

Pengendalian Internal dan Budaya Organisasi sebagai Pencegahan *Fraud* Penyalahgunaan Aset

Ulfah Zahria Ashari¹, Isti Rahayu^{1*}

¹ Program Studi Akuntansi Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

*Corresponding email: isti_rahayu@uui.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan data primer untuk menguji pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap kecenderungan fraud Penyalahgunaan Aset. Populasi penelitian adalah perusahaan retail yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan teknik penentuan sampel secara convenience sampling pada 100 perusahaan retail. Data dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan fraud penyalahgunaan aset, kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan fraud penyalahgunaan aset, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecenderungan fraud penyalahgunaan aset. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh Perusahaan retail untuk mencegah fraud penyalahgunaan aset.

Keyword: pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, budaya organisasi, *fraud* penyalahgunaan aset

Abstract

This research study makes use of primary data to examine the influence of internal controls, compensation appropriateness, and organizational culture on the tendencies of asset misappropriation fraud. This study was conducted in 2023 based on a questionnaire to 100 retail companies located in the Special Region of Yogyakarta, using the sampling technique of convenience sampling. The data in this research were tested by using multiple regression analysis. The research findings reveal that internal controls have a significant and negative influence on the tendencies of asset misappropriation fraud; compensation appropriateness does not have an effect on the tendencies of asset misappropriation fraud; and organizational culture has a significant and negative influence on the tendencies of asset misappropriation fraud. The study findings are expected to be a recommendation for retail company to prevent assets misappropriation fraud.

Keyword: internal controls, compensation appropriateness, and organizational culture, asset misappropriation fraud

I. PENDAHULUAN

Fraud bukan merupakan fenomena baru yang hanya berkaitan dengan *financial fraud*, namun *fraud* telah ditemukan sejak awal sejarah dunia ketika manusia menggunakan trik, penipuan, manipulasi untuk tujuan menghasilkan keuntungan bagi diri sendiri (Petrașcu & Tieanu, 2014). ACFE (2018) menyatakan terdapat tiga jenis kasus kecurangan yaitu penyalahgunaan aset, korupsi dan kecurangan pelaporan keuangan. Untuk meminimalisasi kecurangan, Statements on Auditing Standard (SAS) No. 99 menyatakan bahwa auditor harus merancang prosedur audit untuk memberikan keyakinan yang memadai terhadap kemungkinan terjadinya kecurangan (Khairunnisa et al., 2020). Lemahnya desain dan implementasi pengendalian internal di suatu entitas atau organisasi menjadi alasan tindak kecurangan terjadi. Secara langsung, pengendalian internal mempengaruhi keandalan pelaporan keuangan melalui pencegahan kecurangan (Umar et al., 2019). Survey Report to The Nations Asia Pasific tahun 2018 menemukan bahwa Indonesia menempati peringkat ketiga dari 18 negara di kawasan Asia Pasifik dengan total 29 kasus kecurangan dari total 220 kasus kecurangan. Association of Certified Fraud Examiners melalui publikasi Report to The Nations tahun 2018 juga menemukan dari tiga jenis kasus kecurangan, paling besar terjadi pada penyalahgunaan aset yakni, 38% korupsi dan 10% kecurangan pelaporan akuntansi (ACFE, 2018).

Perusahaan retail merupakan perusahaan yang menjual produk kepada konsumen akhir. Perusahaan ini memiliki risiko *fraud* yang lebih tinggi dibandingkan jenis usaha lain baik *fraud* yang berasal dari pegawai

