

SKRIPSI

**PENGARUH KETIDAKPUASAN KARYAWAN,
PENGENDALIAN INTERNAL, DAN KOMPENSASI
TERHADAP TINDAKAN KECURANGAN : STUDI KASUS
PADA PT ABC**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**NAMA : OLGA SEFRINAWATI KAS
NIM : 2415664031**

**PROGRAM STUDI SARJANA TERAPAN AKUNTANSI
MANAJERIAL
JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI
2025**

**PENGARUH KETIDAKPUASAN KARYAWAN, PENGENDALIAN
INTERNAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP TINDAKAN
KECURANGAN : STUDI KASUS PADA PT ABC**

**Olga Sefrinawati Kas
2415664031**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRAK

Tindakan kecurangan di tempat kerja menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya praktik *kecurangan* di PT ABC, yang mencakup penyalahgunaan aset, manipulasi laporan keuangan, dan penggelapan dana operasional. Faktor-faktor seperti ketidakpuasan karyawan, lemahnya pengendalian internal, dan kompensasi yang tidak sesuai diidentifikasi sebagai penyebab utama. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketidakpuasan karyawan, pengendalian internal, dan kompensasi terhadap tindakan kecurangan di lingkungan kerja PT ABC. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional dan kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara terstruktur, dengan sampel sebanyak 45 responden yang ditentukan melalui metode purposive sampling. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0. Evaluasi model meliputi pengujian *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap tindakan kecurangan, sedangkan pengendalian internal dan kompensasi berpengaruh negatif signifikan. Temuan ini mendukung teori *fraud triangle* dan memperkuat bukti empiris bahwa aspek psikologis dan struktural organisasi berperan penting dalam mencegah *fraud*. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dalam penyusunan kebijakan internal perusahaan, terutama dalam penguatan sistem pengendalian dan pemberian kompensasi yang adil serta strategis dalam mencegah kecurangan.

Kata Kunci: ketidakpuasan karyawan, pengendalian internal, kompensasi, dan tindakan kecurangan

**THE INFLUENCE OF EMPLOYEE DISSATISFACTION, INTERNAL
CONTROL, AND COMPENSATION ON FRAUDULENT BEHAVIOR: A
CASE STUDY AT PT ABC**

**Olga Sefrinawati Kas
2415664031**

(Program Studi Sarjana Terapan Akuntansi Manajerial, Politeknik Negeri Bali)

ABSTRACT

Fraud in the workplace poses a serious threat to the sustainability of business operations. This study is motivated by the frequent occurrence of fraud cases at PT ABC, including asset misuse, financial statement manipulation, and operational fund embezzlement. Key contributing factors identified include employee dissatisfaction, weak internal controls, and inadequate compensation. This research aims to examine the effect of employee dissatisfaction, internal control, and compensation on fraudulent behavior within PT ABC. A quantitative approach was employed using correlational and causal methods. Data were collected through questionnaires and structured interviews from a sample of 45 employees, selected using purposive sampling. The research instruments were tested for validity and reliability prior to analysis using the Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) method with SmartPLS 4.0. Model evaluation included outer model, inner model, and hypothesis testing. The findings reveal that employee dissatisfaction have a significant positive effect on fraudulent behavior, while internal control and compensation has a significant negative effect. These results support the fraud triangle theory and provide empirical evidence that both psychological and structural organizational factors play a crucial role in preventing fraud. This study offers practical contributions to corporate policy-making, particularly in strengthening internal control systems and developing fair and strategic compensation to reduce fraud risks.

