

Melihat jauh ke dalam: Dampak kecerdasan spiritual terhadap niat melakukan kecurangan

Dekar Urumsah¹, Aditya Pandu Wicaksono², Adhetra Januar Putra Pratama³

^{1,2,3} Universitas Islam Indonesia

e-mail: dekar.urumsah@uui.ac.id

ARTIKEL INFO

Article history:
Available online 1 June 2016

Keywords:
fraud, theory of planned behavior, spiritual intelligence, morality leadership, organization culture

ABSTRACT

Fraud is being a salient issue because of its huge amount of loss. Fraud offenders have no doubt to commit fraud despite they sacrifice their moral, ethics, and spirituality. The purpose of this research is to investigate the influence of spiritual intelligence in intention to commit fraud and also its influence to moral of leader and organization culture. This research uses quantitative approach by distributing a questionnaire to the respondent and examined by statistic tool smart PLS 3. Research respondents are 52 finance department staff of private company in Yogyakarta, Indonesia. The finding explains person's spiritual intelligence is not fraud prevention. Other findings explain spiritual intelligence is able to emerge a good organization culture and moral of leader. The good organization culture will prevent fraud, but the good moral of a leader is not. This research recommends the organization to increase promoting moral and ethics in the organization through relevant programs that enhance those to its members.

ABSTRAK

Kecurangan sedang menjadi isu yang menonjol karena dampak kerugian yang luar biasa. Para pelaku kecurangan tanpa ragu untuk melakukannya dengan mengorbankan moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual dalam niat melakukan kecurangan dan pengaruhnya terhadap moral pemimpin dan budaya organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke responden dan diolah dengan alat statistik smart PLS 3. Responden penelitian ini adalah 52 karyawan departemen keuangan perusahaan swasta di Yogyakarta. Temuan penelitian ini adalah kecerdasan spiritual individu bukan merupakan pencegah kecurangan. Temuan lain adalah kecerdasan spiritual mampu untuk mewujudkan budaya organisasi dan moral pemimpin yang baik. Budaya organisasi yang baik mencegah kecurangan di organisasi, tetapi moral pemimpin yang baik tidak menutup kemungkinan untuk melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini merekomendasikan organisasi untuk meningkatkan program-program yang meningkatkan moral dan etika.

Pendahuluan

Kasus kecurangan (*fraud*) di Indonesia sudah menjadi topik yang hangat dibicarakan di media massa seperti tidak ada akhir. Kecurangan sudah menjadi virus yang menular dan berkembang biak di berbagai sektor baik sektor publik maupun swasta. Untuk mencegah penyebaran korupsi, Indonesia membentuk Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) yang bertujuan untuk memberantas korupsi di Indonesia. Namun demikian, kasus korupsi tidak serta merta hilang dari Indonesia setelah dibentuk KPK. Menurut *Indonesia Corruption Watch*, pada tahun 2015 Indonesia mengalami kerugian hingga Rp. 3.107 triliun (Republika 2015). Kecurangan memiliki berbagai bentuk dan dapat dilakukan oleh siapa saja (Prabowo 2014). Segitiga kecurangan (*fraud triangle*) (Cressey 1953) memberikan tiga alasan mengapa individu melakukan kecurangan. Alasan tersebut adalah tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*).

Terlepas dari tiga alasan tersebut, jika melihat jauh ke dalam apakah ada masalah dengan spiritual atau keimanan para pelaku korupsi sehingga kecurangan dilakukan. Dalam berbagai kasus korupsi yang ada di Indonesia, para pelaku korupsi dianggap sebagai seseorang yang memiliki kecerdasan dan keimanan yang tinggi karena sebagai seorang panutan yang seolah-olah akan jauh dari korupsi. Akan tetapi, anggapan itu seperti terbantahkan setelah banyak kasus para pejabat tinggi Indonesia menjadi tersangka dalam kasus korupsi. Dari

kasus tersebut memunculkan anggapan bahwa individu yang memiliki kecerdasan spiritual tidak menjamin untuk menjauhi korupsi. Kecerdasan spiritual dari individu saat ini hanya menjadi *cover* untuk mendapatkan simpati publik. Dampak dari itu, spiritualitas atau keimanan yang dimiliki oleh individu akan luntur jika dihadapkan dengan penyimpangan yang menyebabkan kerugian. Permasalahan etika seperti ini biasanya sangat sulit diinvestigasi untuk mengetahui penyebabnya (Gbadamosi dan Joubert 2005).