maupun konsumen. *Fraud* penyalahgunaan aset merupakan salah satu bentuk kecurangan yang dapat dilakukan dengan memiliki secara tidak legal, penggelapan terhadap aset untuk memperkaya diri sendiri serta memakai aset tersebut untuk kepentingan pribadi yang umumnya dilakukan oleh karyawan perusahaan (Wulandari & Marwata, 2020). Pegawai yang memiliki itikad tidak baik dapat mengambil barang dagangan yang ada di gudang atau toko, memanipulasi data stock barang, menggelapkan uang hasil penjualan barang dagangan, melakukan markup harga, memberikan diskon palsu, melakukan refund palsu, atau kemungkinan terjadinya fraud oleh pelanggan misal menggunakan kartu kredit palsu. Asmianti et al (2019) menemukan bahwa pada perusahaan retail terdapat fraud dikarenakan pengendalian internal tidak memadai, antara lain kasir yang tidak menyertakan hasil penjualan pada waktu yang telah ditentukan, juga karena tingginya barang dagangan yang hilang sehingga menyebabkan kerugian bagi perusahaan. ACFE (2018) menyatakan bahwa terjadinya fraud separuhnya disebabkan oleh kelemahan pengendalian internal. Lebih lanjut ACFE (2018) menjelaskan bahwa dari kasus yang diteliti fraud penyalahgunaan aset merupakan kasus yang paling banyak terjadi dengan berbagai skema dengan risiko tertinggi pada cash on hand, dan kemungkinan terjadinya fraud lebih mungkin dialami oleh perusahaan kecil. Analisis KPMG Colombia menunjukkan bahwa 46% kejahatan ekonomi berasal dari penyalahgunaan aset, sedangkan skema korupsi 31% dan kejahatan laporan keuangan 13% (Nia & Said, 2015).

Menurut teori *Fraud Triangle*, kecurangan (fraud) disebabkan oleh tiga faktor yaitu peluang (*opportunity*), tekanan (*pressure*) dan rasionalisasi (*rationalization*) (Cressey, 1953). Peluang terjadinya *fraud* dapat dicegah dengan menerapkan pengendalian internal yang baik, tekanan dan rasionalisasi juga dapat diminimalkan dengan komunikasi serta pembekalan sikap yang baik kepada para pegawai. Anastasia (2014), Khairunnisa et al (2020) menemukan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan, sedangkan Umar et al (2019) tidak menemukan pengaruh pengendalian internal terhadap kecurangan akuntansi. Anastasia (2014) menemukan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecurangan, Calsia (2019) menemukan kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Adyaksa & Sufitri (2022); Pratiwi & Budiasih (2020) menemukan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan akuntansi.

Masih tingginya fraud penyalahgunaan aset menjadikan penelitian tentang faktor-faktor yang bermanfaat untuk mencegah terjadinya *fraud* masih sangat layak dilakukan. Hasil temuan ini dapat dimanfaatkan oleh manajemen untuk mencegah terjadinya fraud dalam perusahaan.

Fraud Triangle Theory

Fraud Triangle theory sebagaimana dinyatakan Cressey (1953) menjelaskan mengapa seseorang melakukan kecurangan. Teori ini menyatakan bahwa kecurangan terjadi karena adanya tiga elemen yaitu tekanan, kesempatan dan pemberanakan. Tiga elemen ini hidup bersama pada tingkat yang berbeda didalam organisasi dan memengaruhi setiap individu secara berbeda. Tekanan adalah kekuatan pendorong seseorang yang telah berpindah dari ketakutan kepada hukum menjadi kejahatan. Ada banyak motif melakukan kecurangan sebagian besar terkait dengan keserakahan, keinginan hidup dalam tingkatan tertentu, kesulitan ekonomi, hutang, perjudian dan minuman keras, tekanan keluarga, dan banyak lainnya. Kesempatan adalah situasi atau kondisi yang memungkinkan terjadinya suatu *fraud*. Jumlah peluang bagi seorang individu untuk melakukan penipuan biasanya ditentukan oleh posisi otoritas mereka dalam suatu organisasi dan akses mereka ke aset dan catatan. Terjadinya *fraud* biasanya disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, kurangnya pengawasan, dan/atau penyalahgunaan kekuasaan dalam organisasi. Pemisahan fungsi yang tegas akan mengurangi risiko kecurangan karena kesempatan dapat muncul kapan saja dan oleh siapa saja. Rasionalisasi merupakan tindakan mencari alasan pemberanakan oleh orang-orang yang merasa dirinya terjebak dalam suatu keadaan yang buruk. Pelaku kecurangan akan mencari alasan untuk membenarkan kejahatan dirinya agar tindakan yang sudah dilakukan dapat diterima masyarakat.

