

**PENGARUH KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL DALAM
KECENDERUNGAN KECURANGAN PEGAWAI
(Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**GHAZY NAUFAL NASHRULLOH
NIM. 16840024**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN
INTERNAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL DALAM
KECENDERUNGAN KECURANGAN PEGAWAI**

(Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**GHAZY NAUFAL NASHRULLOH
NIM. 16840024**

DOSEN PEMBIBING SKRIPSI:

**Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200901 1 011**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2022**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-979/Un.02//PP.00.9/08/2022

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KUALITAS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL DAN FAKTOR ORGANISASIONAL DALAM KECENDERUNGAN KECURANGAN PEGAWAI (Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GHAZY NAUFAL NASHRULLOH
Nomor Induk Mahasiswa : 16840024
Telah diujikan pada : Jumat, 12 Agustus 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si
SIGNED

Valid ID: 630332fe9c67e



Penguji I

Dwi Marlina Wijayanti, S.Pd., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6300ce12ae07c



Penguji II

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 62fe278f47555



Yogyakarta, 12 Agustus 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 63033f2ba47b0

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Surat Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp : -.

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Ghazy Naufal Nashrulloh

NIM : 16840024

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Organisasional dalam Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)”**.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Akuntansi Syariah.

Dengan demikian mengharap agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Yogyakarta, 14 Juli 2022

Pembimbing



Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.

NIP. 19770910 200901 1 011

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ghazy Naufal Nashrulloh

NIM : 16840024

Prodi : Akuntansi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Organisasional dalam Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini Saya buat agar dapat maklum.

Yogyakarta, 14 Juli 2022

Penyusun



Ghazy Naufal Nashrulloh

NIM. 16840024

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ghazy Naufal Nashrulloh

NIM : 16840024

Program Studi : Akuntansi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Organisasional Dalam Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal : 7 Juli 2022



(Ghazy Naufal Nashrulloh)

MOTTO

“Sepi ing pamrih, rame ing gawe, banter tan mblancangi, duwur tan mungkuli.”

(Bekerja keras dan bersemangat tanpa pamrih, cepat tanpa harus mendahului,
tinggi tanpa harus melebihi)

(Pepatah Jawa)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas karunia-Nya Alhamdulillah skripsi ini selesai.

Skripsi ini Saya persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak

Keluarga

Teman dan Sahabat

Dosen Akuntansi Syariah

Serta diri Saya sendiri



PEDOMAN TRANSLITERASI

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penulisan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl		de
ذ	Žāl	d	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'		er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	r	es
سین	Syīn	z	es dan ye
ش	Šād	s	es (dengan titik di bawah)
ص	Ḍād	sy	de (dengan titik di bawah)
ض	Ṭā'	ṣ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Žā'		zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	ḍ	koma terbalik di atas
غ	Gain	ṭ	ge
ف	Fā'	z	ef
ق	Qāf	'	qi
ك	Kāf	g	ka
ل	Lām	f	el
م	Mīm	q	em
ن	Nūn	k	en
و	Wāwu	l	w
هـ	Hā'	m	ha

ء ي	Hamzah Yā'	n w h , Y	apostrof Ye
--------	---------------	-----------------------	----------------

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة عدة	ditulis ditulis	Muta'addidah 'iddah
---------------	--------------------	------------------------

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة علة كرامة الأولياء	ditulis ditulis ditulis	<i>Ḥikmah</i> 'illah <i>karōmah al-auliyā'</i>
-------------------------------	-------------------------------	--

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fatḥah	ditulis	A
-----◌-----	Kasrah	ditulis	i
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعْل	Fatḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِر	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَب	Ḍammah	ditulis	<i>yaḏhabu</i>

E. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة عَلَّة كرامة الأولياء	ditulis ditulis ditulis	<i>Ḥikmah</i> <i>‘illah</i> <i>karōmah al-auliyyā’</i>
----------------------------------	-------------------------------	--