Berbagai penelitian telah banyak dilakukan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi individu untuk melakukan kecurangan. Penelitian-penelitian sebelumnya menguji faktor-faktor yang mendorong kecurangan dalam aspek finansial (Gbadamosi dan Joubert 2005; Tang, Chen, dan Sutarso 2008). Saat ini penelitian sudah berkembang dengan melihat ke luar aspek finansial, yaitu dengan memasukan aspek organisasi seperti budaya kerja dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi tindak kecurangan (Sardžoska dan Tang 2012; Wicaksono dan Urumsah 2016). Namun belum banyak penelitian yang jauh mendalam untuk menguji faktor spiritual atau keimanan dari individu dalam mempengaruhi individu sendiri dan organisasi dalam kaitannya dengan kecurangan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh dari kecerdasan spiritual individu dalam melakukan kecurangan. Kecerdasan spiritual juga akan diuji dalam mempengaruhi dalam pembentukan moral kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian ini hanya menguji hingga niat dalam melakukan kecurangan tetapi tidak mencapai perilaku nyata dalam kecurangan (*actual fraud behavior*).

Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Theory of Planned Behavior

Theory of planned behavior (TPB) merupakan teori yang menjelaskan faktor-faktor individu dalam berperilaku (Ajzen 1991). TPB telah banyak digunakan sebagai teori dasar dalam membentuk penelitian perilaku etis maupun tidak etis. TPB memberikan suatu gambaran bahwa sebelum individu berperilaku terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga memunculkan niat (*intention*) dan akhirnya menjadi perilaku (*behavior*). Individu terdorong untuk melakukan perilaku berdasarkan tiga faktor utama. *Attitude toward behavior* menjelaskan derajat individu memiliki rasa suka atau tidak suka atau menilai perilaku tersebut. *Subjective norm* merefleksikan bentuk pengaruh dari orang lain atau orang yang menjadi referensinya dalam memunculkan perilaku. *Perceived behavioral control* (PBC) merupakan persepsi kemudahan atau kesulitan individu dalam berperilaku yang merupakan refleksi dari pengalaman masa lalunya.

Variabel dalam TPB memiliki makna yang luas sehingga dapat dikembangkan untuk menjelaskan secara detail faktor-faktor dalam berperilaku. Dalam konteks perilaku kecurangan, berbagai penelitian telah mengadopsi dan memodifikasi model TPB sebagai teori dasar dalam mengetahui faktor kecurangan. Modifikasi model TPB dimaksudkan untuk menjelaskan secara detail variabel dalam TPB dengan menggantinya ke variabel lain tanpa mengubah substansi dari variabel TPB tersebut (Sardžoska dan Tang 2009; Sardžoska dan Tang 2012; Wicaksono dan Urumsah 2016).

Penelitian ini menggunakan salah satu variabel dalam TPB yaitu PBC sebagai dasar dalam membentuk model penelitian. PBC merupakan persepsi bahwa individu sebelum menampilkan sebuah perilaku terlebih dulu mengukur kemudahan, kesulitan, atau penghalangnya. PBC dalam penelitian ini dimodifikasi menjadi kecerdasan spiritual yang bertujuan untuk menguji hubungan kecerdasan spiritual dengan kecurangan. Selain itu, penelitian ini terbatas untuk menguji niat dalam melakukan kecurangan tanpa mengujinya hingga perilaku kecurangan yang nyata seperti apa yang ada dalam model TPB.

Kecurangan (Fraud)

Fraud merupakan sebuah aktivitas yang terjadi di dalam suatu lingkungan sosial dan mempunyai konsekuensi yang berat pada ekonomi, perusahaan, dan individu. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) mengklasifikasikan kecurangan ke dalam 3 skema yang disebut *fraud tree* yaitu korupsi, penyalahgunaan asset, dan kecurangan dalam laporan keuangan. Menurut laporan dari ACFE (2016), *living beyond means* merupakan gejala terbesar dalam kecurangan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa para pelaku kecurangan memiliki gaya hidup yang lebih tinggi dari pendapatan atau gaji yang diterima. Puas atau tidak puas terhadap gaji memiliki pengaruh dalam kecurangan. Menurut Tang dan Chiu (2003) individu yang memiliki kepuasan terhadap gajinya cenderung untuk tidak melakukan kecurangan.