Keywords: *employee dissatisfaction, internal control, compensation, and fraudulent behavior.*

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan.....	i
Abstrak.....	ii
<i>Abstract</i>	iii
Halaman Prasyarat Gelar Sarjana Terapan.....	iv
Halaman Surat Pernyataan Orisinalitas Karya Ilmiah	v
Halaman Persetujuan Usulan Proposal Penelitian	vi
Halaman Penetapan Kelulusan.....	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori.....	9
B. Kajian Penelitian yang Relevan	21
C. Alur Pikir.....	25
D. Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi.....	36
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	40
F. Keabsahan Data.....	43
G. Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Hasil Penelitian	52
B. Hasil Uji Hipotesis	79
C. Pembahasan.....	82
D. Keterbatasan Penelitian.....	86
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	88
A. Simpulan	88
B. Implikasi.....	88
C. Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA.....	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Linkert Untuk Kuesioner.....	42
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia.....	53
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	54
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 4. 5 Karakteristik Berdasarkan Jabatan Responden	56
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Respons Jawaban	57
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Ketidakpuasan Karyawan.....	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Pengendalian Internal.....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Kecurangan (<i>Fraud</i>).....	65
Tabel 4. 13 Hasil <i>Loading Factor</i>	67
Tabel 4. 14 Hasil <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	70
Tabel 4. 15 Hasil <i>Ouput Cross Loading</i>	71
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	72
Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4. 18 Hasil <i>Output Cronbach's Alpha</i>	75
Tabel 4. 19 Hasil <i>Output Composite Reliability</i>	76
Tabel 4. 20 Hasil <i>Output R-Square</i> (R^2)	77
Tabel 4. 21 Hasil <i>Output F-Square</i> (F^2)	78
Tabel 4. 22 Hasil <i>Output Bootstraping</i>	80

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 2. 2 Hipotesis Penelitian.....	31
Gambar 4. 1 Hasil <i>Output Loading Factor</i>	69
Gambar 4. 2 Hasil <i>Output Bootstraping PLS</i>	80



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2: Karakteristik Responden
- Lampiran 3: Tabulasi Data Responden Uji Coba
- Lampiran 4: Tabulasi Data Responden Penelitian
- Lampiran 5: Hasil *Output* Uji Validitas
- Lampiran 6: Hasil *Output* Uji Reliabilitas
- Lampiran 7: Hasil *Output* Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 8: Hasil *Output* Uji *Convergent Validity*
- Lampiran 9: Hasil *Output* Uji *Discriminant Validity*
- Lampiran 10: Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 11: Hasil Uji *Inner Model*
- Lampiran 12: Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 13: Daftar Pertanyaan Wawancara



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Integritas karyawan merupakan fondasi utama dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Karyawan yang memiliki integritas tinggi akan bekerja sesuai prinsip etika dan aturan yang berlaku, sehingga dapat menjaga profesionalitas dalam bekerja. Sebaliknya, ketika integritas diabaikan, muncul berbagai risiko yang dapat merugikan perusahaan, salah satunya adalah tindakan kecurangan (*fraud*). Tindakan kecurangan di tempat kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti pemanfaatan aset perusahaan, pemalsuan laporan keuangan, hingga praktik korupsi. Kasus-kasus kecurangan yang dibiarkan akan menyebabkan kerugian besar bagi perusahaan, baik itu secara finansial maupun dari segi reputasi di mata pemangku kepentingan.

Menurut *Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations* yang diterbitkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE), perusahaan di seluruh dunia mengalami kerugian signifikan akibat tindakan curang yang dilakukan oleh karyawan. Dalam laporan yang diterbitkan oleh AFCE, tindakan kecurangan dalam dunia kerja terbagi dalam tiga kategori utama, antara lain penyalahgunaan aset, korupsi, dan manipulasi laporan keuangan. Studi ACFE menunjukkan bahwa tindakan kecurangan mengakibatkan kerugian miliaran dolar di berbagai negara.

