

PENGARUH KEADILAN ORGANISASIONAL TERHADAP KECURANGAN DENGAN VARIABEL MODERATING KUALITAS PENGENDALIAN INTERNAL

Irmaya Sitarahmi

Mirna Dyah Praptitorini S¹⁾

¹⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the relationship between organizational justice against fraud employees and test the quality of internal control as factors that strengthen or weaken the relationship between organizational justice with employee fraud. This study uses primary data. Data taken directly from the respondents by using questionnaire technique to 47 respondents in minimarket outlets that are the object of research in the city of Semarang. Data were analyzed by simple regression analysis and residual test. The results showed that suggests that organizational justice did not significantly affect employee fraud and the variable quality of internal control is a moderating variable.

Keyword: *Organizational Justice, Employee Fraud, Quality of Internal Control.*

PENDAHULUAN

Berbagai pemberitaan di media baik cetak, elektronik maupun online di Indonesia membahas tentang praktik kecurangan yang dilakukan oleh karyawan baik dalam lingkup pemerintahan maupun perusahaan swasta. Berdasarkan data *Transparency International* - G20 tahun 2012, Indonesia menempati urutan kedua masyarakat dengan tingkat korupsi tertinggi di kelompok negara G20. Hal ini tentu menimbulkan keprihatinan. Kegagalan untuk mencegah dan mendeteksi kecurangan menimbulkan konsekuensi yang serius untuk organisasi.

Kecurangan dapat terjadi karena adanya faktor di dalam diri seseorang. Penelitian Albrecht *et al* dalam kerangka "*fraud triangle*" serta keadilan organisasional dan literature pengendalian internal (Homans, 1982;

Moorman, 1991; COSO, 2004) mengemukakan bahwa keadilan organisasional memiliki hubungan untuk mendorong dan memotivasi seseorang untuk berperilaku curang dan kualitas pengendalian internal sebagai celah untuk melakukan kecurangan. Persepsi karyawan tentang keadilan organisasional yang kurang menyebabkan timbulnya niatan dalam diri mereka untuk berbuat menyimpang. Niatan ini sesuai dengan penelitian Ajzen dan Fishben (1988) yang menjelaskan mengenai perilaku yang dilakukan individu timbul karena adanya niat dari individu tersebut. Persepsi yang buruk tentang keadilan organisasional yang terjadi dalam perusahaan, dan adanya niatan dari pelaku dalam perilaku curang dari akibat ketidakadilan yang diterimanya menjadikan motivasi untuk melakukan

kecurangan menjadi semakin besar. Didukung dengan pengendalian internal yang lemah menjadi peluang untuk melakukan tindakan kecurangan. Namun kecurangan yang terjadi dalam perusahaan dapat diminimalisir dengan peningkatan kualitas prosedur pengendalian internal. Sistem pengendalian internal dapat berpotensi mencegah kesalahan dan kecurangan terjadi melalui pemantauan dalam proses pelaporan keuangan serta memastikan laporan keuangan disusun sesuai dengan standar dan peraturan yang berlaku.

Primastuti (2006) menjelaskan bahwa pengendalian internal yang berkualitas adalah pengendalian yang efektif dan mengacu pada pencapaian dan sasaran organisasi atas pengendalian yang dirancang. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan suatu kegiatan atau program yang dikaitkan dengan tujuan yang ditetapkan. Suatu pengendalian internal dikatakan efektif apabila memahami tingkat sejauh mana tujuan operasi entitas tercapai, laporan keuangan yang diterbitkan dipersiapkan secara handal, hukum dan regulasi yang berlaku dipatuhi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Rae dan Subramaniam (2008) yang berjudul "*Quality of Internal Control Procedures Antecedents and Moderating Effect on Organizational Justice and Employee Fraud*". Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa kualitas prosedur pengendalian internal mempunyai pengaruh moderat dalam hubungan antara keadilan organisasional dengan kecurangan pegawai. Replikasi penelitian dilakukan oleh Puspitadewi (2012) dengan mengambil responden penelitian yang berbeda dengan penelitian Rae dan Subramaniam (2008). Dari penelitian

tersebut terbukti adanya hubungan keadilan organisasional terhadap kecurangan pegawai dengan variabel moderating kualitas pengendalian internal.

Penelitian ini kembali dilakukan di Indonesia mengingat masih banyaknya fenomena kecurangan di Indonesia. Perusahaan yang rentan dengan kecurangan karyawan adalah perusahaan dengan sistem franchise.