Segitiga kecurangan (*fraud triangle*) merupakan contoh model yang mendorong individu melakukan kecurangan (Cressey 1953). Model tersebut menggambarkan tiga faktor utama dalam kecurangan yaitu motivasi, kesempatan, dan rasionalisasi. Dalam istilah "motivasi", terdapat "*non-shareable problem*" yang berarti situasi dimana masalah dari individu tidak dapat diinformasikan ke orang lain. Hal ini membuat motivasi yang kuat

untuk melakukan kecurangan. Setelah memiliki motivasi dan tersedianya kesempatan, kecurangan dapat dijadikan penyelesaian masalahnya (Prabowo 2014). Kesempatan yang muncul dihubungkan dengan kelemahan sistem pengendalian di organisasi tersebut dengan peluang untuk diketahui yang rendah. Kesempatan ini hanya dapat dilakukan oleh orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukannya tanpa terdeteksi (Wolfe dan Hermanson 2004). Kecurangan dilengkapi dengan rasionalisasi untuk membenarkan perilakunya tersebut. Rasionalisasi diperlukan agar pelaku dapat mencerna perilakunya yang melawan hukum untuk tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya. Opini rasionalisasi memiliki berbagai jenis seperti “saya berhak mendapatkannya”, “manajemen tidak peduli dengan saya”, “tidak ada orang yang tersakiti”, “ini untuk membantu perusahaan” (Prabowo 2014).

Kecerdasan Spiritualitas dan Niat Kecurangan

Spiritualitas dan keimanan memiliki arti yang berdampingan. Spiritualitas adalah pencarian pribadi untuk memahami pertanyaan utama tentang kehidupan, tentang makna, dan tentang hubungan kesakralan yang mungkin atau tidak mungkin membentuk pengembangan ritual keagamaan dan pengembangan komunitas. Sedangkan keimanan adalah sistem yang terorganisir dari kepercayaan, praktek, ritual, dan simbol yang dirancang untuk mendekatkan dengan transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi) dan mendorong pemahaman hubungan dengan orang lain dalam sebuah komunitas (Koenig, McCullough, dan Larson 2000).

Perilaku dari individu dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah spiritualitas dan keimanan. Nilai-nilai spiritualitas dan keimanan dari suatu kepercayaan tentu akan mempengaruhi cara individu berpikir dan berperilaku termasuk sikap dan hubungan dengan orang lain (Hage dan Posner 2015). Oleh karena itu, keimanan akan memandu perilaku dan meningkatkan identitas individu dengan religiusnya tersebut (Weaver dan Stansbury 2014). Spiritualitas dan keimanan telah dikonseptualisasikan untuk membangun aspek lain dalam kehidupan. Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual dan keimanan akan menampilkan perilaku yang sesuai dengan keyakinannya dan direfleksikan di dalam masyarakat. Hal ini telah terbukti bahwa pengaruh dari spiritualitas dan keimanan yang memadai akan berdampak pada perilaku yang positif (Ntalianis dan Darr 2005). Perilaku positif berarti individu akan lebih menampilkan perilaku yang mempertahankan etika dari pada menampilkan perilaku yang merusak etika seperti kecurangan. Penelitian dari Wicaksono dan Urumsah (2016) telah membuktikan bahwa individu yang memiliki keimanan yang baik cenderung untuk menjauhi kecurangan. Mengedepankan keimanan dan spiritualitas sangat penting untuk mengendalikan perilaku ke dalam perilaku yang beretika (Yilmaz dan Bahçekapili 2015)

H₁: Kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap niat melakukan kecurangan

Kecerdasan Spiritual dan Budaya Organisasi

Spiritualitas menjadi pondasi dasar dalam menentukan etika individu maupun kelompok. Penelitian yang berkaitan dengan spiritualitas menjadi penting karena berpotensi besar menjadikan individu, organisasi, dan masyarakat yang beretika (Sheep 2006). Spiritualitas yang tinggi secara positif akan membentuk individu yang beretika. Dampak dari itu, individu akan menampilkan perilaku etis dimana saja, baik di masyarakat maupun di organisasi (Ntalianis dan Darr 2005). Perilaku etis yang ditampilkan secara konsisten oleh individu dalam organisasi akan memberikan gejala dinamis dalam organisasi untuk menjadi sebuah budaya dalam organisasi. Menurut Weaver dan Stansbury (2014), organisasi menjadi religius ketika anggotanya membawa komitmen religius dan prakteknya ke organisasi secara konsisten. Sesuai dengan Schein (2004) yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai gejala dinamis di organisasi secara terus menerus ditampilkan oleh individu yang merupakan hasil interaksi individu dengan individu lainnya.

Pengertian dari Schein (2004) tersebut menunjukkan hubungan bahwa budaya organisasi akan terbentuk oleh perilaku-perilaku dari individu yang ada organisasi. Etika individu dalam organisasi menjadi kunci karena akan menentukan seperti apa bentuk budaya berperilaku dalam organisasi tersebut. Literatur menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berspiritualitas merupakan hasil refleksi dari spiritualitas individu sehingga terdapat transenden di organisasi (de Klerk 2005).