Menurut Febriandani dan Utomo (2022), penyebab utama terjadinya kecurangan adalah lemahnya pengendalian internal. Lebih lanjut, berdasarkan

penelitian tersebut ada beberapa faktor lain penyebab kecurangan, antara lain: ketidakpuasan karyawan atas kompensasi yang diterima, tindakan buruk yang disengaja, teknologi informasi yang kurang canggih, regulasi yang lemah, kurangnya sikap profesionalisme, dan kebutuhan yang mendesak. Ketidakpuasan karyawan dianggap sebagai salah satu indikator yang memengaruhi terjadinya tindakan kecurangan. Ketidakpuasan kerja adalah suatu kondisi karyawan yang merasa tidak puas atau tidak senang dengan pekerjaannya. Merasa tidak puas tercermin dari rendahnya moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Menurut Wulandhari et al. (2023) ketika karyawan merasa tidak puas dengan remunerasi yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan maka hal tersebut akan membuat karyawan tergoda untuk melakukan kecurangan.

Teori Keseimbangan Adams dalam Warnadi dan Perkasa (2025), menjelaskan bahwa tingkat kepuasan seorang karyawan dipengaruhi oleh persepsi keadilan oleh pekerja dengan menilai keseimbangan antara kontribusi dan imbalan yang diperoleh, dengan yang diterima oleh rekan kerjanya. Lebih lanjut teori ini juga menjelaskan bahwa karyawan cenderung membandingkan antara usaha yang mereka keluarkan (*input*) dengan imbalan yang mereka terima (*output*), serta membandingkan kondisi tersebut dengan orang lain di lingkungan kerja mereka. Menurut Spector dalam Nahita dan Saragih (2021) ada beberapa faktor seperti gaji yang kurang memadai, beban kerja yang berlebihan, hubungan buruk dengan atasan, dapat meningkatkan ketidakpuasan karyawan. Dampak dari ketidakpuasan karyawan dalam pekerjaan dapat

menyebabkan berkurangnya kinerja karyawan, absensi, atau berhenti dari pekerjaan.

PT ABC merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi es untuk konsumsi. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan, sering ditemukan tindakan kecurangan yang berulang dan sistematis. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa kecurangan yang dilakukan oleh karyawan mencakup berbagai bentuk, seperti penyalahgunaan aset perusahaan, manipulasi data keuangan, serta penggelapan dana operasional. Salah satu faktor utama yang memungkinkan tindakan ini terus terjadi karena tidak adanya struktur organisasi yang jelas, yang menyebabkan pembagian tugas dan tanggung jawab menjadi tidak terdefinisi dengan baik. Selain itu, sistem pengawasan dan pengendalian internal yang lemah memungkinkan tindakan kecurangan terus terjadi tanpa deteksi yang cepat.

Fenomena ini diperparah dengan budaya kerja di perusahaan yang menunjukkan kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan, sehingga pelanggaran dan kecurangan cenderung dibiarkan tanpa penanganan yang memadai. Berdasarkan laporan audit Perusahaan ABC periode Oktober 2024 hingga April 2025, teridentifikasi sejumlah tindakan kecurangan yang menyebabkan kerugian finansial yang cukup signifikan, dengan estimasi total mencapai lebih dari Rp. 60.000.000. Salah satu tindakan kecurangan yang ditemukan adalah praktik *mark-up* nota biaya, seorang staf melakukan kerja sama dengan pihak bengkel untuk memalsukan rincian biaya, sehingga nilai

nota meningkat dari Rp. 527.000 menjadi Rp. 1.537.000 melalui penambahan jasa fiktif. Selanjutnya, terdapat kasus penyalahgunaan dana pembayaran piutang dari salah satu pelanggan tetap perusahaan, dana sebesar Rp. 25.205.500 yang telah disetorkan tidak dicatat sebagai pelunasan, dan dana tersebut disalahgunakan oleh oknum staf admin untuk kepentingan pribadi.

