

PENGARUH PENGENDALIAN INTERNAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENCEGAHAN FRAUD PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ACEH TIMUR

Tuti Meutia

Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
tuti_meutia@unsam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Pencegahan Fraud Pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. Data dalam penelitian ini merupakan data primer dengan metode penyebaran kuesioner untuk pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 70 orang yang merupakan karyawan RSUD Aceh Timur. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda, uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian diperoleh $Y = 7,314 - 0,101X_1 + 0,409X_2 + 0,077 X_3 + e$ konstanta sebesar 7,314 merupakan pencegahan fraud sebelum dipengaruhi oleh pengendalian internal, komitmen organisasi dan kesesuaian kompensasi bernilai konstan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengendalian Internal tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Pencegahan Fraud. Kesesuaian Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud. Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi Dan Kesesuaian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pencegahan Fraud pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Pencegahan Fraud

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of internal control, organizational commitment and suitability of compensation for fraud prevention at the East Aceh Regional General Hospital. The data in this study are primary data using questionnaires for data collection. This study used 70 respondents who were employees of the East Aceh Regional Hospital. The data analysis method uses multiple linear regression equations, validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing (t test and F test) and determination coefficient test (R^2). The research results obtained that $Y = 7,314 - 0,101X_1 + 0,409X_2 + 0,077 X_3 + e$, a constant of 7,314 is fraud prevention before it is influenced by internal control, organizational commitment and the appropriateness of compensation is constant. The results showed that Internal Control had no effect on Fraud Prevention. Organizational Commitment has a positive effect on Fraud Prevention. Compensation Suitability has no effect on Fraud Prevention. Internal Control, Organizational Commitment and Compensation Suitability have a positive and significant effect on Fraud Prevention at the East Aceh Regional General Hospital.

Keywords: Internal Control, Organizational Commitment, Compensation Compensation, Fraud Prevention

Pendahuluan

Aktivitas manusia berlangsung dengan seiring kebutuhan yang semakin beragam seperti kebutuhan sandang, pangan, papan yang melingkupi juga kebutuhan akan kesehatan. Sejak pelayanan kesehatan diketahui memiliki peran yang besar dalam meningkatkan derajat kesehatan hidup masyarakat, semua negara termasuk Indonesia, berupaya menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sebaik-baiknya. Seperti rumah sakit yang merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan

yang diberikan kepadanya. Kegiatan utama sebuah rumah sakit adalah memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada pasien. Memberikan pelayanan yang baik serta dimilikinya instrumen organisasi yang handal menjadikan rumah sakit tetap bertahan sebagai pelayanan publik merupakan tuntutan yang harus dipenuhi. Hal ini merupakan isu yang penting karena rumah sakit merupakan pusat pertanggungjawaban yang bertanggungjawab terhadap pelayanan kesehatan masyarakat, sehingga pelayanan kesehatan yang diterima masyarakat dapat terjangkau dan berkualitas (Natasya, 2017).

Rumah sakit sebagai entitas pelayanan umum tetap dituntut untuk tetap bertahan dan memperlihatkan kinerjanya dengan baik, memberikan dampak pada hampir seluruh sektor perekonomian, termasuk rumah sakit. Pengelolaan rumah sakit yang baik tentunya akan memberikan acuan atau gambaran bagaimana rumah sakit dikelola secara transparan, mandiri, akuntabel, bertanggungjawab dan wajar sehingga kinerja karyawan pada rumah sakit dapat dicapai sesuai dengan visi dan misi rumah sakit yang telah ditentukan sebelumnya.

Fraud merupakan konsep pelanggaran yang memiliki sudut pandang yang luas. *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) menyebutkan *fraud* sebagai perbuatan melawan hukum yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu (manipulasi atau memberikan laporan keliru terhadap pihak lain) yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi untuk mendapatkan keuntungan pribadi ataupun kelompok yang secara langsung atau tidak langsung merugikan pihak lain (Yudistira, *et al.* 2017).

