

Sistem Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi : Survey pada Bank Sulselbar Cabang Sinjai

Ahmad Fathahuddin

Email : ahmadfath@gmail.com

Mahasiswa Prodi Akuntansi STIEM Bongaya, Makassar, Indonesia

Ledy Jeane Liline

ladyjeaneliline@gmail.com

Mahasiswa Magister Akuntansi Universitas Gajah Mada, Indonesia

Corresponding Author:

Nama author: Ahmad Fathahuddin

Email : ahmadfath@gmail.com

Received: 10 Januari 2025, Revised: 25 Januari 2025, Accepted: 17 Februari 2025:

Published: 28 Februari 2025

Abstract. *Accounting fraud has received a lot of public attention as a dynamic that is the center of attention for business people. This study aims to test and analyze the influence of internal control systems and job satisfaction on the tendency of accounting fraud. The research was conducted on employees of Bank Sulsebar Sinjai Branch. Data collection used a questionnaire technique and the number that could be collected and analyzed as many as 45 questionnaires from 45 respondents/employees who filled out the questionnaire. To conduct data analysis, multiple regression analysis was used using the SPSS application to process data. The results of the study show that the internal control system has a negative effect on the tendency of accounting fraud. Job satisfaction has a negative effect on the tendency of accounting fraud.*

Keywords: *Internal control system, job satisfaction, tendency to accounting fraud.*

Absrak. Kecurangan akuntansi telah mendapat banyak perhatian publik sebagai dinamika yang menjadi pusat perhatian para pelaku bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian dilakukan pada karyawan Bank Sulsebar Cabang Sinjai. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesiner dan jumlah yang dapat dikumpul dan dianalisis sebanyak 45 kuesioner dari 45 responden/karyawan yang mengisi kuesioner. Untuk melakukan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mengelola data. Hasil penelitian menunjukkan sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

Kata kunci : Sistem pengendalian internal, kepuasan kerja, kecenderungan kecurangan akuntansi.

I. PENDAHULUAN

Kecurangan akuntansi biasanya terjadi karena kesalahan penyajian data dalam sebuah laporan keuangan. Hal yang bisa saja dilakukan dalam kecurangan adalah membuat jumlah nominal yang kurang dalam laporan keuangan dengan harapan mendapatkan keuntungan dari tindakan tersebut. Saat ini banyak sekali ditemukan kasus kecurangan dalam perusahaan baik

sektor pemerintahan maupun swasta. Kecurangan akuntansi telah mendapat banyak perhatian publik sebagai dinamika yang menjadi pusat perhatian para pelaku bisnis di dunia. Kasus kecenderungan kecurangan akuntansi di Indonesia terjadi secara berulang-ulang (Wirakusuma & Setiawan, 2019). Kecurangan akuntansi sering disebut sebagai praktik korupsi karena melibatkan beberapa unsur seperti pengungkapan fakta yang menyesatkan, kepercayaan yang disalah gunakan, aturan yang dilanggar, dan lainnya (Damayanti & Putra, 2023). Faktor pengendalian internal dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecurangan dalam suatu perusahaan.

Kecenderungan kecurangan dipengaruhi oleh ada atau tidaknya peluang untuk melakukan hal tersebut. Peluang yang besar membuat kecenderungan kecurangan lebih sering terjadi. Peluang tersebut dapat dikurangi dengan sistem pengendalian internal yang baik (Athoulloh et al., 2019). Menurut Triswantoro & Riyadi, (2022). Pengendalian internal pada hakikatnya adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam upaya melindungi aset perusahaan dan membuat kepatuhan terhadap hukum dan aturan-aturan yang berlaku. Efektifitas control internal dapat membantu perusahaan dalam mengelola dan mengarahkan operasinya dalam mencegah perilaku penipuan dan perilaku penyalahgunaan lainnya. Dengan demikian jika penerapan sistem pengendalian internal yang lemah dapat menyebabkan kecurangan. Pengendalian internal berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi (Wirakusma & Setiawan, 2019). Berbeda dengan hasil penelitian Athoulloh et al.,(2019) menunjukkan bahwa pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan.