TELAAH PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengertian Kecurangan

Black's Law Dictionary Fraud menguraikan pengertian *fraud* mencakup segala macam yang dapat dipikirkan manusia, dan yang diupayakan oleh seseorang, untuk mendapatkan keuntungan dari orang lain dengan saran yang salah atau pemaksaan kebenaran, dan mencakup semua cara yang tidak terduga, penuh siasat, licik, tersembunyi, dan setiap cara yang tidak jujur yang menyebabkan orang lain tertipu. Secara singkat dapat dikatakan bahwa *fraud* adalah perbuatan curang (*cheating*) yang berkaitan dengan sejumlah uang atau properti. *Webster's New World Dictionary* mendefinisikan *fraud* sebagai suatu pembohongan atau penipuan (*deception*) yang dilakukan demi kepentingan pribadi.

Kecurangan penyalahgunaan aktiva biasanya disebut kecurangan karyawan (*employee fraud*). Salah satu yang berasal dari penyalahgunaan aktiva meliputi penggelapan aktiva perusahaan yang mengakibatkan laporan keuangan tidak disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip akuntansi yang berlaku umum. Penggelapan aktiva umumnya dilakukan oleh karyawan yang

menghadapi masalah keuangan dan dilakukan karena melihat adanya peluang kelemahan pada pengendalian internal perusahaan serta pembenaran terhadap tindakan tersebut.

Pengertian Keadilan Organisasional

Keadilan organisasi (*organizational justice*) adalah istilah untuk mendeskripsikan kesamarataan atau keadilan di tempat kerja yang berfokus bagaimana para pekerja menyimpulkan apakah mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaannya dan bagaimana kesimpulan tersebut kemudian mempengaruhi variabel-variabel lain yang berhubungan dengan pekerjaan (Khatri, *et al.* 1999), dalam Mariani (2011). Keadilan dapat dinilai melalui tiga tingkatan kejadian, yaitu: 1) hasil atau output yang mereka dapat dari organisasi (keadilan distributif); 2) proses atau kebijakan formal yang dengannya output dialokasikan (keadilan prosedural); dan 3) perlakuan antar perseorangan yang mereka terima dari pembuat keputusan organisasi (keadilan interaksional).

Kualitas Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut COSO (COSO, 2004) adalah:

"Internal control is process, effected by an entity's board of directors, management and other personnel, designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in following categories:

- *Effectiviness and efficiency of operations.*
- *Realibility of financial reporting.*
- *Compliance with applicable laws and regulations."*

"Pengendalian internal adalah proses, dipengaruhi oleh dewan entitas direksi, manajemen dan personel lain,

yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian sasaran dalam kategori berikut:

- Efektifitas dan efisiensi operasi.
- Tingkat keandalan pelaporan keuangan.
- Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku."

Tujuan utama sistem pengendalian intern menurut Mulyadi (2001) adalah sebagai berikut:

- a. Menjaga kekayaan organisasi.
- b. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
- c. Mendorong efisiensi.
- d. Mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Dilihat dari tujuan sistem pengendalian internal, yang perlu diperhatikan adalah keefektifan sistem pengendalian internal yang ada pada masing-masing perusahaan. Apabila sistem pengendalian internal yang ada diperusahaan tersebut sudah efektif, maka tujuan tersebut diatas tercapai.

Sistem pengendalian internal menurut tujuannya dibagi menjadi dua macam yaitu sebagai berikut:

- a. Pengendalian Intern Akuntansi (*Internal Accounting Control*)

Pengendalian intern akuntansi meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk menjaga kekayaan organisasi dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi. Pengendalian intern akuntansi yang baik akan menjamin keamanan kekayaan para investor dankreditur yang ditanamkan dalam perusahaan dan akan menghasilkan laporan keuangan yang dapat dipercaya. Oleh karena itu, pengendalian intern akuntansi disusun untuk memberikan keyakinan yang memadai pada tiap

transaksi berikut ini:

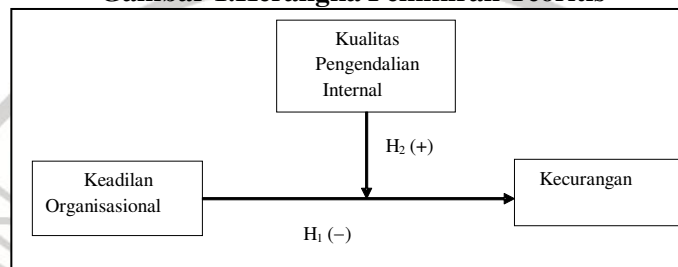
- 1) Setiap transaksi adalah sah.
- 2) Setiap transaksi diotorisasi dengan baik.
- 3) Setiap transaksi dinilai dengan tepat.

