

# KOMPENSASI DAN FRAUD PADA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH DI KOTA LHOEKSEUMAWE

**Maryana**

Program studi Akuntansi  
STIE Lhokseumawe

## A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia telah banyak terjadi kasus-kasus fraud di lembaga syariah. Seperti kasus yang terjadi pada Bank Syariah Mandiri cabang Bogor terkait penyaluran fiktif yang melibatkan pihak internal bank yaitu sebesar 102 miliar rupiah kepada 197 nasabah fiktif. Kerugian yang diakibatkan dari kejadian tersebut yaitu sebesar 59 miliar rupiah, dan Bareskrim Polri menetapkan empat tersangka yang mana tiga diantaranya merupakan pegawai BSM (Kusumadewi, 2013).

Dari beberapa kasus sebelumnya, penyebab atau akar permasalahan dari Fraud dijelaskan secara ringkas melalui ungkapan *Fraud by need, by greed, and by opportunity* (kecurangan terjadi karena kebutuhan, karenaserakah, dan karena ada peluang). Sedangkan menurut Cressey dalam Tuanakotta (2007:105) Fraud disebabkan oleh tekanan, persepsi akan adanya peluang, dan rasionalisasi. Fraud dapat dilakukan oleh siapa saja termasuk pihak yang tidak memiliki jabatan tertentu sekalipun.

Fraud juga sering diartikan sebagai perbuatan curang yang dilakukan dengan berbagai cara licik dan bersifat menipu serta sering tidak disadari oleh korbanyangdirugikan. Di bidang perbankan, *Fraud* dapat diartikan sebagai tindakan sengaja melanggar ketentuan internal (kebijakan, sistem, dan prosedur) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku demi kepentingan pribadi atau pihak lain yang berpotensi merugikan bank dan pihak-pihak terkait baik material maupun moral. Dari kasus-kasus yang pernah terjadi, *Fraud* di perbankan lebih banyak melibatkan pihak internal bank. Data empiris menunjukkan bahwa pelaku kecurangan sebagian besar adalah orang dalam (Wolfe & Hermanson, 2004).

Kompensasi diduga memiliki kaitan yang erat dengan Fraud. Kompensasi merupakan salah satu indikator dalam menentukan tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan yang pada akhirnya turut berperan pada niatan melakukan tindakan Fraud.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Kompensasi dan Fraud pada Karyawan Perbankan Syariah di Kota Lhokseumawe" untuk mengetahui apakah Kompensasi merupakan faktor yang mendorong karyawan dalam melakukan tindakan Fraud, dengan subjek penelitian meliputi karyawan pada Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BRI Syariah, Bank Aceh dan Bank Muamalat di Kota Lhokseumawe.

## B. Landasan Teori

### 1. Pengertian Fraud

Black's Law Dictionary, fraud (kecurangan) didefinisikan sebagai suatu istilah generik: *embracing all multifarious means which human ingenuity can devise, and which are resorted to by one individual to get an advantage over another by false suggestions or suppression of truth, and includes all surprise, trick, cunning, or dissembling, and any unfair way by which another is cheated.*

Institute of Internal Auditors (IIA) dalam standarnya, menjelaskan fraud dengan menyatakan bahwa: *Fraud encompasses an array of irregularities and illegal acts characterized by intentional deception. It can be perpetrated for the benefit of or to the detriment of the organization and by persons outside as well as inside organization.*

Sedangkan Albrecht et al (2004) mendefinisikan fraud sebagai suatu tindakan kriminal, dengan menyatakan: *fraud is a generic term, and embraces all the multifarious means which human ingenuity can devise, which are resorted to by one individual, to get an advantage over another by false representations. No definite and invariable rule can be laid down as a general proposition in defining fraud, as it includes surprise, trick, cunning and unfair ways by which another is cheated.*

Dari beberapa pengertian tentang *Fraud*, secara sederhana dapat diartikan Fraud sebagai penipuan yang disengaja, termasuk berbohong, mencuri, merekayasa, dan menggelapkan (merubah asset perusahaan secara tidak wajar untuk kepentingan sendiri). *Fraud* itu sendiri secara umum merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi, dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain.

### 2. Klasifikasi Fraud

*Association of Certified Fraud Examinations* (ACFE) adalah salah satu asosiasi di USA yang mempunyai kegiatan utama dalam pencegahan dan pemberantasan Fraud. ACFE (2000) mengkategorikan skema Fraud ke dalam tiga kelompok yaitu kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, dan korupsi.

*The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) atau Asosiasi Pemeriksa Kecurangan Bersertifikat, mengklasifikasikan fraud (kecurangan) dalam beberapa klasifikasi, dan dikenal dengan istilah "*Fraud Tree*" yaitu:

1. Kecurangan Laporan Keuangan (*Statement Fraud*) dapat didefinisikan sebagai kecurangan yang dilakukan oleh manajemen dalam bentuk salah saji material Laporan Keuangan yang merugikan investor dan kreditor. Kecurangan ini dapat bersifat finansial atau kecurangan non finansial.

