dari perusahaan atas kesalahan yang dilakukan semakin sering diterima oleh karyawan, maka tindakan kesalahan yang dilakukan akan semakin berkurang. Selain itu, sistem *reward and punisment* diberlakukan oleh perusahaan dengan tujuan supaya sikap dan perilaku yang menyimpang karyawan dapat memperbaiki.

Kemampuan (*Capability*), kemampuan adalah sifat individu yang diperlukan dalam melakukan suatu *fraud* (Wolfe dan Hermanson, 2004). Mereka juga menyatakan jika suatu kecurangan (*fraud)* tidak mungkin terjadi tanpa adanya seseorang dengan kemampuan yang cukup untuk melakukan kecurangan tersebut. Seseorang harus memiliki kemampuan yang cukup untuk dapat mencari peluang tersebut agar dapat melakukan strategi atau taktik *fraud* dengan tepat. Oleh sebab itu, untuk meminimalisir adanya kemampuan yang berlebih terhadap karyawan maka perusahaan dapat menerapkan adanya sistem *job rotation* bagi karyawan. Adanya sistem *job rotation* yang diterapkan oleh perusahaan, diharapkan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecurangan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti dalam penelitian ini memproksikan variabel kemampuan dengan variabel *Job Rotation*.

Richard Wells dalam Wibisono (2015), menyatakan *job rotation* adalah perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan kepada pekerjaan yang berbeda. Hal ini memungkinkan perpindahan karyawan pada satu perusahaan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya atau dari jenis pekerjaan satu ke jenis pekerjaan lainnya dan dapat dilakukan pada periode waktu yang tetap maupun berubah-ubah. Adanya sistem *Job rotation* yang dilakukan dengan tepat oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan moral karyawan, kualitas pekerjaan, mengurangi stres dan kejenuhan karyawan pada pekerjaan, serta meningkatnyakinerja karyawan.

Richard Wells dalam Wibisono (2015), juga menyatakan bahwa rotasi pekerjaan dapat

digunakan sebagai sistem untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebihan dari karyawan pada sutau posisi pekerjaan tertentu. Pada saat seorang karyawan memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu, maka kemungkinan seorang karyawan telah mengetahui celah-celah dalam perusahaaan yang dapat dimanfaatkan untuk melakukan tindakan kecurangan *(fraud)* semakin besar.

Rasionalisasi (*rationalization),* rasionalisasi adalah tindakan pembenaran terhadap diri sendiri atas perbuatan yang salah (Wolfe dan Hermanson, 2004). Kurniawan (2013), berpendapat bahwa rasionalisasi yaitu anggapan para pelaku kecurangan bahwa apa yang dilakukan merupakan sesuatu yang wajar dan hanya mengambil sedikit atau meminjam harta perusahaan merupakan anggapan mereka karena tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seseorang yang melakukan tindakan kecurangan pada dasarnya tidak menggunakan hati nurani dan hanya menggunakan rasionalisasi atau logika mereka. Oleh karena itu, untuk mengendalikan logika mereka agar tidak melakukan tindakan kecurangan maka perusahaan perlu melakukan adanya pembinaan dan kajian Islam secara rutin. Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti memproksikan variabel rasionalisasi dengan variabel religiusitas.

Rohayati (2014), menyatakan bahwa religiusitas yang dimiliki oleh seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka di dalam perusahaan. Sikap religiusitas yang dimiliki setiap karyawan, akan menjadi batasan bagi mereka dalam menjalankan persaingan dalam dunia kerja. Religiusitas yang dimiliki seorang karyawan akan mendorong mereka untuk senantiasa bersikap lebih bijak dalam menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Ketakutan atas ancaman dari alam serta keyakinan yang dimiliki, menjadikan manusia untuk senantiasa bersikap lebih baik dengan menaati perintah dan menjauhi larangan Allah dengan keikhlasan. Dengan adanya kegiatan religi yang dilakukan oleh suatu perusahaan, maka diharapkan dapat membantu dalam membentuk akhlak karyawan dan semakin meningkatkan religiusitas masing-masing karyawan. Sehingga, karyawan dalam menjalankan pekerjaan tidak akan melakukan tindakan yang buruk atau melanggar peraturan perusahaan yaitu salah satunya dengan melakukan kecurangan.

Penelitian ini berusaha untuk mengkaji persepsi karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan administrasi keuangan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *fraud.* Karyawan BMT dipilih sebagai subyek penelitian karena karyawan BMT lebih memahami peranannya dan memiliki pengetahuan mengenai tindakan kecurangan atau *fraud.*

2. KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kerangka teoritis

2.1.1 Teori Agensi

Teori keagenan (*Agency Theory*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Jensen and Meckling (1976) yang mendasari praktik bisnis perusahaan yang dipakai selama ini. Teori tersebut berakar dari sinergi teori ekonomi, teori keputusan, sosiologi, dan teori organisasi. Prinsip utama teori ini menyatakan bahwa organisasi sebagai suatu hubungan kerja sama antara pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agent*) berdasarkan kontrak yang telah disepakati.

Problematika dari teori agensi adalah bahwa kepentingan prinsipal dapat berbeda dengan kepentingan agen. Agen termotivasi melakukan kegiatan yang lebih menguntungkan kepentingan pribadi mereka. Demi menghindari resiko, agen dapat menggeser sebanyak mungkin resiko ke prinsipal ketika mereka bertindak atas nama mereka sendiri. Pada akhirnya, perilaku agen dapat bekerja melawan kepentingan pemilik (Fama & Jensen, 1983). Untuk meminimalisir masalah yang terjadi, Jensen & Meckling (1976) menyebut adanya

biaya keagenan yang harus dikeluarkan.