b. Pengendalian Intern Administratif
(*Internal Administrative Control*)

Pengendalian intern administratif meliputi struktur organisasi, metode, dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan terutama untuk mendorong efisiensi dan dipatuhinya kebijakan manajemen.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



sumber : Rae & Subramaniam (2008)

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini dapat dilihat di gambar 1. Berdasarkan latar belakang dalam penelitian ini, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hubungan Keadilan Organisasional dengan Kecurangan Karyawan

Studi sebelumnya secara umum menemukan bahwa ketika keadilan organisasional dirasa rendah, seperti membuat ketidakpuasan, kebencian, dan kemarahan melawan organisasi (Homans, 1982; Bies and Moag, 1986) akan mendorong perilaku menyimpang karyawan pada tempat kerja, seperti kelambanan, ketidakhadiran, pencurian dan perusakan (Henle, 2005). Sedangkan Dietz et al (2003), berpendapat bahwa karyawan cenderung untuk melihat berulang kali contoh perlakuan ketidakadilan pada pekerjaan (sebagai tanda ketidak respekkan terhadap individu) akan menimbulkan perasaan dendam yang mana akan meningkat menjadi perasaan negatif terhadap

organisasi sehingga menimbulkan penyimpangan pada tempat kerja.

Persepsi terhadap keadilan organisasional yang rendah akan merasionalisasikan perbuatan curang karyawan karena mereka ingin membalas dendam melawan "ketidakadilan" dari atasan mereka. Penemuan empiris oleh Greenberg (1993) mendukung korelasi yang signifikan dan negatif antara keadilan organisasional dan perilaku kecurangan. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini adalah :

H1 : keadilan organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kecurangan.

Variabel moderating Kualitas Pengendalian Internal

Moorman *et al* (1998) menyatakan persepsi keadilan prosedural yang jelek akan memberikan pengaruh negatif bagi perilaku organisasional karena

persepsi ketidakadilan mempengaruhi tingkat kepercayaan organisasi terhadap nilai karyawan. Prosedur pengendalian yang berkualitas buruk akan meningkatkan resiko karyawan melakukan kecurangan. Ketika keadilan organisasional baik, maka motivasi dalam diri karyawan untuk melakukan kecurangan akan semakin kecil, didukung oleh kualitas prosedur pengendalian internal yang baik. Sehingga, kejadian kecurangan karyawan akan menjadi rendah pada situasi seperti ini.

Hubungan persepsi karyawan tentang keadilan organisasional dan kejadian kecurangan yang dilakukan oleh karyawan di moderasi oleh kualitas prosedur pengendalian internal dalam perusahaan. Dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini adalah :

H2 : Kualitas Pengendalian internal sebagai variabel moderating pada hubungan antara keadilan organisasional dan kecurangan karyawan.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Kecurangan karyawan adalah perbuatan curang yang berkaitan dengan penipuan, perilaku curang, dan perilaku amoral.

Keadilan organisasional berkaitan dengan kewajaran perlakuan di perusahaan, dan mengalami proses kerja yang sesuai dengan peraturan/ ketentuan yang ada.

Sistem pengendalian internal sebagai proses untuk menghasilkan kepastian yang layak mengenai pencapaian tujuan dalam efektivitas

dan efisiensi operasi, keandalan dalam laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Sistem pengendalian internal yang akan diteliti adalah system pengendalian internal akuntansi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh kasir di perusahaan gerai minimarket yang menjadi objek penelitian yang ada di Kota Semarang.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan secara *convenience sampling*, yaitu responden dipilih berdasarkan kesediaannya untuk berpartisipasi.

Kuesioner akan diarahkan pada kasir. Kasir dipilih sebagai partisipan karena posisi tersebut merupakan posisi yang diharapkan memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap kualitas pengendalian internal tentang arus uang masuk, persediaan secara garis besar, dan jumlah penjualan per hari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas kuesioner pada penelitian ini diuji dengan menggunakan Rumus *Koefisien Product Moment Pearson*. Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 21. Penentuan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, dilakukan dengan tabel *r product moment*. Dengan kriteria dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