F. Vokal Pendek dan Penerapannya

----َ---	Fathah	ditulis	A
----ِ---	Kasrah	ditulis	i
----ُ---	Ḍammah	ditulis	u

فَعَل ذُكِر يَذْهَب	Fathah Kasrah Ḍammah	ditulis ditulis ditulis	<i>fa‘ala</i> <i>ḏukira</i> <i>yaḏhabu</i>
---------------------------	----------------------------	-------------------------------	--

G. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>Ā</i>
2. fathah + yā’ mati تَنَسَّى	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
3. Kasrah + yā’ mati كَرِيم	ditulis	<i>ā</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis	<i>tansā</i>
	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

H. Vokal Rangkap

1. fathah + yā’ mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>ai</i>
2. fathah + wāwu mati قَوْل	ditulis	<i>bainakum</i>
	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

I. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ أَعَدَّتْ لِنِّ شَكَرْتُمْ	ditulis ditulis ditulis	<i>a'antum</i> <i>u'iddat</i> <i>la'in syakartum</i>
---	-------------------------------	--

J. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنِ الْقِيَاسِ	ditulis ditulis	<i>al-Qur'ān</i> <i>al-Qiyās</i>
--------------------------	--------------------	-------------------------------------

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءِ الشَّمْسِ	ditulis ditulis	<i>as-Samā</i> <i>asy-Syams</i>
-------------------------	--------------------	------------------------------------

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ أَهْلُ السَّنَةِ	ditulis ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i> <i>ahl as-sunnah</i>
--------------------------------------	--------------------	--

KATA PENGANTAR

Bismillāhi-rahmānir rahīm

As-salamu'alaikum Wr, Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Organisasional Dalam Kecenderungan Kecurangan Pegawai (Studi Pada RSUD Prembun Kabupaten Kebumen)”** dengan usaha semaksimal mungkin. Sholawat serta salam penulis hanturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan syafa'atnya kepada kita semua dan khususnya pada penulis.

Tugas akhir ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata-1 pada Program Studi Akuntansi Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tentunya masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Namun, berkat doa dan dukungan berbagai pihak Alhamdulillah tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan, doa, dan bantuan yang tidak pernah berkhenti kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga
3. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah
4. Bapak Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sabar dalam membimbing dan mengarahkan dalam proses pembuatan skripsi.
5. Ibu Dwi Marlina Wijayanti, S.Pd., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik

6. Seluruh Dosen Program Studi Akuntansi Syariah yang telah berbagi ilmu serta pengalaman
7. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
8. Bapak Muhtarom dan Ibu Sri Jama'ati, S.Pd. selaku orang tua yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan yang tiada habis-habisnya sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Kharis Abu Ardani dan Ghilda Fairuz Riqqoh selaku kakak dan adik saya yang selalu memberi saya dukungan dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini
10. Teman-teman Akuntansi Syariah dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Bapak/Ibu/Saudara berkali lipat. Semoga tugas akhir ini memberi manfaat tidak hanya untuk penulis namun juga untuk semua pihak yang membacanya.

Wassalāmu 'alaikum Warahmātullāhi Wabarakātuh

Yogyakarta, 7 Juli 2022

Penyusun,

Ghazy Naufal Nashrulloh

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
E. Sistematika Pembahasan	15
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
Error! Bookmark not defined.	
A. Landasan Teori.....	
Error! Bookmark not defined.	
B. Telaah Pustaka.....	
Error! Bookmark not defined.	