Masalah keagenan dapat mendorong terjadinya *fraud*, sebagaimana menurut Zahra, *et.al* dalam Gerard (2014), *anteseden fraud* termasuk tekanan yang muncul dari masyarakat, industri, dan organisasi. Kondisi organisasi meliputi masalah keagenan, yaitu pemisahan kepemilikan dan kontrol manajemen. Situasi ini menuntut pemantauan agen oleh pemegang saham dalam hal agen berperilaku secara oportunistik

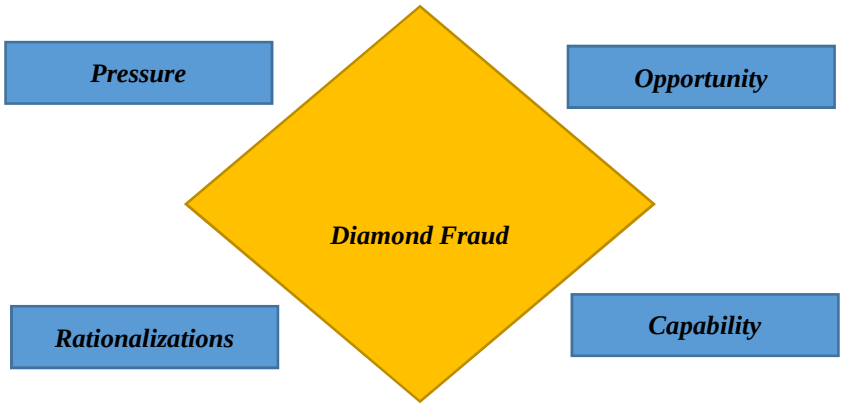
2.1.2 *Shari'ah Enterprise Theory*

Shari'ah Enterprise Theory dicetuskan oleh Triyuwono (2006). *Shari'ah Enterprise Theory* (SET) merupakan penyempurnaan teori yang mendasari *enterprise teory* sebelumnya. Aksioma penting yang mendasari penetapan konsep *Shari'ah Enterprise Theory* adalah Allah sebagai sumber amanah utama dan sumber daya yang dimiliki para *stakeholders.* Sumber daya tersebut melekat suatu tanggungjawab dalam penggunaan, cara dan tujuan yang ditetapkan sang Pemberi Amanah.

Shariah Enterprise Theory mengajarkan bahwa hakekat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya diberi hak untuk mengelola *(khalifa fil ardhi).* Manusia diharuskan mempertanggung-jawabkan seluruh aktivitas kepada Allah secara vertikal, dan kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggungjawaban secara horizontal kepada umat manusia lain serta pada lingkungan alam. *Shariah Enterprise Theory* juga menyatakan bahwa penerima pertanggungjawaban di dalam lembaga bisnis syariah terdiri atas dua yakni *direct participant* dan *indirect participant. Direct participant* adalah pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam aktivitas bisnis seperti pemilik, investor dan karyawan perusahaan, baik dalam bentuk kontribusi keuangan maupun non keuangan. Sedangkan *indirect participant* adalah pihak-pihak yang secara tidak langsung terlibat dalam aktivitas bisnis yakni Allah SWT, masyarakat, alam dan *stakeholder* lainnya (Triyuwono, 2012: 357).

2.1.3 Fraud Diamond Theory

Teori *fraud diamond* adalah pandangan baru mengenai *fraud* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004). Kemampuan (*capability*) merupakan satu elemen kualitatif yang ditambahkan dalam *fraud diamond* dan diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap *fraud*. Wolfe dan Hermanson (2004), menyebutkan kapabilitas sebagai kemampuan untuk mengenali kesempatan serta mengambil keuntungan dari hal tersebut dan merealisasikan kecurangan. Bentuk dari model *Diamond Fraud Theory* yang dikemukakan oleh Wolfe dan Hermanson (2004) digambarkan sebagai berikut :

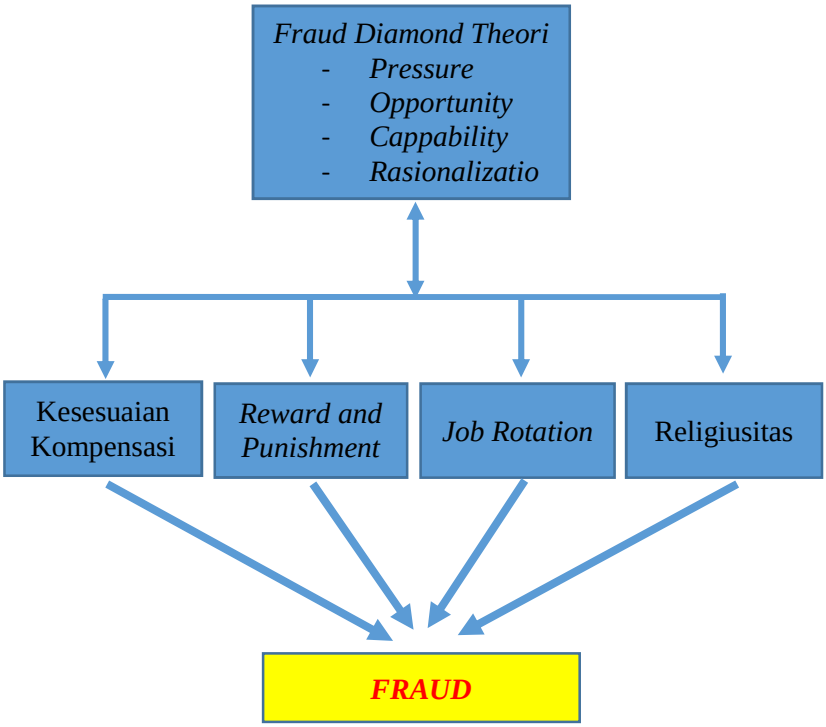


Gambar 1. *Fraud Diamond*
Sumber : Wolfe dan Hermanson (2004)