Kecurangan lain yang cukup merugikan adalah pencurian bahan bakar oleh sopir distribusi. Berdasarkan perbandingan antara jumlah pembelian bahan bakar dan kebutuhan operasional *rill*, terdapat selisih signifikan. Saat kondisi normal pengeluaran untuk seluruh kendaraan operasional hanya berkisar Rp. 17.360.000 per bulan, namun realisasi biaya dalam laporan keuangan mencapai Rp. 34.720.000. Berdasarkan hasil audit lapangan, ditemukan bahwa bensin dari tangki kendaraan diambil dan dijual secara ilegal kepada pengepul. Selain kecurangan tersebut perusahaan juga mengalami kehilangan uang tunai senilai Rp. 1.520.000 saat lonjakan penjualan. Selanjutnya selama periode Oktober 2024 hingga April 2025 ditemukan bahwa ada kehilangan stok plastik sebanyak 6.239 lembar plastik pembungkus es senilai Rp. 2.121.260, yang disusul ada kehilangan tambahan sebanyak 736 lembar senilai Rp. 240.240.

Laporan audit internal PT ABC juga menemukan adanya pemalsuan laporan gaji dan komisi yang dilakukan oleh staf akuntansi dengan total kerugian mencapai Rp. 634.500 akibat manipulasi perhitungan. Rentetan kasus kecurangan menunjukkan bahwa perusahaan tengah menghadapi risiko kecurangan yang tinggi. Jika tindakan kecurangan ini tidak diatasi dengan baik,

maka potensi kecurangan yang mungkin terjadi akan terus meningkat dan akan merugikan perusahaan kedepannya.

Kasus kecurangan sering disebabkan minimnya atau tidak adanya sistem pengendalian internal, yang kemudian menyebabkan rendahnya pengawasan dalam perusahaan. Selain itu tidak puasnya karyawan, lemahnya peraturan serta rendahnya kinerja organisasi turut memberikan celah bagi pelaku untuk melakukan kecurangan dengan leluasa tanpa terdeteksi. Menurut Romney dalam Hanifah et al. (2023), pengendalian internal adalah suatu tahapan yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang cukup dan memadai bahwa tujuan-tujuan pengendalian dapat tercapai secara efektif. Menurut Handoyo dan Bayunitri (2021) perusahaan yang menerapkan sistem pengendalian internal secara efektif memiliki tingkat kecurangan yang lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki pengendalian internal yang lemah.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya telah membahas faktor-faktor seperti ketidakpuasan karyawan, tindakan kecurangan, serta kompensasi juga berpengaruh terhadap tindakan kecurangan. Namun, masih sedikit yang secara spesifik meneliti ketiga variabel ini secara bersamaan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur skala kecil di Indonesia. Sebagian peneliti lebih menyoroti faktor lain, seperti moralitas karyawan, dan komitmen organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dan Purwantini (2021), menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi dan pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif, sehingga dapat dikatakan kedua variabel tersebut dapat mengurangi tindak kecurangan. Selain itu menurut Kuswati

(2023) moralitas karyawan menekan tindak kecurangan. Individu dengan tingkat moralitas tinggi umumnya akan mematuhi peraturan yang ditetapkan serta menghindari perilaku curang. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan meneliti pengaruh antara ketidakpuasan karyawan, pengendalian internal, dan kompensasi terhadap tindakan kecurangan di PT ABC.

Penelitian ini menganalisis bagaimana ketidakpuasan karyawan, sistem pengendalian internal dan kompensasi dapat mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan tindakan kecurangan. Penelitian ini juga menelaah, apakah sistem pengendalian internal yang baik dapat mengurangi atau bahkan mencegah tindakan kecurangan di lingkungan perusahaan. Dengan memahami hubungan ini diharapkan perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan memperkuat sistem pengendalian internal.

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah pengaruh ketidakpuasan karyawan terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC?
2. Bagaimanakah pengaruh pengendalian internal terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut.