H₂: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap budaya organisasi

Kecerdasan Spiritual dan Moral Pemimpin

Pekerti dan Sendjaya (2010) menyimpulkan bahwa kecerdasan spiritual membentuk personal, karakter dan perilaku yang bermoral. Kecerdasan spiritual harus dimiliki oleh setiap individu termasuk pemimpin. Pemimpin merupakan individu yang mempunyai pengaruh kuat dalam organisasi untuk membentuk performa dari orang-orang yang dipimpinnnya (Hage dan Posner 2015). Dalam TPB, pemimpin merupakan *subjective norm* (Ajzen

1991) yang artinya menjadi referensi bagi orang lain dalam hal ini adalah bawahannya. Spiritualitas harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang digunakan untuk membawa bawahannya ke arah yang tepat. Spiritualitas yang dimiliki oleh pemimpin akan memunculkan *ethical leadership*. *Ethical leadership* adalah penampilan dari perilaku yang tepat dengan norma melalui penampilan personal dan hubungan interpersonal, promosi perilaku tersebut kepada bawahannya melalui berkomunikasi dan pengambilan keputusan (Brown, Trevino, dan Harrison 2005).

Hage dan Posner (2015) menemukan bahwa kecerdasan spiritual merupakan instrumen penting untuk membentuk pemimpin yang bermoral. Dengan kekuatan yang dimiliki, pemimpin akan membawa organisasi dan anggota organisasi ke jalur etis dengan mempromosikan perilaku-perilaku etis dan menghindari kecurangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dengan signifikan terhadap kepemimpinan (Supriyanto dan Troena 2012). Hal ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat kecerdasan spiritual, maka kepemimpinan akan semakin baik. Seseorang pemimpin seharusnya mempunyai tingkat keimanan dan ketakwaan yang tinggi, sehingga memahami bahwa kemampuan memimpin yang ia miliki adalah pemberian Tuhan.

H₃: Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap moral pemimpin

Budaya Organisasi dan Niat Melakukan Kecurangan

Konteks organisasi memiliki pengaruh yang penting pada perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat memainkan sebuah peran penting dalam pengembangan moral yang dapat membentuk karakter dari anggota organisasi. Individu cenderung akan melihat fenomena yang ada di organisasi untuk berperilaku etis maupun tidak etis. Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum (2011) menyebutkan organisasi yang etis diperlukan untuk membantu anggota memahami jenis perilaku yang etis dan tidak etis. Jika organisasi memiliki budaya etis yang tinggi, anggota akan tertekan untuk tidak menampilkan perilaku tidak etis. Menurut Weaver dan Stansbury (2014) suatu budaya organisasi harus mempengaruhi dan dipengaruhi oleh skema religius yang akan dibawa anggota ke organisasi. Terdapat hubungan timbal balik antara individu dan organisasi dengan dipengaruhi oleh keagamaan. Organisasi akan menjadikan perilaku etis dari individu jika organisasi tersebut berdasarkan agama atau religius. Sedangkan individu yang religius akan membentuk suatu organisasi yang religius pula (Weaver dan Stansbury 2014).

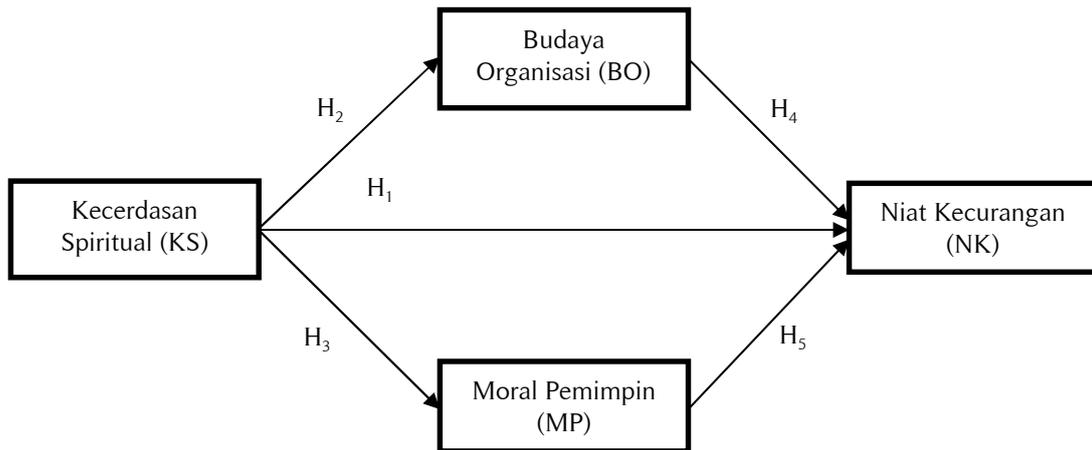
Penekanan spiritualitas dan keimanan menjadi penting karena hal tersebut memberikan petunjuk dan arahan kepada individu untuk menampilkan perilaku yang etis. Oleh karena itu, pembentukan suatu budaya diawali dengan membentuk perilaku dari anggota karena budaya organisasi yang merupakan cerminan perilaku individu di organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil dari perilaku yang berulang-ulang dilakukan secara konsisten oleh anggotanya (Schein 2004). Jika perilaku anggota organisasi secara konsisten menampilkan perilaku etis maka akan menjadi budaya baik dan juga sebaliknya. Sehingga, budaya organisasi yang baik akan memaksa anggota untuk menjauhi perilaku kecurangan (Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum 2011). Hasil ini sesuai dengan penelitian Wicaksono dan Urumsah (2016) yang mendukung bahwa budaya organisasi akan mencegah perilaku kecurangan di organisasi.