Wolfe dan Hermanson (2004), menyatakan bahwa walaupun tekanan (*pressure*) yang

dirasakan berdampingan dengan kesempatan (*opportunity*) dan rasionalisasi (*rasionalization*), *fraud* tidak mungkin dapat dilakukan tanpa adanya elemen keempat yaitu kemampuan (*capability*). Dengan kata lain, untuk dapat melakukan kecurangan maka pelaku harus memiliki keterampilan dan kemampuan. Selanjutnya, menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kemampuan individu (*capability*) merupakan sifat pribadi yang dimiliki oleh pelaku utama untuk dapat memainkan peran utama sehingga dapat menyebabkan *fraud* benar-benar terjadi bahkan dengan kehadiran tiga elemen lainnya.

Hay (2013) dalam Shelton (2014), *capability* adalah sifat yang dimiliki oleh pelaku tindak penipuan (*fraud)*, yang dapat mendorong mereka dalam melakukan kecurangan dengan memanfaatkan adanya kesempatan. Pendapat ini menyatakan bahwa selain adanya faktor lingkungan, faktor perilaku juga turut dipertimbangkan sebagai prediktor terjadinya *fraud*. Pelaku kecurangan biasanya merupakan orang yang memiliki kekuasaan di dalam organisasi dan memahami sistem di dalam organisasi tersebut. Sehingga apabila ditambah adanya kemampuan maka dapat mengakibatkan ancaman yang cukup parah. Berdasarkan landasan teori dan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2 Kerangka Pemikiran

2.2 Pengembangan Hipotesis

Teori keagenan (*Agency Theory*) merupakan teori yang dikembangkan oleh Jensen and Meckling (1976), prinsip utama teori ini menyatakan bahwa organisasi sebagai suatu hubungan kerja sama antara pemegang saham (*principal*) dan manajer (*agent*) berdasarkan kontrak yang telah disepakati. Hal tersebut Sejalan dengan *Shariah Enterprise Theory* mengajarkan bahwa hakekat kepemilikan utama berada pada kekuasaan Allah, sementara manusia hanya diberi hak untuk mengelola *(khalifa fil ardhi)*. Manusia diharuskan mempertanggung-jawabkan seluruh aktivitas kepada Allah secara vertikal, dan kemudian dijabarkan lagi dalam bentuk pertanggungjawaban secara horizontal kepada umat manusia lain serta pada lingkungan alam. *Shariah Enterprise Theory* juga menyatakan bahwa

penerima pertanggungjawaban di dalam lembaga bisnis syariah terdiri atas dua yakni *direct participant* dan *indirect participant.*Akan tetapi seringkali manusia mengabaikan tanggungjawab tersebut dengan melakukan fraud.

2.2.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud*

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para pekerja sebagai balas jasa atas kontribusinya dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001 dalam Widyaswari, 2017). Wexley dan Yukl (2003) dalam Widyaswari (2017), menyatakan bahwa ketidakpuasan atas kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja seperti pencurian uang, peralatan, maupun persediaan barang.

Apabila kesesuaian kompensasi telah diberikan oleh sebuah organisasi kepada karyawan maka diharapkan dapat membuat karyawan merasa tercukupi sehingga karyawan tidak akan melakukan tindakan yang dapat merugikan organisasi seperti melakukan kecurangan. Perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. Karena, bagi karyawan kompensasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kesejahteraannya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dan adil maka karyawan merasa telah diperhatikan kesejahteraannya sehingga diharapkan karyawan dapat meminimalkan tindakan kecurangan (*fraud*) yang dapat dilakukan (Luthans dalam Kusumastuti, 2012).

H_1 : Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Fraud*

2.2.2 Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*

Crhistian (2003) dalam Wibisono (2015), menyatakan bahwa salah satu dari delapan tindakan yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya *fraud* yaitu dengan pemberian *reward* dan *punishment*. Menurutnya *reward* perlu diberikan kepada karyawan yang patuh dan ikut dalam memerangi *fraud*. Xu dan Ziegenfuss (2008), dalam penelitiannya menyatakan bahwa *reward systems* memberikan efek positif dalam mengungkapkan *company's wrongdoing* atau bahkan *fraud*.

Selain *reward*, *punishment* juga harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang melakukan *fraud*. *Punishment* ini harus diberikan pada saat menemukan *fraud* meskipun *fraud* tidak mengakibatkan kerugian yang besar. Menurut Amrizal (2004), penegakan disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan bertindak lebih disiplin dan dapat mengurangi perbuatan curang. Adanya sistem *reward and punishmen* yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat mengurangi perilaku menyimpang atau kecurangan yang dilakukan oleh karyawan.