Pengendalian internal yang kurang memadai dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Dengan meningkatkan moralitas, integritas, komitmen organisasi, dan pengendalian internal maka kecurangan dapat dicegah. Dalam teori atribusi, tindakan seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh atribut penyebab (Waworuntu, 2013). Tindakan curang yang dilakukan seseorang, disebabkan oleh keinginan untuk memaksimalkan keuntungan pribadi.

Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, pegawai tersebut cenderung tidak akan melakukan hal-hal yang bisa saja menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, jika pegawai memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya, maka pegawai cenderung akan melakukan hal-hal yang menghambat tercapainya tujuan organisasi demi tujuan pribadinya sendiri (Widiutami dalam Najahningrum, 2013).

Masalah kecurangan muncul akibat terjadinya kelemahan pengendalian internal dan komitmen organisasi antara pemegang kekuasaan dan pihak lain untuk melakukan tindakan kecurangan dalam menetapkan anggaran pendapatan belanja daerah, pada kasus tersebut, ditemukan indikasi kerugian negara. Berkaitan tentang kecurangan, maka diperlukan upaya yang sistematis dan terintegrasi dalam strategi investigatif dan strategi preventif untuk mengatasinya (Dewi, 2017).

Pentingnya pengendalian internal dan komitmen organisasi yang merupakan salah satu cara untuk meminimalisir tindakan *fraud*. Komitmen organisasi sebagai perasaan

karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Pencegahan *Fraud*

Menurut Hardianto (2011) *fraud* merupakan suatu perbuatan yang melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam atau luar organisasi dengan maksud mendapatkan keuntungan pribadi dan kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan, dan mencuri. Sedangkan menurut Karyono (2013) *fraud* dapat diistilahkan sebagai kecurangan yang mengandung makna suatu penyimpangan dan perbuatan melanggar hukum, yang dilakukan dengan sengaja untuk tujuan tertentu misalnya menipu atau memberikan gambaran keliru kepada pihak-pihak lain, yang dilakukan oleh orang-orang, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Kecurangan dirancang untuk memanfaatkan peluang-peluang secara tidak jujur, yang secara langsung maupun tidak langsung merugikan pihak lain.

Tunggal (2011) menyatakan bahwa tindakan *fraud* harus memenuhi lima syarat yaitu:

- 1) Kesalahan penyajian, ada pernyataan palsu atau tidak diungkapkannya suatu hal.
- 2) Fakta yang material, fakta harus merupakan faktor yang substansial untuk mendorong seseorang agar bertindak.
- 3) Niat, Ada niat untuk menipu atau menegtahui bahwa pernyataan pihak tertentu adalah salah.
- 4) Ketergantungan yang dapat dijustifikasi, kesalahan penyajian tersebut merupakan faktor yang substansial, yaitu pihak yang dirugikan bergantung padanya.
- 5) Kerusakan atau kerugian, penipuan tersebut menyebabkan kerusakan atau kerugian bagi korban kecurangan

Secara skematis, format klasifikasi yang diambil dari *The Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam Widardi (2015) ada tiga bentuk kecurangan yaitu:

a) Penyalahgunaan Aset

Penyalahgunaan aset merupakan kecurangan yang melibatkan pencurian atas aset milik suatu entitas (Elder, *et al.*, 2008). Ini merupakan bentuk *fraud* yang paling mudah dideteksi karena sifatnya *tangible* atau dapat diukur/dihitung.

b) Kecurangan Laporan Keuangan

Kecurangan dalam laporan keuangan merupakan salah saji atau penghapusan terhadap jumlah atau pun pengungkapan yang sengaja dilakukan dengan tujuan untuk mengelabui para penggunanya (Elder, *et al.*, 2008). Dalam hal ini perusahaan dengan sengaja melebihsajikan ataupun mengurangsajikan pendapatan. Praktik semacam ini dikenal dengan *income smoothing dan earnings management*.