Selain faktor pengendalian internal, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kecurangan dalam suatu perusahaan. Menurut Agustiawan et al., (2022) menjelaskan kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Adapun menurut (Effendi & Yulianto, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan serta emosi pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan yang baik pada perusahaan tentu akan selalu berusaha bekerja maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Semakin puas sebuah karyawan maka semakin baik pulang kinerjanya didalam perusahaan sehingga akan menghindari mereka dari rasa ingin melakukan tindak kecurangan (Damayanti & Putra, 2023). Beberapa studi empiris menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan kecurangan (Athoulloh et al.,2019 ; Triwantoro & Riyadi, 2022 ; Damayanti dan Putra, 2023), sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi & Yulianto, (2022) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kecenderungan kecurangan akuntansi. Kontradiksi hasil penelitian ini mendorong penelitian menguji dan menganalisis pengaruh sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi

II. TINJAUAN TEORITIS

1. Kecurangan Akuntansi

Menurut Wirakusuma & Setiawan, (2019) menjelaskan kecurangan akuntansi mengacu pada kesalahan akuntansi yang dilakukan secara sengaja dengan tujuan menyesatkan pengguna

laporan keuangan. Menurut Gustina, (2018), terdapat dua tipe kecurangan akuntansi yaitu :
(a) Kecurangan eksternal. Kecurangan yang dilakukan oleh pihak luar terhadap suatu perusahaan/entitas, seperti kecurangan yang dilakukan pelanggan terhadap usaha.
(b) Kecurangan internal. Tindakan tidak legal yang dilakukan oleh karyawan, manager dan eksekutif terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Kecurangan tersebut akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan itu sendiri.

Adapun indikator kecenderungan kecurangan akuntansi diukur menurut Efriyenty, (2020) sebagai berikut: Kecenderungan untuk memanipulasi, memalsukan, atau mengubah catatan akuntansi. (b) Kecenderungan untuk membuat penyajian yang keliru atau kegagalan dari peristiwa signifikan atau transaksi informasi dari laporan keuangan. (c). Kecenderungan untuk secara sengaja menerapkan prinsip akuntansi. (d) Kecenderungan untuk membuat laporan keuangan yang salah karena pencurian aset yang dibayar entitas untuk barang atau jasa yang tidak diterima. (e) Kecenderungan untuk menyajikan laporan keuangan palsu karena perlakuan yang tidak tepat disertai dengan dokumen palsu.

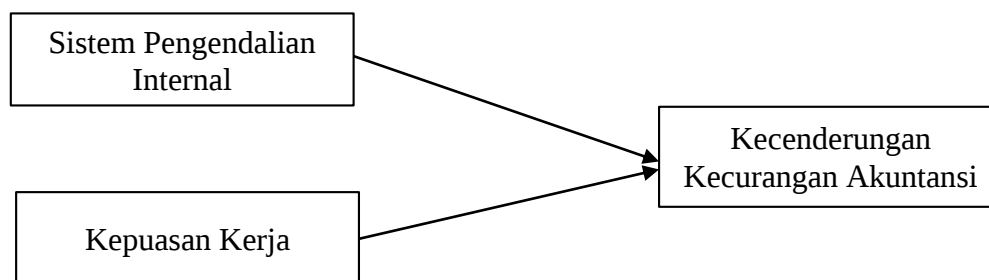
2. Sistem Pengendalian Internal

Menurut Damayanti & Putra, (2023) menjelaskan pengendalian internal merupakan sebuah aturan atau sistem yang dibuat untuk mengawasi dan mengatur berbagai aktivitas perusahaan agar patuh pada undang – undang yang berlaku. Pengendalian internal yang baik tentunya akan membuat peluang kecurangan menjadi rendah. Pengendalian internal pada hakikatnya adalah proses yang dilakukan oleh sebuah organisasi dalam upaya melindungi asset perusahaan dan membuat kepatuhan terhadap hukum dan aturan-aturan yang berlaku (Triswantoro & Riyadi, 2022). Menurut (COSO) dalam Dewi (2019) pengendalian internal satuan usaha terdiri atas unsur-unsur sebagai berikut: (a) Lingkungan pengendalian, (b) Penaksiran risiko, (c) Informasi dan komunikasi, (d) Aktivitas pengendalian, (e) Pemantauan