H_2 : *Reward and Punishment* berpengaruh negatif terhadap *Fraud*

2.2.3 Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Handoko (1992) dalam Martikasari (2012), menyatakan bahwa rotasi kerja merupakan proses perpindahan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pada dasarnya pekerjaan itu sendiri secara nyata tidak berubah, hanya para karyawan yang berputar. Hasibuan (2003), menyatakan bahwa rotasi kerja adalah perubahan pekerjaan, tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *rangking* yang sama di dalam organisasi itu, istilah-istilah yang sama dengan rotasi kerja adalah pemindahan, mutasi, dan *transfer*.

Wells dalam Istiqomah (2017), menyebutkan *job rotation* juga dapat digunakan sebagai media untuk mengurangi kekuatan atau kekuasaan yang berlebihan pada suatu posisi pekerjaan tertentu. Pada saat seseorang memiliki kekuasaan penuh atas suatu posisi pekerjaan tertentu maka dapat terjadi kemungkinan bahwa seseorang tersebut telah mengetahui celah-

celah untuk melakukan kecurangan atau *fraud*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja (*job rotation*) merupakan salah satu sistem kontrol yang dapat digunakan untuk menghindari terjadinya kecurangan dalam organisasi atau perusahaan, serta untuk menghindari adanya kekuasaan yang mendominasi sehingga karyawan dapat mengetahui celah-celah untuk melakukan kecurangan.

H_3 : *Job Rotation* berpengaruh negatif terhadap *Fraud*

2.2.4 Pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud*

McDaniel dan Burnett (1990) dalam Basri (2015), mendefinisikan religiusitas sebagai kepercayaan kepada Tuhan disertai dengan komitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh Allah. Allport (1950) dalam Basri (2015), mengemukakan bahwa agama dianggap peran khas dalam kehidupan individu. Agama kerpercayaan dapat mengontrol perilaku individu dari sikap yang tidak etis. Seseorang yang memiliki sikap religiusitas yang tinggi cenderung berperilaku etis dan menghindari perilaku kecurangan.

Weber (1930) dalam Safitri (2017), menyatakan bahwa faktor religius bukan merupakan aspek psikis bersifat instinktif, yaitu unsur bawaan yang siap pakai. Akan tetapai, religiusitas juga mengalami proses perkembangan dalam mencapai tingkat kematangannya. Religiusitas tidak luput dari berbagai gangguan yang dapat mempengaruhi perkembangannya, baik bersumber dari dalam diri seseorang maupun yang bersumber dari faktor luar. Religiusitas juga memiliki pengaruh baik pada sikat dan perilaku manusia. Selain itu, religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku individu.

Said et al. (2018), Berpendapat bahwa semakin tinggi tingkat religiusitas seorang karyawan maka dapat mengurangi terjadinya tindakan kecurangan yang mungkin dilakukan oleh karyawan. Selain itu, tindakan penipuan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan akan semakin mudah untuk dicegah dengan adanya tingkat religiusitas seorang karyawan yang tinggi, karena seorang karyawan dengan pengetahuan agama yang kuat menyadari bahwa tindakan kecurangan merupakan tindakan yang dila ; menurut agamanya, sehingga mereka akan berpikir panjang untuk melakukan tindakan kecurangan dan mereka juga dapat mengendalikan diri untuk tidak melakukan tindakan kecurangan meskipun memiliki peluang untuk melakukannya.

H_4 : Religiusitas berpengaruh negatif terhadap *Fraud*

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausatif, pendekatan penelitian yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Variabel independen yang diuji dalam penelitian ini adalah kesesuaian kompensasi, *reward and punishment, job rotation*, dan religiusitas. Sedangkan variabel dependennya adalah *fraud*. Data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berasal dari sumber secara langsung dengan menggunakan angket (kuesioner). Sedangkan yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah pendapat dan persepsi dari setiap karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan administrasi keuangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan administrasi keuangan yang berjumlah 278 responden. Penelitian ini menggunakan rumus slovin untuk mempersempit ukuran sampel supaya jumlah sampel *representative* dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel/ jumlah responden
N = Ukuran populasi
e = Presentase kelonggaran katelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 278 orang, presentase kelonggaran 5 % (0,05) dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Perhitungannya sebagai berikut :

$$n = \frac{278}{1+278\ (0,05)^2}$$

$$n = \frac{278}{1,69}$$

$$n = 164$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian yaitu sebanyak 164 orang.

3.1. Operasionalisasi Variabel

Pengumpulan data dalam penelitian ini baik variable independen maupun dependen menggunakan kuesioner. Untuk itu perlu di rumuskan operasionalisasi variable dengan tepat.

1. Variabel Dependen

- **Kecurangan (*Fraud)***

  Fraud merupakan bentuk tindakan penyimpangan yang dapat berupa penggelapan aktiva, pemalsuan dokumen, penyalahgunaan wewenang dan pelanggaran prinsip yang dilakukan oleh individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan pribadi. *Fraud* ini di ukur dengan melihat persepsi pimpinan, marketing dan administrasi keuangan terhadap fraud melalui jawaban pertanyaan kuesioner yang diajukan. Poin pertanyaan mengacu indikator kecurangan, seperti penggunaan biaya operasional untuk kepentingan di luar pekerjaan, memakai uang nasabah, mencuri aset perusahaan, melakukan pencatatan yang salah dengan sengaja, memanipulasi data dan melanggar sistem kerja dengan sengaja. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