H₄: Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap niat melakukan kecurangan

Moral Pemimpin dan Niat Melakukan Kecurangan

Seperti yang dijelaskan dalam TPB (Ajzen 1991) bahwa pemimpin merupakan bentuk *subjective norm* yang memberikan pengaruh bawahannya dalam menampilkan perilaku. Perilaku bawahan merupakan refleksi dari perilaku pemimpinnya. Bawahan akan cenderung untuk mengimitasi perilaku dari pemimpinnya. Jika pemimpin mempromosikan perilaku yang baik maka bawahan akan meniru, begitu juga sebaliknya (Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum 2011; Wicaksono dan Urumsah 2016). Diperlukan moral yang baik dari pemimpin untuk membentuk perilaku yang etis dalam diri bawahan. Konsep pemimpin yang bermoral dikonseptualisasikan oleh Brown, Trevino, dan Harrison (2005) ke dalam 2 aspek yaitu *moral person* dan *moral manager*. *Moral person* merupakan bentuk integritas, keadilan, dan kejujuran, sedangkan *moral manager* merupakan bentuk komunikasi, membangun standar etika, dan agen dari perilaku etis. Penelitian secara empiris telah membuktikan bahwa pengaruh dari pemimpin yang etis akan mencegah kecurangan (Mayer, Kuenzi, dan Greenbaum 2011). Pemimpin merupakan agen dari perilaku yang merupakan referensi atau panutan dari bawahannya dalam berperilaku.

H₅: Moral pemimpin berpengaruh negatif terhadap niat melakukan kecurangan



Gambar 1. Model Penelitian

Metoda Penelitian

Metode dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Survei digunakan dalam rangka mengumpulkan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner ke responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan departemen keuangan dari perusahaan swasta di Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana responden dipilih apabila telah memenuhi kriteria menjadi responden (Berenson, Levine, dan Krehbiel 2012) yaitu karyawan bagian keuangan. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan bantuan alat statistik smartPLS 3.

Pengukuran dan Definisi Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 6. Skala 1 sampai 3 menggambarkan sangat tidak setuju hingga agak tidak setuju dalam sebuah pernyataan. Sedangkan skala 4 sampai 6 menggambarkan agak setuju hingga setuju sekali pada sebuah pernyataan. Tabel 1 menyajikan definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Pengukuran	Referensi
Kecerdasan spiritual	Kepercayaan dan keimanan dalam hubungan individu terhadap Tuhan.	6 item	Pawar (2009); Supriyanto dan Troena (2012)
Budaya organisasi	Bagaimana organisasi memiliki aturan atau kebiasaan dalam mengendalikan perilaku anggotanya.	6 item	Kaptein (2008)
Moral pemimpin	Peran pemimpin dalam berperilaku dan pengaruhnya terhadap bawahannya.	6 item	Kaptein (2008)
Niat Kecurangan	Niat untuk melakukan perilaku kecurangan	6 item	Robinson dan Bennett (1995)

Model Pengukuran

Dalam model ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas menggunakan *convergent* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* mengevaluasi item dari variabel adalah benar-benar berhubungan dengan variabelnya. Memenuhi *convergent validity* apabila nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel melebihi 0,50 (Fornell dan Larcker 1981). Sedangkan *discriminant validity* mengevaluasi bahwa variabel berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* terpenuhi apabila nilai korelasi variabel ke variabel itu sendiri lebih besar dari pada korelasinya dengan variabel lain. Nilai ini merupakan akar pangkat dua dari AVE. Pengujian reliabilitas menggunakan nilai dari *Composite Reliability* (CR) dimana nilai CR dari setiap variabel lebih dari 0,70 maka memenuhi pengujian reliabilitas (Fornell dan Larcker 1981).

Model Struktural

Model structural digunakan dalam rangka menganalisa hubungan antar variabel dalam model penelitian. Dalam model ini dilakukan pengujian kekuatan model (r^2) dan *path coefficient*, dan signifikansi. Pengujian r^2 menganalisa kekuatan model dalam menjelaskan variabel dependen yang diteliti. Sedangkan *path coefficient* (β) dan signifikansi (*p value*) merupakan pengujian hipotesa yang dibentuk dalam model. β dan *p-value* merupakan luaran dari *bootstrapping* di smartPLS.