C. Pengembangan Hipotesis	
Error! Bookmark not defined.	
D. Kerangka Pemikiran	
Error! Bookmark not defined.	
BAB III METODE PENELITIAN	
Error! Bookmark not defined.	
A. Jenis Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
B. Sumber dan Jenis Data	
Error! Bookmark not defined.	
C. Populasi dan Sampel	
Error! Bookmark not defined.	
D. Metode Pengumpulan Data	
Error! Bookmark not defined.	
E. Definisi Operasional Variabel	
Error! Bookmark not defined.	
F. Instrumen Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
G. Metode Analisis Data	
Error! Bookmark not defined.	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
Error! Bookmark not defined.	
A. Deskripsi Objek Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
B. Hasil Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
C. Pembahasan Hasil Penelitian	
Error! Bookmark not defined.	
BAB V PENUTUP.....	17
A. Kesimpulan	17
B. Implikasi.....	18

C. Keterbatasan dan Saran	19
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN.....	

Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penindakan Kasus Korupsi oleh KPK Tahun 2016-2019.....	6
Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 3.1 Skala Likert	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.1 Penyebaran Kuisisioner	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.2 Uji Validitas	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.5 Uji Normalitas.....	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas.....	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas.....	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Berganda.....	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi.....	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.10 Uji T	
Error! Bookmark not defined.	
Tabel 4.11 Uji F	
Error! Bookmark not defined.	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Error! Bookmark not defined.



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Hasil Uji Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9. Hasil Uji Linear Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10. Hasil Uji Determinasi	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11. Hasil Uji T	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 12. Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK

Dalam satu dekade terakhir, menurut *Indonesia Corruption Watch* (ICW) terdapat kecenderungan kecurangan, penipuan, dan penggelapan yang tinggi pada institusi publik. Fenomena ini berbanding terbalik dengan penerapan tata Kelola instansi yang baik dan bersih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, sistem pengendalian internal, dan perilaku etis terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di RSUD Prembun. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya dengan menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Prembun dan sampelnya adalah pegawai non medis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Sistem pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai. Perilaku etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan pegawai.

Kata Kunci: Keadilan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal, Perilaku Etis, Kecurangan Pegawai.



ABSTRACT

In the last decade, according to Indonesia Corruption Watch (ICW) there has been a high tendency of fraud, fraud, and embezzlement in public institutions. This phenomenon is inversely proportional to the application of good and clean corporate governance. This study aims to determine the effect of organizational justice, leadership style, internal control system, and ethical behavior on the tendency of employee fraud in Prembun Hospital. This type of research is a quantitative approach. The research method used is quantitative methods and data collection techniques using questionnaires. The population in this study were all employees of Prembun Hospital and the samples were non-medical employees. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. This test was carried out using the SPSS program. The results of this study indicate that organizational justice has no effect on the tendency of employee fraud. Leadership style has a negative effect on the tendency of employee fraud. The internal control system has a negative effect on the tendency of employee fraud. Ethical behavior has a negative effect on the tendency of employee fraud.

Keywords: Organizational Justice, Leadership Style, Internal Control System, Ethical Behavior, Employee Fraud.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kebutuhan akan fasilitas kesehatan yang tinggi dapat menimbulkan celah bagi penyedia layanan kesehatan untuk melakukan kecurangan. Pelayanan kesehatan di Indonesia dapat terhambat dengan adanya *fraud*. Menurut Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) memprediksi pertumbuhan industri asuransi kesehatan pada kuartal IV tahun 2017 sebesar 10%, namun industri ini masih sering berisiko bisnis dan *fraud* yang tinggi.¹

Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi pelayanan masyarakat serta sebagai media pembelajaran bagi para dokter dan para medis untuk menjalankan serta mengembangkan penelitian. Tuntutan yang tinggi dari masyarakat kepada rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan terbaik mendorong didirikannya berbagai jenis rumah sakit baik dari pemerintah maupun swasta (Ibrahim, 2015). Bertambahnya jumlah rumah sakit ini berimbas dikeluarkannya berbagai kebijakan-kebijakan yang menjadi fungsi kontrol dan standarisasi dalam pelayanan kesehatan di berbagai daerah.