2. Variabel Independen

a. Kesesuaian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan, penghargaan yang di berikan organisasi terhadap anggota organisasi yang telah menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Poin pertanyaan mengacu indikator kesesuaian kompensasi, seperti gaji, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, dan upah lembur. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

b. Reward and Punishment

Reward adalah umpan balik positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian atau prestasi yang telah dilakukan oleh karyawan. *Reward* dapat berupa promosi, penghargaan, pelatihan dan pengembangan, pujian, pemberian cuti, dan asuransi. *Punishment* adalah suatu umpan balik negatif yang diberikan oleh oleh perusahaan atas suatu kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan. *Punishment* dapat berupa teguran, skorsing, surat peringatan, dan peraturan. Poin pertanyaan mengacu indikator *reward and punishment*, seperti pemberian penghargaan, pemberian pelatihan dan asuransi, pemberian teguran, skorsing, dan surat peringatan. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

c. *Job Rotation*

Job Rotation dapat diartikan sebagai perubahan periodik pekerja dari satu tugas ke tugas yang lainnya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, dan untuk menghindari kejenuhan dalam bekerja serta menghindari kemampuan berlebih dalam pekerjaan. Poin pertanyaan mengacu indikator *job rotation*, seperti bertambahnya kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, mengurangi kejenuhan kerja, sistem *job rotation*, *job rotation* untuk semua karyawan dan *job rotation* mengurangi kemampuan berlebih. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

d. Religiusitas

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual. Selain itu, religiusitas merupakan suatu sistem yang terintegrasi dari keyakinan (*belief*), gaya hidup, aktivitas ritual dan institusi yang memberikan makna dalam kehidupan manusia dan mengarahkan manusia pada nilai-nilai suci atau nilai-nilai tertinggi. Poin pertanyaan mengacu indikator religiusitas, seperti kajian islami, akhlaq dan perilaku karyawan, tetap shalat meski sedang jam kerja dan takut melanggar aturan Allah. Semua item pertanyaan diukur dengan skala likert 1 sampai 5.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan subjek penelitian karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo bagian pimpinan, marketing dan administrasi keuangan yang berjumlah 278 responden. Penelitian ini menggunakan rumus *slovin* untuk mempersempit ukuran sampel dengan pertimbangan karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang menjadi responden dalam penelitian yaitu 164 orang.

Adapun rincian jumlah pengembalian kuesioner dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.1 berikut :

Table 4.1
Rincian Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Total
Kuesioner yang dikirim	164
Total kuesioner yang kembali	116
Kuesioner yang tidak dapat digunakan	9
Total kuesioner yang digunakan	107
Tingkat pengembalian yang digunakan	65 %

Sumber : Data primer diolah, 2018

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas yang digunakan adalah dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor konstruknya. Suatu indikator dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat probabilitas kesalahan 0,00 dan 0,05. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.2.

Table 4.2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran Korelasi	Signifikasi	Ket

Kecurangan (*Fraud*)	0,613** - 0,845**	0,000	Valid
Kesesuaian Kompensasi	0,711** - 0,809**	0,000	Valid
Reward and Punishmen	0,690** - 0,818**	0,000	Valid
Job Rotation	0,811** - 0,902**	0,000	Valid
Religiusitas	0,465** - 0,709**	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2. maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat probabilitas kesalahan 0,00%. Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur tentang variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Setelah dilakukan pengujian validitas, selanjutnya akan dilakukan pengujian reliabilitas karena suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Conbrach Alpha* **(α)**. Menurut Nunnally (1967) dalam (Ghozali, 2011: 48), suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *Conbrach Alpha* > 0,6. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.3. Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6. Sehingga seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Tanda	Batas Alpha	Ket
Kecurangan (*Fraud*)	0,893	>	0,6	Reliabel
Kesesuaian Kompensasi	0,909	>	0,6	Reliabel
Reward and Punishmen	0,894	>	0,6	Reliabel
Job Rotation	0,947	>	0,6	Reliabel
Religiusitas	0,779	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakan analisis antara variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal. Untuk menguji apakah distribusi normal digunakan dengan cara menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan koreksi *liliefors*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika probabilitas signifikannya diatas kepercayaan 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas Ghozali (2013:164). Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Uraian	Nilai Residual Terstandarisasi
Jumlah sampel	107
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2018

Pada tabel 4.4 diperoleh nilai *Asym Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berarti distribusi data berada dalam kondisi normal.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas (*indipenden*). Untuk melihat ada atau tidaknya multikolonieritas maka dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* lawannya *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independennya. Hasil pengujian multikolonieritas dapat dilihat pada tabel 4.5. berikut :

Table 4.5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Cronbach Alpha Tanda		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Kesesuaian Kompensasi	0,812	1,232	Tidak ada multikolonieritas
Reward and Punishmen	0,549	1.056	Tidak ada multikolonieritas
Job Rotation	0,616	1,623	Tidak ada multikolonieritas
Religiusitas	0,953	1,049	Tidak ada multikolonieritas

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.5, terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan metode *Glejser* yaitu dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika terdapat pengaruh variabel bebas yang signifikan terhadap nilai mutlak residualnya maka dalam model terdapat masalah heteroskedastisitas. Namun, jika nilai probabilitasnya lebih besar dari nilai alphanya (Sig. > α) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0 *for windows*, diperoleh hasil uji heteroskedastisitas dengan metode *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Glejser

Model	B	t	P-Value
(Constant)	0,653	2,732	0,007
Kesesuaian Kompensasi	-0,053	-1,006	0,317
Reward and Punishment	0,007	0,110	0,913
Job Rotation	0,036	0,665	0,508
Religiusitas	-0,059	-1,004	0,318

a. Dependent Variable: RES_2
Sumber : data primer diolah, 2018

Berdasarkan pada tabel 4.21. terlihat bahwa pada model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena nilai probabilitas (sig.) masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya > 0,05.