c) Korupsi

Korupsi banyak terjadi di negara-negara yang memiliki sistem penegakan hukum yang lemah, serta kurangnya kesadaran tata kelola yang baik sehingga faktor integritasnya masih dipertanyakan. Jenis *fraud* ini yang paling sulit dideteksi karena menyangkut kerja sama dengan pihak lain seperti suap dan korupsi yang memiliki hubungan

simbiosis mutualisme. Menurut *the Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) dalam Widardi (2015), korupsi terbagi atas penyalahgunaan wewenang/konflik kepentingan, penyuapan, penerimaan yang tidak sah/illegal dan pemerasan secara ekonomi.

Pengendalian Internal

Pengendalian intern adalah rencana organisasi dan metode yang digunakan untuk menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi dan untuk mendorong ditaatinya kebijakan manajemen (Krismiaji, 2015). Sedangkan menurut Rizky dan Fitri (2017) pengendalian internal merupakan proses yang dipengaruhi manajemen untuk memberikan keyakinan yang memadai dalam pencapaian efektifitas, efisiensi, ketaatan terhadap perundang-undangan yang berlaku dan keandalan laporan keuangan.

Pengendalian internal yang dilakukan bertujuan untuk terciptanya keandalan dalam pelaporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku dan terciptanya efektivitas dan efisiensi operasi (Muna dan Harris, 2018). Salah satu cara untuk mencegah timbulnya fraud dengan merancang sistem yang dilengkapi dengan internal control yang cukup memadai sehingga kecurangan sulit dilakukan oleh pihak dalam atau luar perusahaan (Eliza, 2015). Pengendalian internal yang efektif dapat melindungi dari pencurian, penggelapan, penyalahgunaan aset pada lokasi yang tidak tepat (Paranoa, Tandungan dan Sipi, 2018).

Mulyadi (2016) menyatakan bahwa tujuan pengendalian internal akuntansi yaitu:

1. Menjaga kekayaan perusahaan
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pertanggung jawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Mulyadi (2016) menyatakan bahwa tujuan pengendalian internal akuntansi yaitu:

1. Menjaga kekayaan perusahaan
 - a. Penggunaan kekayaan perusahaan hanya melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pertanggung jawaban kekayaan perusahaan yang dicatat dibandingkan dengan kekayaan yang sesungguhnya ada.
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi:
 - a. Pelaksanaan transaksi melalui sistem otorisasi yang telah ditetapkan.
 - b. Pencatatan transaksi yang terjadi dalam catatan akuntansi.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Darlis, 2002 dalam Ika, *et al*, 2011). Komitmen organisasi ditunjukkan dalam bentuk sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Rahayu, 2015). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dibentuk oleh lingkungan kerja dan melalui proses pengembangan diri yang dilakukan oleh karyawan. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka memberikan usaha yang baik untuk mencapai tujuan organisasi dan tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut Robbins and Judge (2011) dimensi untuk mengukur komitmen organisasi adalah:

1. *Affective commitment*

Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. *Affective commitment* memiliki indikator sebagai berikut :

- a. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- b. Menerima norma-norma yang berlaku
- c. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- d. Bekerja secara rutin dan *full day*
- e. Mengerjakan tugas yang diberikan
- f. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Indikator untuk *continuance commitment* adalah sebagai berikut :

- a. Melindungi aset-aset perusahaan
- b. Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan kepada perusahaan
- c. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan

3. *Normative commitment*

Normative commitment menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut indikator pada dimensi *normative commitment* adalah sebagai berikut :

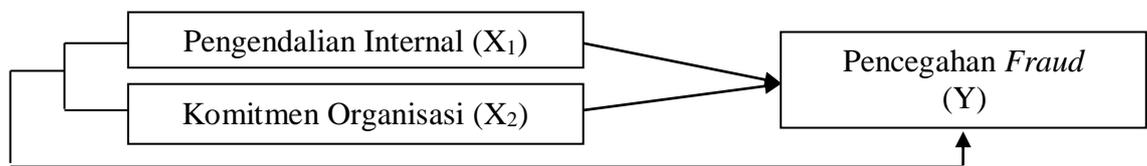
- a. Kesetiaan dan rasa patuh
- b. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- c. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan
- d. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya.

Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi memiliki tiga pengukuran yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis mengenai pengaruh Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (SPIP) terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah yaitu :

H₁: Pengendalian Internal berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud

H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud

H₃: Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud

Metode Penelitian

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen terhadap Pencegahan Fraud sebagai variabel dependen. Penelitian ini merupakan studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang telah diolah dari jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek

(orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Indriantoro dan Supomo, 2011). Data primer dalam penelitian diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan terhadap karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono, 2012). Populasi penelitian ini seluruh karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. Sampel adalah menurut bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono, 2012). Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada rumah sakit yaitu sebanyak 70 orang responden.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Aceh Timur. Berikut adalah populasi karyawan rumah sakit:

Tabel 1 Jumlah Populasi Penelitian

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	Tata usaha	47 orang
2.	Keperawatan	7 orang
3.	Pelayanan medis	10 orang
4.	Penunjang pelayanan medis	6 orang
TOTAL		70 Orang

Metode Analisis Data

Data primer yang telah berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini, akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu analisis yang menggunakan angka-angka dan perhitungan statistik untuk menganalisis suatu hipotesis. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* untuk menguji hubungan antar variabel.

Adapun penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan model regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh pengendalian internal dan komitmen organisasi, terhadap pencegahan *fraud*. Analisis regresi pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Pencegahan kecurangan (*fraud*)
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pengendalian Internal
- X_2 = Komitmen Organisasi
- e = *Error term*

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik t (parsial), uji statistik F (simultan) dan Uji koefisien determinasi.

Hasil Uji t

Uji t pada persamaan I dilakukan untuk membuktikan secara parsial apakah terdapat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji t
Coefficients^a

1Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.314	2.269		3.224	.002
pengendalian internal	-.101	.071	-.144	-1.426	.159
komitmen organisasi	.409	.075	.546	5.452	.000

a. Dependent Variable: pencegahan fraud

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, (2020)

Tabel 2 menunjukkan nilai uji t pada pengendalian internal memiliki t hitung sebesar -1,426 dengan sig.t sebesar 0,159 (lebih besar dari 0,05). Karena nilai sig t < α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa pengendalian internal terhadap pencegahan *fraud* berpengaruh positif tidak signifikan. Pada nilai t komitmen organisasi memiliki t hitung sebesar 5,452 dengan sig.t sebesar 0,000. Karena nilai sig t < α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan *fraud*.

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,314 - 0,101X_1 + 0,409X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,314. Artinya apabila variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi tetap, maka pencegahan fraud 7,314 satuan.
- Variabel pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap pencegahan fraud dengan nilai koefisien sebesar -0,101. Maka dapat diartikan setiap kenaikan satu satuan variabel pengendalian internal dengan asumsi variabel lain tetap akan menurunkan pencegahan fraud sebesar 0,101 satuan.
- Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan fraud dengan nilai koefisien sebesar 0,409. Maka dapat diartikan setiap pertambahan satu satuan variabel komitmen organisasi dengan asumsi variabel lain tetap, maka pencegahan fraud juga akan meningkat sebesar 0,409 satuan.