Dalam sektor kesehatan, istilah *fraud* lebih umum digunakan untuk menggambarkan bentuk kecurangan yang tidak hanya berupa korupsi tetapi

¹ Kontan Online, "AAUI: Asuransi Kesehatan Bisa Tumbuh sekitar 10%" 6 Nov 2017 <https://keuangan.kontan.co.id/news/aaui-asuransi-kesehatan-bisa-tumbuh-sekitar-10>. Diakses pada tanggal 26 Desember 2020

juga mencakup penyalahgunaan aset dan pemalsuan pernyataan. *Fraud* dalam layanan kesehatan merupakan suatu bentuk upaya yang secara sengaja dilakukan dengan menciptakan suatu manfaat yang tidak seharusnya dinikmati oleh individu atau institusi dan dapat merugikan pihak lain (Arifin, 2014).

Dalam korupsi, tindakan yang lazim dilakukan adalah memanipulasi, pencatatan, penghilangan dokumen, dan mark-up yang merugikan keuangan atau perekonomian negara. Kecurangan berbeda dengan kesalahan yang tidak disengaja. Kecurangan melibatkan semua cara yang dapat digunakan untuk melakukan penipuan dengan tujuan agar seseorang mendapatkan keuntungan yang lebih dari orang lain melalui representasi yang salah (Sidauruk dan Febriyanti, 2016). Sedangkan kecenderungan menunjukkan adanya indikasi untuk melakukan tindakan yang mengarah adanya kecurangan atau penipuan. Menurut Association of Certified Fraud Examiners (2017) yang dikutip oleh (Karyono, 2013), kecurangan terdiri atas empat kelompok besar yaitu kecurangan laporan (*fraudulent statement*), penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), korupsi (*corruption*), dan kecurangan yang berkaitan dengan komputer.

Hingga saat ini, kecurangan atau *fraud* masih menjadi permasalahan sosial-ekonomi yang cukup serius dan tidak pernah usai di dunia terlebih di negara Indonesia. Indeks Persepsi Korupsi (IPK) tahun 2018 mencatat bahwa Indonesia berada pada urutan ke-89 dari 180 negara. Indonesia mendapat nilai 38 dengan skala 0-100 yang berarti bahwa semakin rendah nilai terhadap skala maka semakin korup negara tersebut (Nitsae et al., 2020).

Pada tahun 2012, Abbott Laboratories, diumumkan oleh Kementerian Kehakiman Amerika Serikat telah terbukti serta mengaku bersalah atas kasus pemasaran obat jenis Depakote. Sehingga, pengadilan tinggi Amerika Serikat menghukum Abbott Laboratories dengan denda sebesar US\$1,6 miliar atau sekitar Rp14.7 triliun untuk kasus sipil dan criminal. Obat yang dipasarkan dinilai tidak memiliki efek seperti yang dikatakan oleh Abbott Laboratories. Pada tahun 2015, kesalahan pada penjualan obat juga dialami oleh PT Kalbe Farma yang mengakibatkan meninggalnya pasien di Rumah Sakit Siloam.

Fraud tidak hanya dialami pada asuransi kesehatan swasta, namun juga pada BPJS Kesehatan sebagai asuransi sosial di Indonesia (Heryana, 2018). Menurut laporan KPK pada semester satu tahun 2015 terdapat sekitar 175.000 klaim dari Pemberi Pelayanan Kesehatan BPJS Kesehatan. Dari ribuan klaim tersebut, senilai Rp 400 miliar terdeteksi terdapat kecurangan terutama dari praktik *upcoding*.² Sedangkan menurut Lembaga Indonesia Corruption Watch (ICW), jaminan kesehatan menjadi urutan kedua terbesar sebagai objek korupsi di sektor kesehatan.