Selanjutnya dilakukan uji regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kesesuaian kompensasi, *reward and punishment*, *job rotation* dan religiusitas terhadap kecurangan (*fraud*) pada BMT di Kabupaten Wonosobo. Hasil uji linier berganda ditunjukkan pada tabel 4.7.

Table 4.7
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,468	,404
	Kesesuaian Kompensasi	-,246	,089
	Reward and Punishment	-,292	,106
	Job Rotation	,286	,092
	Religiusitas	-,252	,099

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.21 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$\hat{}Fraud\ (Y) = 3{,}468 - 0{,}246\ (X_1) - 0{,}293\ (X_2) + 0{,}286\ (X_3) - 0{,}252\ (X_4)$

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud* pada BMT di Kabupaten Wonosobo. Hasil dari penelitian ini berarti kesesuain kompensasi mampu menurunkan tindakan *fraud*.Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Prasetya (2015) yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima dapat menurunkan tingkat *fraud* yang dilakukan oleh karyawan. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Prasetya (2015), Widyaswari (2017) dan Zulfikar (2017) yang menyatakan bahwa kesesuian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud).* Namun berbeda dengan penelitian tersebut, hasil penelitian Bartenputra (2016), Alau, Ilat dan Gamalien (2017), Hamdani (2017) dan Pratiwi (2018) yang menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan (*fraud).*

Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan diharapkan dapat meminimalisir terjadinya kecurangan (*fraud*) yang dapat dilakukan oleh karyawan. Sebagian besar responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo merasa puas atas kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada mereka sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas kompensasi yang diterima, maka kemungkinan mereka dapat memenuhi kebutuhannya akan semakin besar. Sebab, meskipun seorang karyawan memiliki kebutuhan hidup yang cukup tinggi namun kompensasi yang diterima dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya maka akan semakin kecil kemungkinan seorang karyawan melakukan tindakan kecurangan (*fraud*) agar dapat memenuhi kebutuhannya. Karena, secara umum alasan yang digunakan para pelaku *fraud* dalam melakukan tindakannya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Oleh sebab itu, sudah seharusnya apabila pihak BMT di Kabupaten Wonosobo dapat memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan beban kerja mereka supaya karyawan merasa puas atas kompensasi yang diterima. Karena, dengan adanya pemberian kompensasi yang tinggi maka kebutuhan pokok karyawan dapat tercukupi. Sehingga, untuk memenuhi kebutuhannya yang semakin mahal karyawan tidak perlu melakukan tindakan *fraud*.

4.2.2 Pengaruh *Reward and Punishment* terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa *reward and punishment* berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hasil tersebut membuktikan bahwa dengan adanya sistem *reward and punishment* yang diterapkan, maka karyawan cenderung memilih untuk menghindari atau tidak melakukan tindakan *fraud* karena mereka mengetahui bahwa akan mendapatkan hukuman (*punishment*) apabila melakukan tindakan *fraud*. Disatu sisi, apabila karyawan tersebut mendukung kebijakan perusahaan dalam memerangi *fraud* maka karyawan akan mendapatkan hadiah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Permatasari (2016) yang menyatakan bahwa *reward and punishment* berpengaruh signifikan terhadap *fraud*. Serta konsisten dengan hasil penelitian Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel *reward and punishmen* berpengaruh negatif terhadap *fraud*. artunya semakin sering karyawan memperoleh penghargaan (*reward*) atas tindakan baik yang dilakukan, maka semakin besar kemungkinan karyawan akan mengulanginya. Sebaliknya, semakin sering karyawan mendapat hukuman (*punishment*) karena melakukan kesalahan, maka kemungkinan karyawan mengulangi kesalahan akan semakin berkurang.

SAS no 99 menyebutkan bahwa kemungkinan terjadinya *wrong-doing* dapat dikarenakan kurangnya penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada karyawan atau pemberian *reward* tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan. Selain itu, *top management* yang tidak terlalu memperdulikan tentang pemberian *reward* yang sewajarnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga dapat menimbulkan tindakan *fraud* oleh karyawan. Oleh karena itu, maka pemberian *reward* benar-benar sangat penting baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menghindari tindakan *wrong-doing*. Selain pemberian *reward*, SAS no 99 juga menyebutkan bahwa untuk menghindari sikap wrong-doing diperlukan kedisiplinan. Dengan memperlihatkan ketegasan dalam penegakan kedisiplinan dapat memberikan stimulas bagi karyawan lain untuk tidak melakukan tindakan *wrong-doing*. Selain itu, diperlukan peningkatan hukuman bagi para pelaku kecurangan sehingga dapat memberikan rasa jera bagi karyawan yang akan melakukan tindakan kecurangan. Berdasarkan hal tersebut manajemen BMT di Kabupaten Wonosobo hendaknya senantiasa memperhatikan serta meningkatkan pemberian *reward and punishment* yang lebih baik lagi. Sehingga karyawan merasa puas akan pemberian *reward and punishment* sesuai dengan kinerja mereka, dengan karyawan merasa puas akan apa yang mereka dapatkan maka dapat mengurangi kemungkinan terjadinya *fraud* yang dapat dilakukan oleh karyawan.