Hasil dan Pembahasan

Demografi dan Pengujian Model Pengukuran

Dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan departemen keuangan, diperoleh 52 kuesioner yang dapat diolah dalam penelitian ini. Kuesioner yang dapat diolah berasal dari 24 responden laki-laki dan 28 perempuan. Latar belakang pendidikan dari responden sebagian besar berasal dari karyawan berpendidikan S1 sebesar 36% dan D3 sebesar 33%. Jumlah responden yang sedikit karena penelitian ini meneliti area yang sangat sensitif dari individu sehingga minat untuk mengisi kuesioner rendah. Namun demikian, Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 sudah tepat untuk sebuah penelitian.

Pengujian model pengukuran dengan menggunakan smartPLS tersaji dalam Tabel 2.

Tabel 2. Nilai AVE, CR, dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	AVE	CR	NK	KS	MP	BO
NK	0,646	0,876	0,803			
KS	0,639	0,897	-0,378	0,799		
MP	0,775	0,954	-0,190	0,301	0,880	
BO	0,741	0,920	-0,499	0,501	0,554	0,861

Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai di atas 0,50 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi pengujian *convergent validity*. Selain itu, nilai korelasi (angka yang di cetak tebal) variabel dengan variabel itu sendiri lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi pengujian *discriminant validity*. Dalam uji reliabilitas, terlihat bahwa nilai CR dari seluruh variabel melebihi 0,70 yang dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memenuhi pengujian variabel.

Pengujian Model Struktural

Pengujian kekuatan model

Setelah pengujian menggunakan smartPLS, nilai r^2 adalah seperti yang tersaji dalam Tabel 3. Berdasarkan tabel tersebut, nilai r^2 dari niat melakukan kecurangan adalah 0,238 atau 23,8%. Artinya model yang dibangun hanya mampu menjelaskan 23,8% dari niat melakukan kecurangan. Diperlukan variabel lain untuk menjelaskan lebih lanjut tentang niat melakukan kecurangan. Hasil lain menunjukkan kecerdasan spiritual menjelaskan 7,2% dari moral pemimpin, sedangkan kecerdasan spiritual menjelaskan 23,6% dari budaya organisasi.

Tabel 3. Nilai r^2

Variabel	Nilai r^2
NK	0,238
MP	0,072
BO	0,236

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan smartPLS tersaji dalam Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Path	B	t-value	p-value	Kesimpulan
H ₁	KS->NK	-0,174	1,697	0,090	Tidak didukung
H ₂	KS->BO	0,501	5,410	0,000	Didukung
H ₃	KS->MP	0,301	2,705	0,007	Didukung
H ₄	BO->NK	-0,484	3,217	0,001	Didukung
H ₅	MP->NK	0,131	0,573	0,567	Tidak didukung

Signifikan *p-value* < 0,05

Berdasarkan hasil pengujian menemukan bahwa hipotesis yang menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh negatif terhadap niat melakukan kecurangan tidak didukung. Hasil ini mengindikasikan bahwa individu yang memiliki spiritualitas dan keimanan yang tinggi tidak menutup kemungkinan memiliki niat melakukan kecurangan. Berlawanan hasil penelitian terdahulu dari Wicaksono dan Urumsah (2016) yang menemukan spiritualitas sebagai pencegah kecurangan.

Apa yang ditemukan dalam penelitian ini sesuai dengan fenomena kecurangan yang ada di Indonesia. Seperti yang sudah diberitakan di media masa pada umumnya bahwa pelaku kecurangan bukan individu yang kurang keimanan dan spiritualitasnya. Sebagai contoh dalam kasus beberapa pejabat tinggi di Indonesia yang terlibat kasus kecurangan yang dapat dikatakan sebagai individu dengan kecerdasan spiritualitas yang baik. Oleh karena itu individu yang memahami agama tidak menjadi penjamin untuk menjauhi kecurangan. Namun, pengujian hipotesis menemukan kecerdasan spiritualitas akan membentuk seorang pemimpin yang bermoral. Pemimpin yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik akan menjadi pemimpin yang bermoral baik. Akan tetapi, hasil pengujian pada Tabel 4 menemukan bahwa pemimpin yang bermoral atau etis tidak menutup kemungkinan untuk memiliki niat melakukan kecurangan