Pencegahan *fraud* dalam perusahaan merupakan tanggungjawab eksekutif, komite audit, dan auditor internal (Petrașcu & Tieanu, 2014). Eksekutif bertanggungjawab untuk mencegah dan mendeteksi *fraud* dengan menerapkan sistem akuntansi dan pengendalian internal yang sesuai, komite audit bertanggungjawab mengawasi risiko terjadinya *fraud*, dan auditor internal bertanggungjawab untuk membantu manajemen dalam mencegah dan mendeteksi kemungkinan terjadinya *fraud*.

Pengembangan Hipotesis

Sistem pengendalian internal adalah suatu bentuk tindakan pencegahan dini atas kecurangan yang kemungkinan terjadi di suatu entitas. Sistem ini akan berguna untuk mendukung operasi suatu organisasi sesuai dengan tujuan utama organisasi serta menghindari bentuk kecurangan serta penyimpangan yang mungkin terjadi. Kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset dapat terjadi jika ada peluang untuk melakukan hal tersebut. Hal ini sesuai teori *fraud triangle* yang menyatakan kecurangan terjadi karena adanya peluang/opportunity. Peluang yang besar akan membentuk kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset lebih sering terjadi. Hal ini dikarenakan adanya ketidakefektifan pengawasan dari manajemen atau penyalahgunaan otorisasi seperti pegawai yang terpilih tidak memiliki integritas dan ketidakjujuran, dieksplorasi, dibebani tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang mengarah pada kecurangan, tidak patuh terhadap hukum dan SOP yang berlaku, atau kepala gudang yang tidak melakukan pemeriksaan fisik terhadap persediaan. Penelitian Adyaksana & Sufitri (2022); Anastasia (2014); Sulastri & Simanjuntak (2014) menyatakan bahwa efektivitas pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecurangan (*fraud*), Semakin tinggi pengendalian internal maka pencegahan *fraud* semakin tinggi (Budiatmaja & Ramadhan, 2022). Semakin efektif pengendalian internal maka maka *fraud* semakin terkontrol. Sehingga dengan sistem pengendalian intern yang baik akan meminimalkan *fraud* yang mungkin dilakukan oleh pegawai. H1: Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan aset

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di suatu organisasi atau instansi. Kompensasi dapat berbentuk moneter yang berupa upah, honor, insentif bonus dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, uang makan dan lain-lain. Penelitian Anastasia (2014) menunjukkan bahwa mereka yang dapat menuntaskan pekerjaan dengan baik dan benar serta tepat waktu dikarenakan mereka merasakan adanya kesesuaian kompensasi yang diterima, sehingga para karyawan akan merasa tercukupi dengan terpenuhinya masalah finansial mereka. Kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang cukup signifikan karena dapat mengakibatkan seseorang berlaku curang dan tidak etis untuk memenuhi keinginan atas dirinya sendiri. Perilaku curang dan tidak etis dapat pula dikarenakan ketidakpuasan kompensasi yang diterima. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang sesuai dan layak kepada karyawan akan meminimalkan tindakan kecurangan di suatu perusahaan. Sulastri & Simanjuntak (2014) menyatakan keadilan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *fraud*. H2: Kesesuaian kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan aset

Organisasi memiliki nilai-nilai, tata cara maupun harapan untuk membentuk budaya nya sendiri. Budaya yang baik pada suatu organisasi akan membangun perilaku etis dalam diri anggota organisasinya. Budaya perusahaan yang baik menanamkan kepada para pegawainya agar memiliki sikap integritas tinggi yaitu memiliki tekad dan kemauan belajar, berpikiran positif, jujur, arif dan bijaksana, selalu mematuhi peraturan yang berlaku dan menolak korupsi ataupun kecurangan. Namun, jika dalam suatu organisasi memiliki budaya bahwa kecurangan merupakan suatu hal yang wajar atau biasa terjadi, maka setiap anggotanya akan merasionalisasi tindakan kecurangan tersebut menjadi tindakan yang wajar terjadi. Berdasarkan penelitian Adyaksana & Sufitri (2022) ; Manurung et al (2015) ; Pratiwi & Budiasih (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *fraud*. Semakin baik budaya Organisasi maka akan semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan tindakan kecurangan. H3: Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan Penyalahgunaan Aset