Tabel 1.
Hasil Perhitungan Koefisien Validitas Variabel Penelitian

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Keadilan Organisasional (X)	X _{1,1}	0,612	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,2}	0,557	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,3}	0,309	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,4}	0,308	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,5}	0,701	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,6}	0,658	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,7}	0,574	$\geq 0,288$	Valid
	X _{1,8}	0,581	$\geq 0,288$	Valid
Kecurangan (Y)	Y ₁	0,454	$\geq 0,288$	Valid
	Y ₂	0,190	$\leq 0,288$	Tidak Valid
	Y ₃	0,316	$\geq 0,288$	Valid
	Y ₄	0,561	$\geq 0,288$	Valid
	Y ₅	0,431	$\geq 0,288$	Valid
Kualitas Pengendalian Internal (Z)	Z ₁	0,549	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₂	0,786	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₃	0,464	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₄	0,765	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₅	0,821	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₆	0,349	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₇	0,281	$\leq 0,288$	Tidak Valid
	Z ₈	0,721	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₉	0,704	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₁₀	0,771	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₁₁	0,746	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₁₂	0,643	$\geq 0,288$	Valid
	Z ₁₃	0,671	$\geq 0,288$	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa dari 26 item pertanyaan, sebanyak 24 pertanyaan dinyatakan valid. Pada variabel Kecurangan (Y) dan Kualitas Pengendalian Internal (Z) terdapat masing-masing 1 item pertanyaan yang tidak valid karena r_{hitung} lebih kecil dibandingkan r_{tabel} . Pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dari instrument penelitian. Sedangkan uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Jika dari *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut mempunyai keandalan (reliabel) (Ghozali, 2005).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Keadilan Organisasional	0,630	> 0,600	Reliabel
Kecurangan	0,817	> 0,600	Reliabel
Kualitas Pengendalian Internal	0,904	> 0,600	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Keadilan Organisasional (X), Kecurangan (Y) dan Kualitas Pengendalian Internal (Z) ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,600$. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen, dependen dan moderasi terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dilakukan dengan Uji Kolmogorov-Smirnov.

Hasil pengujian menunjukkan nilai p_{value} (Asymp.Sig.) pada pengujian persamaan pertama yaitu hubungan antara Keadilan Organisasional terhadap Kecurangan adalah 0,353; pada pengujian persamaan kedua adalah 0,402; dan pengujian persamaan ketiga adalah 0,403. Yang mana nilai-nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Berarti data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada hasil pengujian multikolinearitas terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,10. Hal ini berarti bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Model masing-masing regresi terbebas dari problem multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada pengujian hipotesis di masing-masing persamaan menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pada pengujian hipotesis pertama (persamaan 1) menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap kecurangan. Adapun hasil pengujian regresi sederhana dengan bantuan SPSS 21.0 pada hipotesis pertama adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis 1

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.524	1.935		4.923	.000
¹ keadilan organisasional	-.089	.068	-.195	-1.304	.199

a. Dependent Variable: kecurangan

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah berarah negatif, maka

dilakukan uji sisi kiri. Variabel dikatakan signifikan jika $t_{hitung} < -$

t_{tabel} (sisi kiri). Dari hasil perhitungan uji signifikansi parameter diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,304 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai - t_{tabel} dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $df = n - k$ yaitu -2,0154. Nilai p_{value} (0,199) > Sig. (0,05) maka H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan organisasional terhadap kecurangan.

Sedangkan pada hipotesis kedua penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah uji residual. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui apakah Kualitas Pengendalian Internal (Z) sebagai moderating pada hubungan antara Keadilan Organisasional (X) terhadap Kecurangan (Y).

Secara umum ada dua langkah dalam analisis residual. Pertama, menentukan nilai residual absolut dengan menggunakan model regresi kontingensi atau persamaan residual. Nilai residual menunjukkan ketidaksesuaian atau *lack of fit* antara variabel keadilan organisasional dan variabel kualitas pengendalian internal. Kedua, menguji hipotesis penelitian dengan memperhatikan nilai korelasi parameter yang negatif dan negatif antara nilai absolut residual dengan kecurangan karyawan. Nilai korelasi negatif dan signifikan menunjukkan dukungan

terhadap hipotesis kedua, yaitu terjadinya moderasi. Dengan pengolahan SPSS versi 21.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut.

$$KPI = 22,69 + 0,846 KO + e$$

$$/e/ = 7,7273 - 0,442 KK$$

Dimana :

KK = Kecurangan karyawan
KO = Keadilan Organisasional
KPI = Kualitas Pengendalian Internal
a = *intercept* (konstansta)
 b_1, b_2 = koefisien regresi
e = residual