Uji Statistik F

Uji F untuk menguji signifikansi sejauh mana variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen dalam penelitian ini. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.769	3	11.590	12.703	.000 ^b
	Residual	60.217	66	.912		
	Total	94.986	69			

a. Dependent Variable: pencegahan fraud

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pengendalian internal

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, (2020)

Dari tabel 3 nilai F menunjukkan angka 12,703 dengan signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap pencegahan *fraud* karena nilai signifikansi < 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*R²*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Range nilainya antar 0-1, apabila nilai *R²* kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas dan sebaliknya apabila *R²* besar berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar. Nilai *R²* dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	.366	.337		.955

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pengendalian internal

b. Dependent Variable: pencegahan fraud

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS, (2020)

Data tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,337 yang artinya hubungan antara pengendalian internal dan komitmen organisasi terhadap pencegahan *fraud* sebesar 33,7% variabel pengendalian internal dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel pencegahan *fraud* sisanya sebesar 66,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Pengaruh Pengendalian Internal terhadap Pencegahan *Fraud*

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengendalian internal berpengaruh positif dalam pencegahan *fraud*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,159 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap pencegahan fraud sehingga *H₁* ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa pengendalian internal tidak dapat menekan terjadinya pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2013) yang

menyatakan bahwa terjadinya praktik kolusi di suatu instansi dimana individu yang bertindak bersama-sama dapat melakukan sekaligus menutupi kecurangan sehingga tidak dapat dideteksi oleh pengendalian internal. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Coso (2014), pengendalian internal merupakan sebuah proses dalam organisasi, yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan. Pengendalian internal yang efektif mengurangi pencegahan kecurangan, maka sistem pengendalian yang tidak efektif cenderung akan membuat seseorang memiliki kesempatan untuk melakukan fraud yang akan merugikan perusahaan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dalam pencegahan fraud. Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dalam pencegahan fraud sehingga H_2 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi dapat membantu menanamkan kejujuran, keterbukaan dan rasa saling membantu satu sama lain dalam keterlibatan diri sebagai bagian organisasi sehingga dapat membantu upaya pencegahan kecurangan (*fraud*). Komitmen organisasi juga membuat karyawan memandang usaha dan kinerja yang mereka berikan terhadap organisasi memiliki makna yang positif dan memunculkan loyalitas pada organisasi. Loyalitas tersebut membuat karyawan bekerja dan berperilaku baik terhadap organisasinya sehingga membantu dalam pencegahan kecurangan dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anggit (2013) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memunculkan rasa loyal karyawan terhadap organisasinya dimana rasa loyal tersebut dapat memperkecil penyimpangan sehingga dapat membantu pencegahan kecurangan (*fraud*). Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Aulya (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*).

Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Pencegahan *Fraud*

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan *Fraud*. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai signifikan secara simultan sebesar $0,000 < \text{standar statistik (taraf nyata)} 0,05$ yang berarti H_a diterima. Selain itu, nilai $F_{hitung} 12,703 > F_{tabel} 3,99$ yang artinya H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (*fraud*). Kecurangan (*fraud*) dapat dicegah dengan mengeliminasi faktor-faktor pendorong timbulnya kecurangan (*fraud*) itu sendiri. Dalam teori GONE, faktor pendorong timbulnya kecurangan adalah keserakahan, kesempatan, kebutuhan, dan pengungkapan (Karyono, 2013). Individu yang serakah memicu perbuatan yang tidak jujur dan mengabaikan tanggungjawabnya demi memenuhi kepentingan pribadinya dan mengenyampingkan kepentingan orang lain termasuk tujuan organisasinya. Kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasinya juga dapat dipicu karena adanya kebutuhan pribadi yang mendesak sehingga pegawai lebih mementingkan memenuhi kebutuhan