II. METODE

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan retail yang berada di wilayah Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience Sampling*. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus (Hair et al., 2018) dengan ukuran populasi yang belum diketahui secara pasti dengan jumlah sampel 100.

Penelitian ini menggunakan data primer dengan membagikan kuesioner kepada responden secara *online* maupun *offline*. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert 1-4, (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, (4) sangat setuju

Variabel Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pengendalian Internal, Kompensasi, dan Budaya Organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

Memiliki aset secara tidak sah atau menggunakan aset perusahaan untuk kepentingan pribadi merupakan salah satu wujud dari penyalahgunaan aset (Wulandari & Marwata, 2020). Pengukuran variabel kecenderungan fraud penyalahgunaan aset menggunakan kuesioner yang mengacu pada penelitian (Nia & Said, 2015).

Tabel 1: Pengukuran Variabel Kecenderungan Fraud penyalahgunaan Aset

No	Kuesioner
PA1	Saya berniat mengajukan biaya pengobatan pribadi fiktif pada perusahaan
PA2	Saya berniat meminjam uang perusahaan untuk keperluan pribadi
PA3	Saya menggunakan layanan internet kantor untuk keperluan pribadi
PA4	Saya berniat mengambil alat tulis kantor, aset perusahaan dan alat elektronik milik perusahaan untuk kepentingan pribadi
PA5	Saya berniat menjual barang perusahaan yang tidak terpakai lagi dan mengambil hasil dari penjualan tersebut

Pengendalian internal adalah proses yang dijalankan untuk menyediakan jaminan memadai agar tujuan-tujuan pengendalian dapat dicapai. Variabel ini diukur dengan 5 item pertanyaan yang terdiri dari kerangka pengendalian internal COSO, 2013 yang dikembangkan oleh (Khairunnisa et al., 2020).

Tabel 2: Pengukuran Variabel Pengendalian Internal

No	Kuesioner
PI1	Perusahaan telah menerapkan kebijakan dan prosedur untuk mendukung arahan manajemen
PI2	Perusahaan telah menetapkan tanggung jawab dan akuntabilitas untuk mengeksekusi kebijakan dan prosedur
PI3	Perusahaan telah menerapkan tindakan koreksi atas aktivitas pengendalian yang ada
PI4	Perusahaan telah menugaskan karyawan yang kompeten untuk melaksanakan aktivitas pengendalian
PI5	Perusahaan selalu mengevaluasi kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan

Menurut Silfi & Wahyuni (2021) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai maupun para atasan, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima. Instrumen yang digunakan untuk mengukur sistem kompensasi terdiri dari 5 item pertanyaan yang dikembangkan oleh (Hidayat Agi Syarif, 2015).

Tabel 3: Pengukuran Variabel Kompensasi

No	Kuesioner
K1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan peraturan pemerintahan tentang upah minimum regional
K2	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan
K3	Kompensasi sudah memenuhi kebutuhan hidup pokok saya
K4	Kompensasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik dari pada sebelumnya
K5	Kompensasi dapat memicu produktivitas saya

Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat pandangan yang dibuat oleh kelompok untuk menentukan bagaimana mereka harus melihat, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungan (Setiawati & Setyawati, 2021). Budaya organisasi terdiri dari 5 item pertanyaan yang mengacu pada (Hofstede, 1980).