Dari sini memunculkan anggapan bahwa spiritualitas dan keimanan bertolak belakang dengan perilakunya terhadap kecurangan. Walaupun kecerdasan spiritual akan membangun pemimpin yang bermoral, niat untuk melakukan kecurangan tidak hilang. Kecurangan memiliki daya tarik tersendiri yang sangat kuat kepada siapa saja. ACFE (2016) dalam laporannya telah mengidentifikasi berbagai alasan individu melakukan kecurangan. Seperti yang dikemukakan oleh Tang dan Chiu (2003) bahwa cinta uang adalah akar dari kecurangan. Kecerdasan spiritualitas dan keimanan yang dimiliki individu akan luntur jika dihadapkan dengan cinta uang yang pada akhirnya akan menimbulkan kecurangan. Berbagai kemungkinan alasan akan muncul salah satunya adalah rasionalisasi. Rasionalisasi adalah cara pelaku kecurangan untuk membenarkan perilakunya tersebut (Prabowo 2014). Rasionalisasi yang mungkin muncul bahwa dana itu adalah hak pelaku atau pelaku gunakan untuk kepentingan orang lain dan bukan merupakan kecurangan. Rasionalisasi seperti ini pernah muncul dalam berbagai kasus korupsi di Indonesia.

Sementara itu, kecerdasan spiritualitas yang dimiliki oleh individu akan mampu untuk membangun budaya organisasi yang baik. Individu yang memiliki kecerdasan spiritualitas akan membangun sebuah budaya yang baik untuk organisasinya. Seperti yang dijelaskan oleh Schein (2004) bahwa budaya organisasi adalah sebuah kebiasaan yang berulang-ulang untuk jangka waktu yang sangat panjang. Kecerdasan spiritual akan menentukan budaya organisasi yang akan membawa ke dalam bentuk budaya yang baik dan mengedepankan ke perilaku etis (Pawar 2009). Pengujian lebih lanjut menemukan bahwa budaya organisasi yang baik akan menjadi pencegah dalam niatan melakukan kecurangan. Sesuai dengan Martin dan Cullen (2006) bahwa organisasi yang terbiasa terhadap perilaku etis akan menghindari kecurangan oleh anggotanya.

Simpulan

Kecerdasan spiritual dan keimanan yang dimiliki individu pada hakikatnya akan mendorong individu untuk berperilaku yang etis. Yilmaz dan Bahçekapili (2015) menjelaskan jika Tuhan ada dipikirkannya maka individu akan mampu menilai perilaku apakah benar atau salah. Namun demikian, hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya bahwa kecerdasan spiritualitas dan keimanan individu dan kecurangan bukan merupakan hal yang saling berhubungan. Ketika individu memiliki niat untuk melakukan kecurangan, spiritualitas dan keimanannya seolah-olah hilang dari dalam dirinya. Individu akan melakukan kecurangan tanpa mempertimbangkan spiritualitas dan keimanan yang dimilikinya.

Kecerdasan spiritual merupakan gejala positif untuk membentuk budaya organisasi dan moral pemimpin. Individu dengan spiritualitas yang baik akan mempromosikan perilaku etis di organisasi yang pada akhirnya akan menjadi budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang mengedepankan perilaku etis akan mencegah anggotanya untuk melakukan kecurangan. Sementara itu, kecerdasan spiritual juga akan membentuk pemimpin yang bermoral dan beretika. Pemimpin sebagai referensi dari bawahannya harus memberikan contoh-contoh perilaku yang beretika baik. Akan tetapi, seorang pemimpin yang bermoral belum tentu menjauhi perilaku kecurangan. Seorang pemimpin memiliki posisi yang strategis untuk mengelola organisasi dan mengambil sebuah keputusan yang dapat menguntungkan untuk dirinya sendiri.

Kontribusi Penelitian

Penelitian ini memberikan kontribusi bahwa kecerdasan spiritual merupakan hal yang penting untuk individu dan organisasi. Individu akan selalu berperilaku etis baik di masyarakat maupun organisasi. Dampaknya jika dilakukan berulang-ulang akan menjadi budaya organisasi yang positif. Selanjutnya akan menjadi sebuah budaya yang

secara otomatis akan mencegah kecurangan. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk membuat program-program dalam rangka meningkatkan spiritualitas dan keimanan individu di organisasi. Program-program tersebut akan memecahkan masalah moral pemimpin yang masih cenderung memiliki niat melakukan kecurangan. Dengan meningkatkan aspek spiritualitas dan keimanan diharapkan peluang untuk kecurangan dapat diperkecil.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden. Data yang terkumpul tidak cukup banyak karena sensitifitas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini. Penelitian ini hanya mencapai pada niat belum pada perilaku kecurangan yang nyata.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan pendekatan kualitatif. Model penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk menjelaskan perilaku nyata kecurangan dengan responden para pelaku kecurangan. Dengan Teknik wawancara akan lebih banyak menangkap jawaban responden dengan lebih dalam daripada hanya menggunakan kuesioner.