- a. Menganalisis pengaruh ketidakpuasan karyawan terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC.
- b. Menganalisis pengaruh pengendalian internal terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC.
- c. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak berkepentingan. Semua informasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat mendukung serta memberikan kegunaan sebagai berikut.

a. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan literatur mengenai determinan tindakan kecurangan dalam organisasi, khususnya dalam konteks ketidakpuasan karyawan efektivitas pengendalian internal, dan kompensasi. Selain itu melalui penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai bagaimana ketidakpuasan karyawan, kelemahan dalam sistem pengendalian

internal, serta kompensasi dapat meningkatkan risiko tindak kecurangan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi nyata bagi PT ABC sebagai upaya meminimalisir tindakan kecurangan yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, informasi dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan sistem pengendalian internal agar lebih optimal dan memperkuat kebijakan pengawasan.

2) Bagi Politeknik Negeri Bali

Informasi dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan dalam pembelajaran terkait kecurangan dalam lingkungan kerja, sehingga mahasiswa memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor pendorong terjadi kecurangan.

3) Bagi Mahasiswa

Diharapkan melalui penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa lain yang ingin mengangkat tema yang serupa tetapi dengan sudut pandang yang berbeda.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Merujuk pada hasil analisis dan pengkajian penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Ketidakpuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka melakukan tindakan kecurangan.
2. Pengendalian internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC. Artinya, semakin kuat dan efektif sistem pengendalian internal yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah kecenderungan karyawan melakukan tindakan kecurangan.
3. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan kecurangan pada PT ABC. Hal ini berarti bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya tindakan kecurangan oleh karyawan.

B. Implikasi

Implikasi ini diberikan demi melanjutkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat landasan teoritis bahwa faktor-faktor organisasi seperti ketidakpuasan karyawan, pengendalian internal, dan

kompensasi memiliki peran dalam mempengaruhi tindakan kecurangan di lingkungan kerja. Temuan ini selaras dengan teori *fraud triangle*, yang menjelaskan bahwa tekanan, peluang, dan rasionalisasi menjadi pemicu utama terjadinya kecurangan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memberikan masukan yang relevan bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi pencegahan tindakan kecurangan di lingkungan kerja. Temuan bahwa ketidakpuasan karyawan, lemahnya pengendalian internal, dan kompensasi yang tidak memadai dapat memengaruhi perilaku kecurangan menunjukkan perlunya langkah nyata dalam mengelola ketiga aspek tersebut. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan diharapkan mampu menekan potensi terjadinya kecurangan dan membangun budaya kerja yang lebih etis, bertanggung jawab, dan profesional.

C. Saran

Merujuk pada temuan dan simpulan dalam penelitian ini, berikut adalah sejumlah rekomendasi dan saran yang dapat disampaikan.

1. Bagi perusahaan

- a. Manajemen perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa diperhatikan dan didengarkan, hal

ini dapat menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan dan mengurangi kecenderungan untuk melakukan tindakan kecurangan.

- b. Perusahaan perlu memperkuat sistem pengendalian internal dengan menyusun prosedur kerja yang jelas, melakukan pemisahan tugas dan wewenang dengan jelas, serta melaksanakan pengawasan yang ketat terhadap aktivitas operasional. Selain itu, perusahaan juga perlu secara rutin melakukan audit internal dan pelatihan bagi karyawan agar pengendalian dapat berjalan secara optimal dan risiko kecurangan dapat diminimalisir.
- c. Perusahaan diharapkan untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Pemberian insentif atau penghargaan atas kinerja yang baik juga dapat menjadi motivasi tambahan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih jujur dan bertanggung jawab. Dengan sistem kompensasi yang memadai, potensi kecurangan akibat ketidakpuasan terhadap penghasilan dapat ditekan.