3. Kepuasan Kerja

Menurut Triswantoro & Riyadi, (2022) menjelaskan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk menentukan perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung berperilaku positif terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan diharapkan karyawan tersebut jauh dari perilaku kecurangan. Menurut Athoullouh et al.,(2019) menjelaskan kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek, yaitu : (a) Kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. (b) Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. (c) Kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh pekerja. Adapun indikator kepuasan kerja diukur menurut Putri, (2023) sebagai berikut: (a) Isi pekerjaan, (b) pengawasan yang efektif, (c) manajemen dan organisasi, (d) kesempatan untuk maju, (e) gaji atau insentif, (f) rekan kerja, (g) kondisi pekerjaan.

Kerangka Konsep



Gambar 1 : Kerangka Konsep

Hipotesis

H1 : Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Bank Sulsebar Cab.Sinjai.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada Bank Sulsebar Cab.Sinjai.

III. METODE PENELITIAN

1. Metode

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan berbagai prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2019). Survey dilakukan pada karyawan Bank Sulsebar Cabang Sinjai di setiap departemen dan sub departemen masing-masing 5 karyawan, sehingga jumlah sampel sebanyak 45 karyawan. Teknik pengumpulan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Daftar karyawan pada setiap departemen dan sub departemen yang sampel penelitian disajikan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Jumlah Sampel Penelitian

No	Nama Departemen	Jumlah
1	Departemen Kredit	5
2	Departemen Kredit Khusus	5
3	Departemen Supervisi	5
4	Departemen Funding	5
5	Departemen Administraasi Dan Pelaporan	5
6	Sub Departemen Kredit Mikro	5
7	Sub Departemen Kredit Konsumer	5
8	Sub Departemen Bagian Kredit Program	5
9	Sub Departemen Penyelesaian / Penyelamatan Kredit	5
TOTAL		45

Sumber : Bank Sulsebar Cab.Sinjai

Hasil

Analisis hasil penelitian pengaruh sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dianalisis menggunakan teknik regresi berganda dengan alat bantu SPSS, di mana hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2 : Perhitungan Koefisien Regresi dan Pengujian Hipotesis

Uraian	Nilai Koefisien	Standar Error	T hitung	P-value	Keputusan Hipotesis
Konstanta	11,243	0,524	5,720	0,000	-
SPI (X1)	-1,758	0,418	3,608	0,001	H1 diterima
Kepuasan kerja (X2)	-0,799	0,290	2,754	0,007	H2 diterima
Variabel independen : Kecenderungan kecurangan akuntansi (Y)					

Sumber : Data diolah Tahun 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12 di atas, maka dibentuk satu persamaan regresi :

$$Y = 11,467 - 1,578X_1 - 0,799X_2$$

Model ini menunjukkan bahwa koefisien regresi hasil taksiran bertanda negatif. Hasil ini memberikan gambaran bahwa adanya hubungan yang negatif dari variabel sistem pengendalian internal (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Y). Lebih lanjut dapat dijelaskan variabel sistem pengendalian internal memiliki koefisien regresi bertanda negatif sebesar -1,578 berarti apabila sistem pengendalian internal meningkat 1 %, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan sebesar 1,57 % pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan) dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,799 yang berarti apabila kepuasan kerja meningkat 1 %, maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan mengalami penurunan sebesar 0,79 % pada saat variabel bebas lainnya tidak berubah (konstan). Kemudian jika tidak ada penerapatan sistem pengendalian internal dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kecenderungan kecurangan akuntansi sebesar 11,243 %.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yakni sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa nilai probability sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Artinya sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Selanjutnya Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) yakni kepuasan kerja terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi menunjukkan bahwa nilai probability sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi.