Daftar Referensi

- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational behavior and human decision processes* 50: 179–211.
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). 2016. Report to the nations on occupational fraud and abuse.
- Berenson, M., D. Levine., dan T. Krehbiel. 2012. *Basic business statistics: Concepts and applications*. Edinburg Gate: Pearson Education.
- Brown, M., L. K. Trevino, dan D. Harrison. 2005. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 97 (2): 117–34.
- Cressey, D. R. 1953. *Other People's Money: A Study of the social psychology of embezzlement*. IL: Free Press.
- de Klerk, J. 2005. Spirituality, meaning in life, and work wellness: A research agenda. *The International Journal of Organizational Analysis* 13 (1): 64–88.
- Fornell, C., dan D. Larcker. 1981. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *American Marketing Association* 18 (1): 39–50.
- Gbadamosi, G., dan P. Joubert. 2005. Money ethic, moral conduct and work related attitudes: Field study from the public sector in Swaziland. *Journal of Management Development* 24 (8): 754–63.
- Hage, J., dan B. Posner. 2015. Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Organizational Development Journal* 36 (4): 396–412.
- Kaptein, M. 2008. Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: The corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior* 29 (7): 923–47.
- Koenig, H., M. McCullough., dan D. Larson. 2000. *Handbook of religion and health*. New York: Oxford University Press.
- Martin, K., dan J. Cullen. 2006. Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics* 69 (2): 175–94.
- Mayer, D., M. Kuenzi, dan R. L. Greenbaum. 2011. Examining the link between ethical leadership and employee misconduct. *Journal of Business Ethics* 95: 7–16.
- Ntalianis, F., dan W. Darr. 2005. The influence of religiosity and work status on psychological contracts. *The International Journal of Organizational Analysis* 13 (1): 89–102.
- Pawar, B. 2009. Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. *Journal of Business Ethics* 88: 245–61.
- Pekerti, A., dan S. Sendjaya. 2010. Exploring servant leadership across cultures: Comparative study in Australia and Indonesia. *International Journal of Human Resource Management* 21 (5): 754–80.
- Prabowo, H. 2014. To be corrupt or not to be corrupt: Understanding the behavioral side of corruption in Indonesia. *Journal of Money Laundering Control* 17 (3): 306–26.

- Republika. 2015. Kerugian negara akibat korupsi menurun pada 2015. <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/umum/16/02/24/o321yb383-kerugian-negara-akibat-korupsi-menurun-pada-2015> (diakses 15 Maret 2016).
- Robinson, S., dan R. Bennett. 1995. A typology of deviant workplace behaviors : A multidimensional scaling study. *The Academy of Management Journal* 38 (2): 555–72.
- Roscoe, J. 1975. *Fundamental research statistics for the behavioral sciences*. New York: Rinehart and Winston.
- Sardžoska, E., dan T. Tang. 2009. Testing a model of behavioral intentions in the Republic of Macedonia : Differences between the private and the public sectors. *Journal of Business Ethics* 87 (4): 495–517.
- Sardžoska, E., dan T. Tang. 2012. Work-related behavioral intentions in Macedonia: Coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables. *Journal of Business Ethics* 108 (3): 373–91.
- Schein, E. 2004. *Organization culture and leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Sheep, M. 2006. Nurturing the whole person: The effects of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics* 66: 357–75.
- Supriyanto, A., dan E. Troena. 2012. Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja manajer (Studi di bank syari'ah kota Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10 (4): 693–709.
- Tang, T., dan R. K. Chiu. 2003. Income, money ethic, pay satisfaction, commitment, and unethical behavior: Is the love of money the root of evil for Hong Kong employees? *Journal of Business Ethics* 46 (1): 13–30.
- Tang, T., Y. Chen, dan T. Sutarso. 2008. Bad apples in bad (business) barrels: The love of money, machiavellianism, risk tolerance, and unethical behavior. *Management Decision* 46 (2): 243–63.
- Weaver, G., dan J. Stansbury. 2014. Religion in organization: Cognition and behavior. *Religion and Organization Theory* 41: 65–110.
- Wicaksono, A., dan D. Urumsah. 2016. Factor influencing employees to commit fraud in workplace: Empirical study in Indonesian hospitals. *Asia Pacific Fraud Journal* 1 (1): 1–18.
- Wolfe, D. T., dan D. R. Hermanson. 2004. The fraud diamond : Considering the four elements of fraud. *CPA Journal* 74 (12): 38–42.
- Yilmaz, O., dan H. Bahçekapili. 2015. Without God , Everything Is Permitted ? The reciprocal influence of religious and meta-ethical beliefs *Journal of Experimental Social Psychology* 58: 95–100.