2. Penyalahgunaan Aset (*Asset Misappropriation*) dapat digolongkan ke dalam kecurangan kas dan kecurangan atas persediaan dan aset lainnya, serta pengeluaran pengeluaran biaya secara curang.
3. Korupsi (*Corruption*) dalam konteks pembahasan ini adalah korupsi menurut ACFE, bukannya pengertian korupsi menurut UU Pemberantasan TPK di Indonesia. Menurut ACFE, korupsi terbagi ke dalam pertentangan kepentingan (*conflict of interest*), suap (*bribery*), pemberian illegal (*illegal gratuity*), dan pemerasan (*economic extortion*).

### 3. Faktor Penyebab Terjadinya Fraud

Menurut teori Fraud Triangle Cressey (1953) melalui penelitiannya menyatakan bahwa seseorang melakukan kecurangan (Fraud) disebabkan oleh 3 faktor, yaitu:

1. Tekanan (*Pressure*)

Montgomery et al., (2002) dalam Rukmawati (2011) mengatakan tekanan/motif ini sesungguhnya mempunyai dua bentuk yaitu nyata (*direct*) dan bentuk persepsi (*indirect*). Bentuk merupakan tekanan yang nyata disebabkan oleh kondisi kehidupan yang nyata yang dihadapi oleh pelaku yang mendorong untuk melakukan kecurangan.

2. Kesempatan (*Opportunity*)

Menurut Montgomery et al., (2002) dalam Rukmawati (2011) kesempatan yaitu peluang yang menyebabkan pelaku secara leluasa dapat menjalankan aksinya yang disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah, ketidakdisiplinan, kelemahan dalam mengakses informasi, tidak ada mekanisme audit, dan sikap apatis. Hal yang paling menonjol di sini adalah dalam hal pengendalian internal.

3. Rasionalisasi (*Rationalization*)

Rasionalisasi menjadi elemen penting dalam terjadinya fraud, dimana pelaku mencari pembenaran atas tindakannya, misalnya:

- a. Bahwasanya tindakannya untuk membahagiakan keluarga dan orang-orang yang dicintainya.
- b. Masa kerja pelaku cukup lama dan dia merasa seharusnya berhak mendapatkan lebih dari yang telah dia dapatkan sekarang (posisi, kompensasi, promosi, dll.)
- c. Perusahaan telah mendapatkan keuntungan yang sangat besar dan tidak mengapa jika pelaku mengambil bagian sedikit dari keuntungan tersebut.

### 4. Definisi Kompensasi

Veitzhal Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka padaperusahaan. Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:133) adalah

semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Mathis and Jackson (2006:153) menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada di organisasi yang lain. Menurut Tulus dalam Bahrul Yaman (2009) Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

## **5. Macam-Macam Kompensasi**

Menurut Veitzhal Rivai (2004:358) Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

### 1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung (tunjangan).

### 2) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terdiri karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, karena lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

## **6. Faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Veitzhal Rivai (2004:357) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi terbagi menjadi dua yaitu :

- Pengaruh lingkungan eksternal meliputi pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja.
- Pengaruh lingkungan internal meliputi anggaran tenaga kerja dan siapa yang membuat keputusan kompensasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam pemberian Kompensasi menurut Mutiara Panggabean (2004:75) :

### a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Apabila permintaan tenaga kerja datang dari pihak perusahaan maka secara otomatis Kompensasi relatif tinggi, sebaliknya apabila individu yang membutuhkan pekerjaan maka kompensasi relatif lebih rendah.

### b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Ukuran besar atau kecilnya Kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan.

- c. Serikat buruh atau organisasi karyawan  
Eksistensi karyawan dalam perusahaan akan membuat karyawan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan, maka akan muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa adanya karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi besarnya Kompensasi.
- d. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan  
Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya Kompensasi yang akan diterima.
- e. Biaya hidup/ *Living cost*  
Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan mempengaruhi besarnya Kompensasi.
- f. Posisi atau jabatan karyawan  
Tingkat jabatan karyawan akan mempengaruhi besarnya Kompensasi, selain itu berat ringannya bebas dan tanggung jawab suatu pekerjaan pun mempengaruhi Kompensasi.
- g. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja  
Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi Kompensasinya.
- h. Sektor pemerintah  
Pemerintah sebagai pelindung agar karyawan mendapat Kompensasi yang adil dan layak.

### C. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Kompensasi sebagai variabel dependen, sedangkan yang digunakan untuk variabel independen adalah Fraud.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Skala
1	Kompensasi(X)	Seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada organisasi	Likert
2	Fraud (Y)	Bentuk penyimpangan yang dilakukan individu atau kelompok yang dapat merugikan pihak lain untuk memperoleh keuntungan pribadi atau kelompoknya	Likert

Sumber : *Berbagai sumber*

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh hubungan antara variable independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji dan pengolahan data menggunakan SPSS. Dan dalam penghitungan regresi berganda ini, diperlukan adanya penghitungan Logaritma Natural terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan nilai data yang terlalu besar berupa data nominal. Perlakuan seperti itu dimaksudkan untuk membuat data setara dengan data variabel independennya yang berupa data rasio.