2. Penelitian selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan, seperti ruang lingkup yang terbatas pada satu jenis industri dan jumlah sampel yang relatif kecil. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan berbagai sektor industri atau wilayah yang berbeda agar hasilnya dapat lebih umum. Tidak hanya itu, peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain seperti

budaya perusahaan maupun tekanan dalam pekerjaan supaya memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi tindakan kecurangan di lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., Sari, M. E., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Vol. 3(2). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adawiyah, R., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). *Literature Review: Pengaruh Pengendalian Internal, Whistleblowing System, dan Audit Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan*. Jurnal Economina, 2(6), 1331–1342. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.606>
- Amelia, S., & Rahmawati, T. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Efektivitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi dan Asimetri Informasi Terhadap Kecurangan Akuntansi. Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi, 7(1). <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i1.4401>
- Amiruddin, N. Z. M., & Rodzalan, S. A. (2022). *The Relationship Between Compensation and Job Satisfaction. Research in Management of Technology and Business*, 5(1), 145–154, 1. <https://doi.org/10.18196/umygrace.v2i1.467>
- Awaliah, K. N. (2023). *Fraud Triangle Theory: Pendekatan Strategis Dalam Mendeteksi Korupsi Dan Kecurangan Pada Laporan Keuangan Publik*. Karimah Tauhid, 2(5), 1493–1506(5), 1493–1506. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v2i5.9023>
- Balaka, M. Y. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Damayanti, P., & Purwantini, A. H. (2021). Pengaruh Moralitas Individu, Komitmen Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, dan Integritas Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Empiris Pada OPD Kabupaten Magelang). UMMagelang Conference Series, 391–410.
- Fatimah, K., & Pramudyastuti, O. L. (2022). Analisis Peran Audit Internal Dalam Upaya Pencegahan dan Pendeteksian Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (*Fraud*). Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis, 7(2), 235–243. <https://doi.org/10.38043/jiab.v7i2.3794>
- Febriandani, M. S., & Utomo, D. C. (2022). *Systematic Literature Review: Penyebab Kecurangan*. Diponegoro Journal of Accounting, 11(4), 1–11. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/36362>
- Fiani, S., & Fiddin, F. (2024). Pengaruh Budaya Etis Organisasi, Keadilan Organisasi dan Moralitas Aparatur Terhadap Kecurangan Akuntansi dengan Penguatan Kualitas Pengendalian Internal SKPD di Kota Bengkulu. Jurnal IAKP: Jurnal Inovasi Akuntansi Keuangan & Perpajakan, 5(1), 182–191(2), 182–191. <https://doi.org/10.35314/iakp.v5.i2.260>

- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatusyadiah, & Robani, M. H. (2021). *The Effect of Internal Control System, Information Asymmetry, Suitability of Compensation and Organization's Ethical Culture on Accounting Fraud*. *Jurnal Akuntansi*, 11(2), 175–188(2), 175–188. <https://doi.org/10.33369/j.akuntansi.11.2.175-188>
- Handoyo, B. R. M., & Bayunitri, B. I. (2021). *The Influence of Internal Audit and Internal Control Toward Fraud Prevention*. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 3(1) 45–64(1), 45–64. <https://doi.org/10.35912/ijfam.v3i1.181>
- Hanifah, A. M., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). *Literature Review: Pengaruh Sistem Pengendalian Internal, Peran Audit Internal, Komitmen Manajemen Terhadap Good Corporate Governance*. *Jurnal Economina*, 2(6), 1318–1330(6), 1318–1330. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i6.605>
- Herlita, S., & Bayunitri, B. I. (2021). *Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi Kasus pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Kota Bandung)*. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Ekonomi*, 7(1), 1805–1830(1), 1805–1830. <https://doi.org/10.33197/jabe.vol7.iss1.2021.628>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. CV. Eureka Media Aksara.
- Ikurayeka, B. J., Konya, K. T., & Ejo-Orusa, H. (2019). *Employee Dissatisfaction And Workplace Theft of Retail Firms In Port Harcourt, Nigeria*. *International Journal of Advanced Academic Research*, 5(5), 44–57(5).
- Krisdianti, D., & Supriatna, I. (2022). *Evaluasi Penerapan Sistem Pengendalian Internal Dalam Pencegahan Kecurangan Persediaan Dengan Menggunakan Kerangka Kerja COSO: Studi Kasus pada UMKM Warung Kopi Limarasa Bandung*. *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 2(2), 422–435(02), 422–435. <https://doi.org/10.35313/ialj.v2i2.3375>
- Kuswati, E. W. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Moralitas Individu, Pengendalian Internal dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi*. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 66–76(1), 66–76. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.7>
- Lin, B., Huang, J., Liao, Y., Liu, S., & Zhou, H. (2022). *Why do Employees Commit Fraud? Theory, measurement, and validation*. *Frontiers in Psychology*, 13, 1026519. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1026519>