Sejak diberlakukannya program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) pada awal tahun 2014, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mulai aktif melakukan kajian untuk menilai potensi korupsi di bidang Kesehatan. Pada periode 2010-2016 kerugian negara akibat korupsi dana jaminan Kesehatan mencapai Rp62,1 miliar. ICW menemukan 49 kecurangan program JKN yang

² BMAI: Badan yang memediasi dan menawarkan jasa arbitrase jika ada perselisihan mengenai klaim asuransi antara perusahaan asuransi dengan nasabah

terdiri dari pelaku peserta BPJS sebanyak 10 temuan, BPJS Kesehatan 1 temuan, Fasilitas Kesehatan 36 temuan, dan penyedia obat sebanyak 2 temuan.³ Direktur Jaminan Pelayanan Kesehatan BPJS Kesehatan, Maya A Rusady menyampaikan bahwa 70 rumah sakit diputus kontrak karena diduga menggunakan layanan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan adanya kecurangan.⁴

Menurut ICW, berdasarkan kecenderungan pemberantasan korupsi anggaran kesehatan 2010-2015, pengadaan alat kesehatan menempati urutan puncak sektor paling banyak korupsi. Dalam rentang lima tahun, setidaknya ada 107 kasus korupsi pengadaan alat kesehatan yang ditangani aparat penegak hukum. Nilai kerugian Rp 543 miliar. Penyalahgunaan wewenang dalam proyek pengadaan alat kesehatan salah satunya terjadi di Rumah Sakit Tropik Infeksi Universitas Airlangga pada tahun 2010. KPK menaksir kerugian negara sebesar Rp13.139.223.215.⁵

Korupsi pengadaan alat kesehatan juga terjadi di lingkungan di Dinas Kesehatan (Dinkes) Kabupaten Kendal tahun 2007 hingga merugikan negara Rp 706,3 juta. Kecurangan lain dalam pelayanan kesehatan dipaparkan oleh Rizky, sebagai peneliti ICW menyebut salah satu modus kecurangan yang

³<https://news.detik.com/berita/d-3643405/icw-temukan-49-kecurangan-terkait-jaminan-kesehatan-di-15-provinsi>. Diakses pada tanggal 26 desember 2020

⁴ <https://aktual.com/70-rumah-sakit-diputus-kontrak-lantaran-layanan-jkn-ditenggarai-penuh-kecurangan/2/>. Diakses pada tanggal 26 desember 2020

⁵ https://www.viva.co.id/berita/nasional/1349644-kasus-korupsi-pengadaan-alat-kesehatan-rs-tropik-unair-segera-disidang?page=2&utm_medium=page-2. Diakses pada tanggal 26 desember 2020

dilakukan pihak RS di Samarinda adalah pembatasan rawat inap. Pasien BPJS diinformasikan jika terdapat pembatasan rawat inap hingga 4-5 hari.⁶

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *Association of Certified Fraud Examiner* (2017) menunjukkan bahwa setiap tahun rata-rata 5% dari pendapatan organisasi menjadi korban *fraud*. Pelaku-pelaku yang melakukan kecurangan saat ini tidak hanya terbatas pada golongan atas, namun sudah merambah sampai kalangan lapisan pegawai bawah. CFE dalam *Report to the Nations on Occupational Fraud and Abuse* melaporkan bahwa kasus kecurangan dan penyalahgunaan yang terjadi pada tahun 2016 mencapai angka 2.410 kecurangan di tempat kerja yang terjadi pada 114 negara di seluruh dunia.

Penindakan kasus korupsi di Indonesia yang ditangani oleh KPK tercatat mengalami penurunan jumlah tersangka pada tahun 2019 yakni 155 tersangka dibanding dengan tahun 2018 yang mencapai hingga 261 tersangka. Namun, penindakan oleh KPK dari segi jumlah kasus dan kerugian negara mengalami peningkatan, bahkan kerugian tertinggi yang dialami negara selama lima tahun terakhir terjadi pada tahun 2019 yakni Rp 6,2 Triliun. Demikian juga dengan jumlah kasus yang ditangani oleh KPK yang mengalami kenaikan setiap tahunnya. Pada tahun 2019 yaitu 62 kasus yang merupakan kasus tertinggi sejak tahun 2015.