pribadinya yang dapat menghambat tujuan organisasinya. Pengendalian internal termasuk dalam faktor pendorong kecurangan yaitu kesempatan. Pengendalian internal yang kurang memadai dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Jadi dengan meningkatkan pengendalian internal dan komitmen organisasi maka kecurangan (*fraud*) dapat dicegah.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang dihasilkan berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian internal tidak berpengaruh dalam pencegahan *fraud* pada RSUD Aceh Timur. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan efektif system pengendalian internal maka semakin kecil pula kejadian kecurangan di instansi tersebut.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dalam pencegahan *fraud* pada RSUD Aceh Timur. Hal ini berarti komitmen organisasi dapat membantu menanamkan kejujuran, keterbukaan, rasa saling membantu satu sama lain serta menimbulkan loyalitas yang membuat karyawan bekerja dan berperilaku baik terhadap organisasinya sehingga dapat membantu upaya pencegahan kecurangan *fraud*.
3. Pengendalian internal dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dalam pencegahan *fraud* pada RSUD Aceh Timur. Hal ini berarti kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasinya juga dapat dipicu karena adanya kebutuhan pribadi yang mendesak sehingga pegawai lebih mementingkan memenuhi kebutuhan pribadinya yang dapat menghambat tujuan organisasinya. Pengendalian internal termasuk dalam faktor pendorong kecurangan yaitu kesempatan. Pengendalian internal yang kurang memadai dapat memberikan kesempatan untuk melakukan kecurangan. Dengan meningkatkan pengendalian internal dan komitmen organisasi, maka kecurangan (*fraud*) dapat dicegah.

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan di atas, adapun saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh pengendalian internal, komitmen organisasi dan kompensasi dalam pencegahan *fraud*.
2. Untuk penelitian selanjutnya, variabel dapat ditambah dengan variabel lain seperti budaya etis organisasi.
3. Untuk rumah sakit, saran yang dapat diberikan antara lain:
 - a. Rumah sakit disarankan untuk tidak melakukan penekanan pada karyawan agar karyawan dapat lebih tenang dan fokus dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian, pengendalian internal dapat berjalan lebih efektif serta diharapkan dapat membantu mencegah kecurangan (*fraud*).
 - b. Rumah sakit disarankan untuk tetap menjaga dan meningkatkan komitmen organisasi karyawan seperti tetap menjaga kejujuran dan saling membantu satu sama lain sebagai bagian organisasi sehingga dapat mencegah terjadinya kecurangan (*fraud*).

Daftar Pustaka

- Agoes, Sukrisno. 2016. *Auditing, Petunjuk Praktis Pemeriksaan Akuntan oleh Kantor Akuntan Publik*. 4th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Anggit, Purwitasari. 2013. Pengaruh Pengendalian Internal dan Komitmen Organisasi dalam Pencegahan *Fraud* Pengadaan Barang. *Skripsi*. Universitas Widyatama.
- Dewi, Chindy Kurnia Rahma. 2017. “*Pengaruh Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Ketaatan Aturan Akuntansi, serta Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)*”. JOM Fekon Vol. 4, No. 1. tersedia pada media publication.com (Diakses pada tanggal 10 September 2018)
- Elder, Randal J., Beasley, Mark S., Arens, Alvin A. 2008. *Jasa Audit dan Assurance*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eliza, Yulina. 2015. Pengaruh Moralitas Individu dan Pengendalian Internal terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kota Padang). *Jurnal Akuntansi, Vol. 4, No.1, 86-100*.
- Karyono. 2013. *Forensic Fraud, Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Mulyadi. 2016. Sistem Akuntansi, Edisi ke 4, Cetakan ke 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mustikasari, Dhermawati Putri, 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Fraud di Sektor Pemerintahan Kabupaten Batang*, Jurnal vol 2 no 3, Universitas Negeri Semarang.
- Najahningrum, Anik Fatun. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan (*Fraud*): Persepsi Pegawai Dinas Provinsi DIY. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Paranoan, Natalia, Edmondus Sadeto Tandung dan Afian Dezi Sipi. 2018. Efektivitas Pengendalian Internal, Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Akun Nabelo. Vol. 1, No. 1, 1-13*.
- Rizky, Muammar, dan Fauziah Alda Fitri. 2017. Pengaruh Keefektivan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi. Vol. 2, No. 2, 10-20*.
- Robbins, S,P and judge, T, A. 2011. “*Organisasi Behavior*”, Edisi Empatbelas, person Education Inc, New Jersey.
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: CV. Andi Offset