- Madani, L., Arief, M., & Widyaningsih, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Dapat Mencegah Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)*, 10(3), 232–241(3), 232–241. <https://doi.org/10.26740/jpak.v10n3.p232-241>
- Meilany, M., & Winario, Mohd. (2024). *Motives For Fraudulent Behavior In Islamic Bank: Hexagon Model of Perspective Fraud*. *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 5(1), 55–59(1), 55–69. <https://doi.org/10.46367/jps.v5i1.1761>
- Munir, M. (2022). Motivasi Organisasi: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 17(01), 154–168.
- Novianti, F., Suwarsi, S., & Shakti, F. (2022). Pengaruh *Work Load dan Job Dissatisfaction* Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), pp. 1141–1145(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3722>
- Piter, J., & Nainggolan, B. R. M. (2024). *Literature Review: Metode Whistleblowing, Teknologi Informasi, Akuntansi Forensik Dan Audit Investigatif Untuk Membantu Pengungkapan Occupational Fraud*. *Journal of Audit and Tax Synergy*, 1(1), 16–33(1), 16–33.
- Riyadi, W. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 206–213(1), 206–213.
- Riyadi, W. (2021b). Pengaruh Pengendalian Internal dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 206–213(1). <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2017). *Accounting Information Systems*. Pearson Education. <https://books.google.co.id/books?id=pe70DQAAQBAJ>
- Rumamby, W. P., Kalangi, L., & Suwetja, I. G. (2021). Evaluasi Implementasi Pengendalian Internal Berbasis COSOPada PT. Moy Veronika. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(2)(2), 261–268.
- Santi, Khaeruddin, & Sudirman. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Mega KCP. Pinrang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 182–190. <https://doi.org/10.31850/decision.v4i2.2637>
- Simamora, B. (2022). Skala Likert, Bias Penggunaan dan Jalan Keluarnya. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 84–83(1), 84–93. <https://doi.org/10.46806/jman.v12i1.978>

- Syahroni, M. I. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–46(3).
- Triyana, I., & Kuntadi, C. (2023). Moralitas Individu, Pengendalian Internal, dan Asimetri Informasi Sebagai Pengaruh Terhadap Kecurangan Akuntansi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 1(6), 81–90(6), 81–90.
- Wada, Ns. F. H. W., Pertiwi, A., Hasiolan, Ns. M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boar, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, Ns. E., & Rahman, A. (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Warnadi, W., & Perkasa, D. H. (2025). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Kepuasan Kerja Dengan Kebijakan Kompensasi Sebagai Mediasi: Review Literatur. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 5(1), 24–33. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v5i1>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (*Literature Review MSDM*). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Wulandhari, D. A., Salsadilla, S., Eprianto, I., Kuntadi, C., & Pramukty, R. (2023). *Literature Review: Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Pengendalian Internal, Tekanan Finansial Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi*. *Jurnal Economina*, 2(7), 1842–1854(7), 1842–1854. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.682>
- Yasmin, A., Bakhar, M., & Karunia, A. (2021). Pengendalian Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kecurangan Pengadaan Barang Usaha Retail. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 92–99(1). <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v19i2.789>
- Yean, T. F., Johari, J., Yahya, K. K., & Chin, T. L. (2022). *Determinants of Job Dissatisfaction and Its Impact on the Counterproductive Work Behavior of University Staff*. *SAGE Open*, 12(3)(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123289>