4.2.3 Pengaruh *Job Rotation* terhadap *Fraud*

Hasil Pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa *job rotation* tidak berpengaruh terhadap *fraud*. Hasil tersebut memberikan pembuktian bahwa dengan perusahaan menerapkan *job rotation* belum tentu karyawan tidak akan melakukan tindakan *fraud*. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Wibisono (2015) dan Permatasari (2016) yang menyatakan bahwa variabel *job rotation* berpengaruh secara signifikan terhadap *fraud*. Serta hasil penelitian Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel *job rotation* berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Artinya karyawan cenderung akan menghindari tindakan *fraud* karena mengetahui bahwa posisi mereka akan diganti oleh rekan kerja mereka.

Job Rotation merupakan suatu proses perpindahan pekerjaan yang bersifat horizontal dimana jenis serta tanggung jawab yang ditanggung oleh karyawan akan berbeda pada periode tertentu demi mengurangi tingkat kejenuhan pekerjaan serta menambah pengalaman kerja karyawan. Selain itu, rotasi kerja juga diharapkan dapat mengurangi terjadinya kecurangan, karena dengan adanya rotasi pekerjaan dapat mengurangi berlebihnya penguasaan karyawan terhadap suatu pekerjaan serta adanya *job rotation* maka tindakan *fraud* akan sulit untuk ditutupi karena posisi karyawan tersebut akan dengan mudah digantikan oleh karyawan lain. Akan tetapi, apabila sistem *job rotation* belum dilaksanakan

secara optimal dan sistem *job rotation* tidak dilakukan secara adil maka tidak menutup kemungkinan jika tindakan kecurangan akan tetap terjadi. Hal tersebut dapat terjadi karena meskipun sistem *job rotation* telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi perilaku atau moral karyawan belum terjaga dengan baik serta niat karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan masih ada, maka tindakan kecurangan tersebut akan tetap mungkin terjadi. Teori *Reasoned Action* (TRA) menjelaskan dalam konteks sikap terhadap perilaku seseorang. Secara umum, seseorang akan melakukan suatu perilaku tertentu yang diyakini dapat memberikan hasil positif (sikap yang menguntungkan), dibandingkan melakukan perilaku yang diyakin dapat memberikan hasil negatif (sikap yang tidak menguntungkan) dan salah satu tindakan yang dapat menguntungkan bagi seseorang yaitu melakukan kecurangan (*fraud*). Karena pada dasarnya tindakan kecurangan dapat memberikan keuntungan bagi pelakunya namun dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi atau instansi.

Selain itu, meskipun sistem *job rotation* telah dilaksakan belum tentu dapat menutup celah terjadinya kecurangan. Karena pada dasarnya sebagian besar para pelaku kecurangan dalam melakukan kecurangan tidak dilakukan secara individu melainkan secara bersama-sama (berjamaah). Sehingga meskipun telah dilakukan sistem *job rotation* belum tentu dapat menutup celah terjadinya kecurangan yang dapat dilakukan oleh karyawan karena adanya persekongkolan antar karyawan. Disisi lain, dengan adanya sistem job ratasi maka kesempatan karyawan melakukan kecurangan akan semakin tinggi, karena semakin sering karyawan berpindah dari pekerjaan satu kepekerjaan yang lain maka kemampuan karyawan akan semakin meningkat, dengan meningkatnya kemampuan karyawan didukung dengan perilaku dan moral karyawan yang kurang baik serta niat karyawan untuk melakukan kecurangan masih ada maka peluang karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan (*fraud)* akan semakin terbuka lebar.

4.2.4 Pengaruh Religiusitas terhadap *Fraud*

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Hasil tersebut memberikan pembuktian semakin tinggi tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan, maka kemungkinan karyawan untuk melakukan tindakan *fraud* akan semakin berkurang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Basri (2015), Safitri (2017) dan Istiqomah (2017), yang menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *fraud*. Namun berbeda dengan hasil penelitian Dharma (2016), Ika dan Dita (2017) yang menyatakan religiusitas tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Religiusitas merupakan kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan terhadap agamanya yang diwujudkan dalam pengamalan nilai-nilai agama yakni dengan mematuhi aturan-aturan dan menjalankan kewajiban-kewajibab dengan ikhlas hati dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah. Dengan adanya kajian-kajian Islami yang diterapkan oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas religiusitas yang dimiliki oleh karyawan. Apabila tingkat religiusitas seorang karyawan sudah baik, maka dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan. Karena seorang karyawan dengan tingkat religiusitas tinggi akan memilih untuk menjauhi hal-hal yang buruk dalam bekerja salah satunya yaitu melakukan tindakan kecurangan (*fraud*). Selain itu, pendalaman agama dipercaya dapat mengontrol perilaku dan sikap individu yang tidak etis. Karena sebagian besar pelaku kecurangan akan merasionalisasi perbuatannya sebagai pembenaran terhadap diri sendiri dari perilaku yang salah. Rasionalisasi terjadi karena sebagian besar pelaku merasa dirinya tidak melakukan tindak kriminal, tetapi melakukan sesuatu yang sudah sewajarnya mereka lakukan. Sehingga dengan adanya tingkat religiusitas yang tinggi pada diri karyawan, maka karyawan akan cenderung untuk berperilaku etis dan tidak akan merasionalisasikan setiap perbuatan tidak etis yang dilakukan. Selain itu, keyakinan agama yang kuat diharapkan dapat mencegah perilaku ilegal melalui perasaan bersalah terutama dalam hal kecuranganatau *fraud*.