Tabel 4: Pengukuran Variabel Budaya Organisasi

No.	Kuesioner
BO1	Di perusahaan saya orang yang berpendidikan lebih tinggi tidak menunjukkan nilai kekuasaan yang lebih dibandingkan orang yang berpendidikan lebih rendah
BO2	Tingkat komunikasi dalam organisasi saya rendah
BO3	Di perusahaan saya hubungan pekerjaan dengan yang mempekerjakan merupakan kontrak yang didasari saling menguntungkan
BO4	Saya memilih menyelesaikan konflik dengan menghadapinya daripada berkompromi
BO5	Saya menerima risiko yang bersifat umum, takut pada situasi dan risiko yang tidak pasti.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk menjelaskan pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset. Model analisis regresi berganda yang dipergunakan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$.

Untuk memastikan data valid dan dapat dipercaya, sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi regresi dan uji regresi linear berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel 100 perusahaan retail di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan penyebaran kuesioner secara online maupun offline. Diskripsi responden sebagaimana tampak pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Diskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	%
Gender		
Laki-laki	48	48%

Perempuan	52	52%
Usia		
16-20 Tahun	5	5%
21-25 Tahun	59	59%
26-30 Tahun	29	29%
31-35 Tahun	7	7%
Pendidikan		
Diploma	22	22%
S1/S2	30	30%
SMA	48	48%
Status		
Karyawan Kontrak	33	33%
Karyawan magang	18	18%
Karyawan Tetap	35	35%
Lainnya	14	14%
Masa kerja		
> 10 Tahun	3	3%
1-5 Tahun	92	92%
5-10 Tahun	5	5%

Berdasarkan tabel diatas terlihat responden didominasi usia muda dengan mayoritas pendidikan SMA, dengan masa kerja 1-5 tahun.

Diskripsi Variabel

Berdasarkan data yang diperoleh nilai *mean*, nilai minimum , nilai maksimum sebagaimana tampak pada tabel 6. Khusus pada pertanyaan variabel Budaya Organisasi dikarenakan pertanyaan dalam pentuk negatif, maka dilakukan penyesuaian pada tabulasi data.

Tabel . Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean
PI	100	1,4	4	3,01
KK	100	1,4	4	2,95
BO	100	1,6	3,6	2,57
PA	100	1,4	3,8	2,37

Nilai rata-rata pengendalian internal sebesar 3,01 yang berarti seluruh responden setuju pengendalian internal pada perusahaan tersebut telah dijalankan dengan baik. Kesesuaian Kompensasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2,92 yang berarti seluruh responden setuju Kompensasi pada Perusahaan tersebut cukup sesuai. Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 2,57 yang berarti responden setuju Budaya Organisasi pada perusahaan cukup baik meskipun memiliki nilai rata-rata yang relative rendah. Kecenderungan Penyalahgunaan Aset memiliki nilai rata-rata sebesar 2,37 yang berarti responden tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan yang menunjukkan kecenderungan melakukan penyalahgunaan aset relatif rendah.

Hasil Uji Kualitas Data dan Asumsi Regresi

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pertanyaan di seluruh variable valid dengan sig,0.05 dan korelasi pearson $> 0,6$. Pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh variable reliabel dengan tingkat Cronbach alpha $> 0,7$

Hasil uji normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,385 sehingga data terdistribusi normal. Seluruh variabel independen terbebas dari gejala multikolinearitas karena hasil nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . seluruh variabel independen terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi $> 0,05$

Hasil Uji Determinasi dan Kelayakan Model Penelitian

Hasil uji determinasi untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dan hasil uji F untuk melihat kelayakan model penelitian sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean	F	Sig.
			Square		
Regression	,142	3	,047	,382	.000 ^b

Berdasarkan Tabel diatas nilai F hitung sebesar 0,382 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi layak dan dapat digunakan untuk memprediksi kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

Tabel 8. hasil uji determinasi

Model	R	R Square	Adjusted
			R Square
	.739 ^a	,547	,525

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji determinasi menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi atau nilai Adjusted R 2 sebesar 0,525 atau sama dengan 52,5%. Nilai tersebut menyatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Budaya Organisasi mampu menjelaskan hubungan dan pengaruhnya terhadap *fraud* penyalahgunaan aset sebesar 52,5% dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil analisis regresi tampak pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi

Keterangan	B	Sig
------------	---	-----

Pengendalian Internal	-,068	,002	H1 Terbukti
Kesesuaian Kompensasi	,123	,320	H2 Tidak Terbukti
Budaya Organisasi	-,065	,004	H3 Terbukti

Penelitian ini menyatakan H_1 : Keefektifan pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan penyalahgunaan Aset. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diketahui bahwa variabel pengendalian intern berpengaruh negatif terhadap kecenderungan fraud Penyalahgunaan Aset. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi memiliki arah negatif sebesar $-0,068$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian H_1 terbukti. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Adyaksana & Sufitri, (2022) ; Pratiwi & Budiasih (2020) yang menyatakan Pengendalian Internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset. Penelitian ini mendukung teori *Fraud Triangle* yang menyatakan terdapat tiga faktor pendukung seseorang melakukan kecurangan salah satunya adalah (*opportunity*) kesempatan. Adanya kesempatan menjadi alasan seseorang melakukan kecurangan. Ketika pegawai telah mengikuti semua aturan dan kebijakan dengan benar maka kemungkinan kesempatan seseorang melakukan kecurangan dapat terminimalisir. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif pengendalian internal dalam suatu organisasi, semakin rendah probabilitas kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset.

Hipotesis kedua pada penelitian ini menyatakan H_2 : kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar $0,123$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,320$. Hasil ini tidak signifikan karena nilai signifikansi $> 0,05$ yaitu sebesar $0,320$. Dengan demikian H_2 tidak terbukti. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anastasia (2014) ; Sulastri & Simanjuntak (2014); Sunaryo (2019) yang menyatakan kesesuaian kompensasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecenderungan kecurangan. Berdasarkan teori *Fraud Triangle* dijelaskan bahwa kecurangan dapat dipengaruhi oleh rasionalisasi dan tekanan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula jabatan maupun wewenang yang menyebabkan tanggung jawab besar atas pekerjaannya. Kompensasi tinggi tidak berarti dapat memenuhi kebutuhan kehidupan sehari-hari seseorang sehingga tekanan atas kebutuhan dan gaya hidup dapat memengaruhi seseorang melakukan kecurangan. Namun demikian dalam penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini kemungkinan karena perusahaan telah menerapkan pengendalian internal dengan baik sehingga meminimalkan kecenderungan kecurangan. Selain itu, kemungkinan pegawai sudah puas akan fasilitas yang diberikan ataupun kemungkinan pegawai memiliki spiritualitas yang bagus sehingga tidak berniat melakukan *fraud* karena percaya kecurangan merupakan tindakan yang tidak sesuai dengan ajaran agama.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini menyatakan H_3 : Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar $-0,065$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan demikian H_3 terbukti. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Adyaksana & Sufitri (2022); Manurung et al (2015) ; Pratiwi & Budiasih (2020) yang menyatakan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan. Hasil penelitian ini mendukung Teori *Fraud Triangle* yang menjelaskan faktor penyebab seseorang melakukan kecurangan salah satunya yaitu, rasionalisasi. Dengan menerapkan budaya organisasi yang bagus akan meminimalkan terjadinya sikap membenarkan tindak kecurangan. Budaya organisasi yang bagus membuat anggota organisasi merasa bahwa melakukan kecurangan merupakan perbuatan yang tidak baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin bagus budaya organisasi dalam suatu organisasi, maka semakin rendah probabilitas kecenderungan *fraud* Penyalahgunaan Aset.

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil membuktikan Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset. Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset. Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset

Dalam penelitian ini pengaruh pengendalian internal, kesesuaian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan aset sebesar 52,5%, masih terdapat 47,5% variabel lain yang juga berpengaruh terhadap *fraud* penyalahgunaan aset. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap *fraud* penyalahgunaan aset, misalnya Asimetri Informasi, Moralitas Individu dan Religiusitas.

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan pengelola usaha retail agar memperhatikan penerapan pengendalian internal dan budaya organisasi karena terbukti berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* penyalahgunaan asset.