⁶<https://news.detik.com/berita/d-3643405/icw-temukan-49-kecurangan-terkait-jaminan-kesehatan-di-15-provinsi>. Diakses pada tanggal 26 Desember 2020

Tabel 1.1 Penindakan Kasus Korupsi oleh KPK Tahun 2016-2019

Tahun	Nilai Kerugian (Triliun Rupiah)	Tersangka	Jumlah Kasus
2016	0,2	103	35
2017	0,2	128	44
2018	0,4	261	57
2019	6,2	155	62

Sumber: Indonesia Corruption Watch, diolah

Berdasarkan statistik Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), tindak pidana korupsi yang paling banyak adalah kasus penyuapan. Tercatat sebanyak 708 perkara atau 65,86 persen dari total 1075 perkara sejak tahun 2004 sampai 2020. Banyaknya tindak penyuapan ini dikarenakan kebiasaan yang lazim dilakukan, bahkan oleh masyarakat sendiri. Pada tahun 2017, *Global Corruption Barometer* telah melakukan survei di Asia Pasific yang mendapatkan hasil bahwa sebanyak 1 dari 4 orang telah melakukan suap dalam mendapatkan layanan publik.

Menurut Peneliti ICW (*Indonesian Corruption Watch*), Wana Alamsyah mengatakan bahwa tingginya angka tindak pidana suap harus disikapi dengan serius oleh Pemerintah. Pencegahan praktek suap dapat dilakukan salah satunya melalui Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SWAP). Selain itu, kejaksaan dan kepolisian juga harus memprioritaskan penanganan tindak pidana korupsi dengan modus penyuapan.

Menurut teori *Fraud Triangle* yang menyatakan bahwa pada dasarnya kecurangan terjadi karena adanya tekanan (*pressure*), peluang (*opportunity*) serta rasionalitas (Cressey, 1953). Segitiga kecurangan (*fraud triangle*) yang diuraikan dalam SAS 99 (AU 316), diantaranya: (1) *insentif* atau tekanan, yaitu

manajemen atau pegawai lain merasakan tekanan untuk melakukan suatu kecurangan, (2) kesempatan, yaitu situasi yang membuka kesempatan bagi manajemen atau pegawai untuk melakukan tindak kecurangan, (3) sikap atau rasionalisasi, yaitu ada sikap, karakter, atau serangkaian nilai-nilai etis yang membolehkan manajemen atau pegawai untuk melakukan tindakan yang tidak jujur, atau mereka berada dalam lingkungan yang menekan untuk membuat mereka merasionalkan tindak kecurangan.

Salah satu faktor yang menjadi dorongan seseorang melakukan kecurangan adalah tidak terpenuhinya keadilan di dalam organisasi tempat karyawan bekerja. Dalam menilai suatu keadilan organisasi setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu imbalan, proses dan hubungan interpersonal (Cropanzano, Russell., Bowen, David E., and Gilliland, 2007). Keadilan secara umum dapat digambarkan sebagai situasi dimana norma-norma tentang hak dan kelayakan karyawan terpenuhi oleh perusahaan atau organisasi.

Kekuasaan seseorang juga menjadi salah satu faktor pendorong tindakan kecurangan. Dalam hal ini kekuasaan berbentuk gaya seorang pemimpin dalam memimpin yang memberikan pengaruh besar dalam merealisasi tindakan kecurangan. Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh organisasi karena kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh bagaimana seorang pemimpin dalam menjalankan peran yang dia kerjakan agar organisasi terus berkembang. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku seseorang dalam memberikan pengaruh kepada suatu kelompok (Sumbayak, 2017). Suatu kelompok akan cenderung untuk mematuhi peraturan jika dipimpin dengan gaya kepemimpinan

yang sesuai, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Pemberian motivasi ini dapat berupa penghargaan, pujian, promosi jabatan serta pemberian tugas yang jelas. Kepemimpinan juga dapat disebut dengan kemampuan seseorang untuk memberikan wawasan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapainya. Gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kecurangan pegawai karena sosok pemimpin merupakan gambaran dari sebuah kelompok atau golongan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seseorang yang kurang atau bahkan tidak dihargai oleh atasannya cenderung memiliki peluang untuk melakukan kecurangan.