5. KESIMPULAM DAN KETERBATASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi, *reward and punishment*, religiusitas berpengaruh negatif terhadap *fraud*, sedangkan *job rotation* tidak berpengaruh negatif terhadap *fraud*. Keterbatasan dalam penenelitian ini yaitu hasil penelitian ini hanya dapat menggenalisir terjadinya *fraud* pada karyawan BMT di Kabupaten Wonosobo sehingga belum dapat menggeneralisir keadaan daerah lainnya di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Albrecht, W. S., Hill, N. C., & Albrecht, C. C. 2006. The Ethics Development Model Applied To Declining Ethics In Accounting. *Australian accounting review*. Volume 16, Issue 38.

Albrecht, C., Turnbull, C., Zhang, Y. and Skousen, C. J. 2010 "The relationship between South Korean chaebols and fraud". *Management Research Review*. Vol. 33 Issue: 3, pp.257-268. Retrieved from www.emerald.com

Amrizal. 2004. *Pencegahan dan Pendeteksian Kecurangan oleh Internal uditor*. Jakarta: Direktorat Investigasi BUMN dan BUMD Deputi Bidang Investigasi.

Basri, Y. M. 2015. Pengaruh Dimensi Budaya dan Religiusitas Terhadap Kecurangan Pajak. *Jurnal Akuntabilitas*. Vol. VIII No. 1.

Dewi, N. 2017. Regulasi Keberadaan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) dalam Sistem Perekonomian di Indonesia. *Jurnal Serambi Hukum*. Vol. 11 No. 01.

Fama, E. F. & Jensen, M. C. 1983. Separation of Ownership and Control. *Journal of Low and Economics*.

Ghozali, I. 2011. *Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamdani, M. 2017. Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). *Tesis*. Universitas Lampung.

Hasibuan, M. S. P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Irawanti, A. 2016. Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Lima Satu Sejahtera Jepara). *Institutional Repository*. UIN Walisongo Semarang.

Istiqomah, N. L. 2017. Analisis Pengaruh Reward and Punishment, Job Rotation, dan Religiusitas Terhadap Fraud pada BMT di Yogyakarta. *Digital Library*. UIN Sunang Kalijaga Yogyakarta.

Jensen, M. C. & Meckling, W. H. 1976. Theory Of The Firm: Managerial Behavior, Agency, Cost, And Ownership Structure. *Journal Of Financial Economics*.

Kurniawan, G. 2013. Pengaruh Moralitas, Motivasi dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kecurangan Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 1, No. 3.

Kusumastuti, N. & Meiranto, W. 2012. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Accounting*. Volume 1, Nomor 1.

Martikasari, S. 2012. Pengaruh Sistem Rotasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan Di Upt Perpustakaan Universitas Diponegoro. *ejournal*. Universitas Diponegoro Semarang.

Prasetya, E. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Fraud Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada BMT di Wonosari). *Eprints*. Unviersitas Negeri Yogyakarta.

Rohayati, D. 2014. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan pada BMT di Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang. *e-repository*. STAIN Salatiga.

Safitri, A. 2017. Pengaruh Religiusitas dan Detection Rate Terhadap Penggelapan Pajak. *Jurnal Akuntansi*. Vol. 6, No.1.

Said, J., Asry, S., Rafidi, M., Obaid, R. R., & Alam, M. M. 2018. Integrating Religiosity into Fraud Triangle Theory: Empirical Findings from Enforcement Officers. *GJAT*.

Shelton, A. M. 2014. *Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond*. Undergraduate Honors Theses. Paper 213. *availabel at* http://dc.etsu.edu/honors/213

Triyuwono, I. 2006. *Akuntansi Syari'ah (Perspektif, Metodologi, dan Teori)* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Triyuwono, I. 2012. *Akuntansi Syari'ah (Perspektif, Metodologi, dan Teori)* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Wibisono, P.,W., 2015. Pengaruh Reward And Punishment dan Job Rotation Terhadap Fraud. *ePrints@UNY*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Widyaswari, I. D. A. N., Yuniarta, G. A. & Sujana, E. 2017. Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*) pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut. *e-Journal Ak Universitas Pendidikan Ganesha.* Vol. 8, No. 2.

Wolfe, D., & Hermanson, D. R. 2004. The Fraud Diamond: Considering Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74 (12), 38-42.

Xu, Y., & Ziegenfuss, D. E. 2008. Reward Systems, Moral Reasoning, and Internal Auditors' Reporting Wrongdoing. *Journal of Business and Psychology.* 22 (4), 323–331.

Zimbelman, M. et al. 2009. *Fraud Examination third edition.* South-Western Cengage Learning : USA

Nomor: e-0401/SNA-23/2020

SNA 23 VIRTUAL 2020

IKATAN AKUNTAN INDONESIA
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK

SERTIFIKAT

Diberikan Kepada:

SITI MAGHFIROH

Sebagai

PEMAKALAH

SIMPOSIUM NASIONAL AKUNTANSI XXIII

PERAN AKUNTAN PENDIDIK DALAM MEWUJUDKAN *SUSTAINABLE DEVELOPMENT* MELALUI PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI

Dengan Nilai 16 SKP

Diselenggarakan secara virtual pada tanggal 22 - 23 september 2020

Jakarta, 23 September 2020
Kompartemen Akuntan Pendidik IAI

Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., CMA., CA
Ketua

This is an Electronically Generated Document. To Validate please email ppl@iaiglobal.or.id