REFERENSI

- ACFE. (2018). *Report to the Nations: 2018 Global Study On Occupational Fraud and Abuse*
- Adyaksana, R. I., & Sufitri, L. N. (2022). Pengaruh Moralitas Individu, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Akmenika: Jurnal Akuntansi & Manajemen*, 19, 657–662.
- Anastasia. (2014). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Persepsi Kesesuaian Kompensasi Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi pada Perusahaan Swasta di Wilayah Tangerang dan Jakarta) Sparta Universitas Multimedia Nusantara. *Anastasia & Sparta 1 Ultima Accounting*, 6(1).
- Asmianti, S., Nangoi, G., Warongan, J., Magister Akuntansi, P., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, F. (2019). Analisis Penyebab Kerugian Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing “Goodwill,”* 10(1), 14–24.
- Budiatmaja, R., & Ramadhan, Y. (2022). The Influence of Internal Control, Company SOP and Auditor Professionalism on Fraud Prevention Measures. *Akuntansi Riset*, 14(1). <https://doi.org/10.17509/jaset.v14i1.39313>
- Calsia, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Di Dinas Kesehatan Kota Pontianak Berdasarkan Teori Fraud Triangle. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 5(2), 67. <https://doi.org/10.26486/jramb.v5i2.580>
- Cressey, D. R. (1953). *Other people's Money: A study of the social psychology of embezzlement.*
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). *on Multivariate Data Analysis Joseph F . Hair Jr . William C . Black Eighth Edition.*
- Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Hofstede, G. (1980). Motivation. Leadership and Organization. In *Do American Theories Apply Abroad* (pp. 42–63).
- Khairunnisa, H., Sumardi, Bambang Tutuko, & Christian Wiradendi Wolor. (2020a). Pengaruh Aktivitas Pengendalian terhadap Risiko Penyalahgunaan Aset pada Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Wahana Akuntansi*, 15(1), 57–72. <https://doi.org/10.21009/wahana.15.015>
- Manurung, D., Suhartadi, A. R., & Saefudin, N. (2015). The Influence of Organizational Commitment on Employee Fraud with Effectiveness of Internal Control and Organizational Justice as a Moderating Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1064–1072. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.142>

- Nia, E. H., & Said, J. (2015). Assessing Fraud Risk Factors of Assets Misappropriation: Evidences from Iranian Banks. *Procedia Economics and Finance*, 31, 919–924. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01194-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01194-6)
- Petraşcu, D., & Tieanu, A. (2014). The Role of Internal Audit in Fraud Prevention and Detection. *Procedia Economics and Finance*, 16, 489–497. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(14\)00829-6](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(14)00829-6)
- Pratiwi, N. L. G. D. A., & Budiasih, I. G. A. N. (2020). Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi di LPD Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(11), 2907. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i11.p15>
- Setiawati, R., & Setyawati, I. (2021). *Approaches to Fraudulence Risk Management through Business Control and Culture* *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education Research Article*. 12(11), 6900–6906.
- Silfi, A., & Wahyuni, N. (2021). Budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh antara asimetri informasi, ketataan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada OPD Kabupaten Indragiri Hulu). *SYNERGY: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.52364/synergy.v1i1.4>
- Sulastri, & Simanjuntak, B. H. (2014). Fraud Pada Sektor Pemerintah Berdasarkan Faktor Keadilan Kompensasi, Sistem Pengendalian Internal, dan Etika Organisasi Pemerintah. *E-Journal Magister Akuntansi Trisakti*, 1(2), 199–277.
- Sunaryo, K. (2019). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Sistem Informasi Akuntansi dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 11(1), 71–84. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i1.16031>
- Umar, H., Indriani, A., & Purba, R. Br. (2019). The Determinant Fraud Preventiom Of Quality Local Goverment's Financial Report. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2310>
- Wulandari, S., & Marwata, M. (2020). Pengaruh Keamanan Aset Pemerintah Daerah Terhadap Penyalahgunaan Peralatan Kantor: Studi Kasus Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Salatiga. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 22–35. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i1.2802>