IV. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hal ini mencerminkan bahwa semakin efektif penerapan sistem pengendalian internal maka semakin

berkurangnya kecenderungan pegawai dalam melakukan kecurangan akuntansi, sebaliknya sistem pengendalian internal yang buruk dapat menyebabkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi meningkat. Sistem pengendalian internal yang efektif akan menutup peluang akan terjadinya kecurangan akuntansi. Apabila tingkat pengendalian internal yang ada di dalam perusahaan atau instansi dapat berjalan baik maka kecenderungan melakukan kecurangan akuntansi semakin rendah sehingga proses pelaporan keuangan yang dihasilkan dapat memberikan informasi yang relevan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirakusuma & Setiawan, (2019) dan Damayanti & Putra, (2023) yakni pengendalian internal berpengaruh negatif pada kecenderungan kecurangan akuntansi

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Hasil penelitian ini mencerminkan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja suatu perusahaan atau instansi maka kemungkinan untuk melakukan kecurangan akuntansi semakin rendah dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat kecurangan akuntansi yang akan terjadi. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang merupakan cerminan dari sikap kerja yang positif, situasi kompensasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan, merupakan definisi konseptual dari kepuasan kerja. Reaksi emosional karyawan terhadap pekerjaan mereka mungkin positif atau negatif, tergantung pada kepuasan kerja mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan sebuah karyawan maka semakin baik pulang kinerjanya didalam perusahaan sehingga akan menghindari mereka dari rasa ingin melakukan tindak kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Putra, (2023) dan Anggreni et al., (2020) yakni kepuasan kerja berhubungan negatif terhadap kecenderungan kecurangan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan atas hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa (1) Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi, (2) Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Penelitian ini memiliki keterbatasan hanya pada satu unit organisasi sehingga tingkat generalisasi masih sangat rendah, sehingga untuk penelitian selanjutnya memperluas objek penelitian.

Referensi

- Anggreni, N. N. S., Sujana, E., & Julianto, I. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kecerdasan Spiritual, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi Kasus pada Bank Perkreditan Rakyat di Kabupaten Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Humanika*, 10(1), 32–41.
- At. A., F. (2018). *Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan*. 7–30.
- Athoullloh, A. A., Hidayat, A. syaifu., & Harventy, R. D. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) (Studi pada Mc Donald ' s Cabang Malang) Achmad Anas Athoullloh. *Jurnal Akuntansi Indonesia*,

- 15(2).
- Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV Wahana Tata Serang-Banten). *Jumanis - Baja*, 4(1), 117–131.
- Damayanti, N. L. K. S., & Putra, C. G. B. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Moralitas Individu, Kepuasan Kerja, Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Hita Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 124–135. <https://doi.org/10.32795/hak.v4i1.3205>
- Dewi, S. P. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(9), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Dian Sumarna1, A., & Novitasari, N. F. (2022). COSO Framework Sebagai Basis Penilaian Efektifitas Pengendalian Internal Penerimaan Kas (*Studi Kasus PT LEP*). 4, 656–670.
- Effendi, A., & Yulianto, I. (2022). Pengaruh Teladan Pimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Potensi Employee Fraud Melalui Kepuasan Kerja Dan Pengendalian Intern Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. *Jurnal Audit, Pajak, Akuntansi Publik (AJIB)*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.32897/ajib.2022.1.1.1318>
- Efriyenty, D. (2020). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi Pada Bank Perkreditan Rakyat Kota Batam. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 4(2), 7–16. <https://doi.org/10.33884/jab.v4i2.1948>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi Kede). Universitas Dipenogoro.
- Gustina, I. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern dan ketaatan Aturan Akuntansi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada SKPD Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(8), 1–10.
- Makassar, D. (2021). *Kasus Kredit Fiktif Pegawai Bank Sulselbar Ditahan Kejati Sulsel*. <https://news.detik.com/berita/d-5525349/kasus-kredit-fiktif-rp-25-m-pegawai-bank-sulselbar-ditahan-kejati-sulsel>
- Putri, N. H. (2023). *Literatur Riview terhadap Turnover Intention : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (Literature Review on Turnover Intention : Effects of Job Satisfaction and Job Stress)*. 4(1), 51–61.
- Soemarso. (2018). *Akuntansi Suatu Pengantar 1* (Salemba Em).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Triswantoro, F., & Riyadi, S. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal, Integritas, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kecurangan (Studi Kasus Pada Yayasan-Yayasan Di Banten). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/6320>
- Wirakusuma, I. G. B., & Setiawan, P. E. (2019). Pengaruh Pengendalian Internal, Kompetensi dan Locus Of Control Pada Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 26, 1545. <https://doi.org/10.24843/eja.2019.v26.i02.p26>