Pada persamaan kedua, koefisien regresi variabel independen (Keadilan Organisasional) berpengaruh positif terhadap Kualitas Pengendalian Internal, yang artinya apabila persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi baik, kualitas pengendalian internalnya juga meningkat. Persamaan yang menjelaskan tentang kualitas pengendalian internal sebagai variabel moderating adalah persamaan ketiga, sehingga interpretasi model hanya pada persamaan ketiga.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Hipotesis 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.130	2.57159

a. Predictors: (Constant), kecurangan

b. Dependent Variable: absRes_2

Sumber: Data primer yang diolah, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diterangkan bahwa angka *Adjusted R*

square sebesar 0,13 menunjukkan bahwa 13% variabel kecurangan

dapat dijelaskan oleh variabel keadilan organisasional, kualitas pengendalian internal. Sedangkan sisanya 87% (100 – 13 %) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (Uji – F)

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka dapat hasil uji – F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji – F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48.938	1	48.938	7.400	.009 ^b
Residual	277.749	42	6.613		
Total	326.687	43			

a. Dependent Variable: absRes_2

b. Predictors: (Constant), kecurangan

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji - F sebesar 7,4 dengan sig. 0,009. Nilai sig. diperoleh nilai lebih kecil dari 0,05 dengan df 1:42 $F_{hitung} (7,4) > F_{tabel} (4,08)$ maka hasil uji-F pada tabel 4.19 tersebut adalah signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

model regresi fit atau dapat merepresentasikan kenyataan.

Uji Koefisien Parameter (Uji – t)

Hasil uji t dengan taraf signifikansi $\alpha = 0.05$ dan $df = n - k$, dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel 6. Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.273	1.211		6.004	.000
kecurangan	-.442	.162	-.387	-2.720	.009

a. Dependent Variable: absRes_2

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pada tabel 3 didapatkan hasil variabel kecurangan signifikan dengan nilai 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005. Nilai koefisien parameternya negatif yaitu -2,720. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pengendalian internal merupakan variabel moderating. Artinya ada pengaruh yang signifikan dalam hubungan interaksi antara keadilan organisasional dan kualitas pengendalian internal dengan kecurangan. Sehingga dapat

disimpulkan ketika persepsi karyawan tentang keadilan organisasional dan kualitas pengendalian internal yang buruk, maka kecurangan akan meningkat.

Pembahasan Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kombinasi antara keadilan organisasional dengan kualitas pengendalian internal memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kecurangan

dibandingkan dengan hubungan langsung secara terpisah antara kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian memberikan dukungan empiris tentang “*fraud triangle*” yang diajukan oleh Albrecht *et al* (1996), dan khususnya menunjukkan bahwa kecurangan karyawan akan meningkat ketika kedua motivasi (tekanan dan rasionalisasi) dan kesempatan untuk melakukannya ada. Dengan asumsi keadilan organisasional sebagai faktor yang mempengaruhi tekanan dan rasionalisasi, serta kualitas pengendalian internal sebagai celah untuk melakukan kecurangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rae dan Subramaniam (2008) yang menyatakan pentingnya kualitas pengendalian internal dan keadilan organisasional di tempat kerja untuk pencegahan kecurangan oleh karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini didukung oleh teori *Planned Behaviour* (Ajzen, Icek, 1991) yaitu dimana saat timbul ketidakadilan terhadap karyawan dalam perusahaan tersebut, maka menimbulkan niat untuk melakukan kecurangan. Dan ketika sudah ada niat tersebut, didukung dengan kualitas pengendalian internal perusahaan yang buruk, maka akan menyebabkan niat untuk melakukan kecurangan berubah menjadi suatu tindakan nyata yang dilakukan karyawan untuk melakukan kecurangan.

Persepsi karyawan yang baik tentang keadilan organisasional yang mereka terima di lingkungan kerja, dan sistem pengendalian internal yang baik akan meminimalkan perbuatan curang oleh karyawan itu sendiri. Sehingga ada baiknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang adil secara

distributif maupun prosedural untuk mengurangi niat karyawan berbuat curang. Selain itu, perbaikan terus menerus dan berkelanjutan dalam sistem pengendalian internal akan juga mengurangi kesempatan terwujudnya niat untuk berbuat curang menjadi suatu tindakan yang nyata.

SIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN

Setelah melakukan analisis dan pembahasan tentang interaksi antara keadilan organisasional dengan kualitas pengendalian internal terhadap kecurangan, maka penulis menyimpulkan :

- 1) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa keadilan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kecurangan karyawan. Sehingga hipotesis pertama tidak diterima.
- 2) Hasil pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil variabel kecurangan signifikan dan nilai koefisien parameternya negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas pengendalian internal merupakan variabel moderating.

Implikasi yang didapat dari penelitian ini adalah perusahaan harus memastikan bahwa karyawan diperlakukan secara adil baik adil secara distributif maupun prosedural dan sistem pengendalian internal yang baik. Karena saat karyawan mengalami ketidakadilan di perusahaan tempat mereka bekerja persepsi karyawan akan keadilan organisasional akan menjadi buruk. Dan didukung oleh sistem pengendalian internal yang buruk maka terjadilah kecurangan yang dilakukan karyawan. Hal ini jelas merugikan perusahaan. Sehingga

untuk meminimalisir tindakan kecurangan, motivasi mereka untuk berbuat curang (merasa diperlakukan tidak adil) dan kesempatan untuk berbuat curang sebisa mungkin diminimalisir.

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan.

1. Sampel dalam penelitian ini berada pada tingkatan paling bawah sehingga memungkinkan pemahaman mereka tentang sistem pengendalian internal hanya terbatas pada sistem penerimaan kas dan persediaan barang saja. Padahal sistem pengendalian internal cakupannya
2. Tidak meratanya sampel yang diambil dari populasi minimarket yang tersebar di cabang Semarang sehingga sampel mungkin tidak menggambarkan populasi yang sebenarnya.
3. Keterbatasan pada pengumpulan data mengakibatkan tidak bisa dilakukannya kontrol atas jawaban responden (responden bisa tidak jujur).
4. Waktu penyebaran kuisisioner berada dalam waktu produktif dan ramai, yaitu pada siang hari dimana pada waktu tersebut kesibukan kasir cukup tinggi, sehingga kuisisioner yang disebarkan kurang mendapat tanggapan baik.
5. Peneliti kesulitan dalam mengembangkan pertanyaan dalam kuesioner. Karena pertanyaan dalam kuesioner tergantung pada tingkat pemahaman responden pada pengendalian internal perusahaan, kecurangan yang mungkin dilakukan oleh responden dengan posisi tersebut.

Adanya keterbatasan dalam

penelitian ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian mendatang. Agenda penelitian mendatang yang penulis dapat susun adalah sebagai berikut :

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperbanyak sampel penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih spesifik.
2. Sebaiknya dipertimbangkan faktor-faktor lain seperti moralitas manajemen dan asimetri informasi (Wilopo, 2006).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behavior*. Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 50, 179 – 211
- Albrecht, W. S ; Howe, K; and Romney, M. 1984. *Detecting Fraud: The Internal Auditor's Perspective*. The Institute of Internal Auditors Research Foundation. Altamonte Springs, FL.
- Bies, R. J., & Moag, J. S. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (pp. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- COSO. 2004. *Enterprise risk management – integrated framework*. Committee of Sponsoring Organizations.
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

- Greenberg, J. 1990. Employee theft as a reaction to underpayment inequity: the hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 75 No. 5, pp. 561-8.
- Henle, C.A. 2005. Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Managerial Issues*. Vol. 17 No. 2, pp. 247-63.
- Homans, G.C. 1982. Foreword. in Greenberg, J. and Cohen, R.L. (Eds), *Equity and Justice in Social Behaviour*, Academic Press, New York, NY, pp. xi-xviii.
- Moorman, R.H. (1991), "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviours: do fairness perceptions influence employee citizenship?", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 845-55.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L. and Niehoff, B.P. 1998. Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior?. *Academy of Management Journal*, Vol. 41 No. 3, pp. 351-7.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. UGM: Yogyakarta
- Puspitadewi, paramita dan Sony Agus Irwandi, 2012, hubungan keadilan organisasional dan kecurangan pegawai dengan moderating kualitas pengendalian internal. *The Indonesian accounting review*. Vol. 2, no 2
- Rae, Kirsty dan Nava Subramaniam, 2008, 'Quality of Internal Control Procedure Antecedents and Moderating Effect on Organisational Justice and Employee Fraud', *Managerial Auditing Journal*, Vol. 23, No. 2.
- Transparency. 2012. *Corruption Perception Index*.
- Wilopo. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi: Studi Pada Perusahaan Public Dan Badan Usaha Milik Negara Di Indonesia*. *Jurnal riset akuntansi Indonesia*. Vol. 9 no 3 hal 346-366