Persamaan regresi regresi sederhana yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan (Sugiyono, 2011:134) adalah sebagai berikut:

$$y = a + \beta x + \varepsilon$$

Keterangan:

$a$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

$y$  = Variabel dependen

$x$  = Variabel independen)

$\varepsilon$  = *error term*

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu mengevaluasi kemungkinan pelanggaran terhadap asumsi klasik, yakni uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2011:137) instrumen penelitian dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan mendapatkan data valid. Cara yang paling banyak dipakai untuk mengetahui validitas suatu alat pengukur adalah dengan cara mengkorelasikan antara *score* yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan *score* total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Untuk menguji validitas dari pertanyaan, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari *Karl Pearson* berikut ini :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - \sum X_i \sum Y_i}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = Korelasi Product Moment

$\sum X_i$  = Jumlah skor item

$\sum Y_i$  = Jumlah total skor jawaban

$\sum X_i^2$  = Jumlah kuadrat skor jawaban suatu item

$\sum Y_i^2$  = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum X_i Y_i$  = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk baik digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2005:41).

Untuk menghitung tingkat reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Adapun rumus perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (r - 1)k}$$

Dimana :

- a = koefisien reliabilitas
- k = jumlah item per variabel x
- r = *mean* korelasi antar item

Kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha*  $\alpha > 0,6$  dimana pada pengujian reliabilitas ini menggunakan program SPSS.

## c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas dapat dideteksi menggunakan uji statistik, yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*.

Adapun kriteria pengujian adalah data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal, sebaliknya Apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal (Imam Ghozali, 2005:30).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati 1 berarti variabel independen mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi mendekati 0 berarti variabel independen tidak mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel dependen (Ghozali, 2005).

Uji parsial (t test) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali,2005). Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji-t ini adalah bila jumlah

degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Fraud (Y) pada karyawan Bank BNI Syariah, Bank Mandiri Syariah, Bank BRI Syariah, Bank Aceh dan Bank Muammalat di Lhokseumawe. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,015 lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% yaitu 2,010. Hasil penelitian mengindikasikan semakin tinggi Kompensasi yang diterima semakin menurunkan tingkat Fraud yang dilakukan karyawan.

Dengan pemberian jumlah kompensasi yang tinggi, kebutuhan pokok karyawan dapat terpenuhi sehingga alasan yang digunakan para pelaku Fraud dalam melakukan tindakannya untuk memenuhi kebutuhan hidup, telah terpenuhi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lekliwati (2005) yang menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Kabupaten Yapen Waropen, Papua.

#### **E. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap Fraud pada Karyawan Perbankan Syariah di Kota Lhokseumawe, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai penelitian tersebut, sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Fraud pada Karyawan Perbankan Syariah di Kota Lhokseumawe. Hal ini menunjukkan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kecurangan yang dilakukan karyawan akan semakin minim.
2. Pengaruh kompensasi pada Karyawan Perbankan Syariah di Kota Lhokseumawe mampu dijelaskan oleh variabel *Fraud*, *Fraud* berbanding terbalik dengan kompensasi.

## F. Daftar Pustaka

- Amin Widjaja Tunggal. (2011). Pengantar Internal Auditing. Jakarta: Harvarindo
- Ananda Aprishella. (2014). "Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Istimewa Yogyakarta". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Arrens and Loebbecke, (2008). *Auditing*, Jakarta : Salemba empat.
- Association of Certified Fraud Examinations (ACFE). (2000). ACFE Reports The Nations
- BahrulYahman. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Jurnal Organisasi Pendidikan Islam X, Vol. 8 No. 2. Fakultas Ekonomi & I Imu Sosial UI N Jakarta
- Ema Kurniawati. (2012). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Financial Statement Fraud dalam Perspektif Fraud Triangle". Skripsi. Universitas Diponegoro
- Ginoga, Verri. (2008). *Tesis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I unit III Makassar*. STIEM Bongaya, Makassar.
- Hardianto. (2011). Pengendalian Manajemen: Fraud.
- Karel A. Lekliwati. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen, Papua. Jurnal Aplikasi Manajemen, 3(2), h: 111-117. Lus y Suprajadi. (2009). Teori Kecurangan, Fraud Awareness dan Metodologi untuk Mendeteksi Kecurangan Pelaporan Keuangan. Jurnal Bina Ekonomi vol. 12, nomor 2
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2002), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Putra Fajar Press Media, Semarang
- Rizki Zainal. (2013). "Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Asimetri Informasi, dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan". Skripsi. Universitas Negeri Padang
- Utami Tunjung Sari. (2014). "Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. Terus Jaya Cilacap". Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Wolfe, David T., Dana R. Hermanson. (2004). The fraud diamond: Considering the four elements of fraud. The CPA Journal, 38-42.
- Pengaruh Efisiensi Operasional terhadap Profitabilitas perbankan di BEI
- Pabundu (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.

Maryana

- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Bisnis, cetakan kesembilan, CV Alvabeta: Bandung
- Vredenbregt J. (2005). Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta. Psychology UGM. Yogyakarta
- Whittaker (2003) dalam *Government Performance and Result Act, AMandate for Strategic Planning and Performance Measurement*. Rosehold Vince. Company Inc. Philadelphia