Menurut Risanty (2017) kasus kecurangan akuntansi atau korupsi yang terjadi di Indonesia pada awalnya bermula dari sikap etis seseorang dalam menjalankan tanggung jawabnya. Perilaku etis berkaitan erat dengan etika. (Arens, 2008) menjelaskan perilaku etis adalah tindakan yang sesuai dengan standar etika. Seorang akuntan mempunyai kewajiban untuk menjaga standar perilaku etis tertinggi mereka kepada organisasi di mana mereka bernaung, profesi mereka, masyarakat dan diri mereka sendiri. Perusahaan sebagai pribadi artifisial memiliki tanggung jawab moral dan sosial, yang pada tingkat operasional diwakili secara formal oleh manajemen (Keraf, 1998: 113-136) dalam (WILOPO, 2008). Mengacu pada dimensi perilaku yang menyimpang dalam bekerja dari Robinson (1995), Tang et al. (2003) dalam penelitiannya menjelaskan indikator dari perilaku yang menyimpang atau tidak etis dalam perusahaan. Perilaku ini terdiri dari perilaku yang menyalahgunakan kedudukan/posisi (*abuse position*), perilaku yang menyalahgunakan kekuasaan

(*abuse power*), perilaku yang menyalahgunakan sumber daya organisasi (*abuse resources*), dan perilaku yang tidak berbuat apa-apa (*no action*).

Untuk menangani masalah kecurangan akuntansi, diperlukan monitoring, untuk mendapatkan hasil monitoring yang baik, diperlukan pengendalian internal yang efektif (Wilopo, 2008). Jika pengendalian internal suatu perusahaan lemah maka kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan semakin besar. Sebaliknya, jika pengendalian internalnya kuat, maka kemungkinan terjadinya kecurangan dapat diperkecil. Keefektifan pengendalian internal mempunyai pengaruh yang besar dalam upaya pencegahan kecenderungan kecurangan akuntansi, dengan adanya pengendalian internal maka pengecekan akan terjadi secara otomatis terhadap pekerjaan seseorang oleh orang lain. Pengendalian internal yang kuat akan mampu menurunkan tingkat kecenderungan kecurangan akuntansi, jika pengendalian internalnya lemah maka kecenderungan kecurangan akuntansi semakin besar.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Terjadinya kecurangan dapat dicegah melalui pelaksanaan sistem pengendalian internal. Menurut (Arens, 2008), manajemen memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi risiko kecurangan (*fraud*). Sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen kepastian yang layak bahwa perusahaan telah mencapai tujuan dan sasarnya. Sistem pengendalian internal yang efektif merupakan komponen penting dalam manajemen yang sehat dan aman, membantu pengurus menjaga asset, menjamin tersedianya pelaporan keuangan dan manajerial yang dapat

dipercaya, meningkatkan kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku, serta mengurangi risiko terjadinya kerugian, penyimpangan dan pelanggaran aspek kehati-hatian. Selain itu sistem pengendalian yang efektif dapat memperkecil celah bagi pelaku kecurangan untuk melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan dan menguntungkan mereka sendiri. Semakin efektif sistem pengendalian internal maka semakin dapat dicegah terjadinya kecurangan dalam suatu perusahaan.

Oleh karena itu, implementasi sistem pengendalian internal diwajibkan dalam pedoman yang berlaku umum yang dibuat oleh Sarbanes-Oxley Act 2002 (SOX) Section 404. Mengacu pada pedoman tersebut, standar internasional berupa kerangka umum digunakan perusahaan untuk menyusun sistem pengendalian internal yaitu *COSO Framework. Internal Control-Integrated Framework* yang dikeluarkan COSO, yaitu kerangka kerja pengendalian internal yang paling luas diterima di Amerika Serikat. Menurut (Sawyer, B.Lawrence, Dittenhofer, 2006). Sistem Pengendalian Internal menurut COSO adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi perusahaan, manajemen, dan karyawan lain untuk memberikan keyakinan yang wajar mengenai pencapaian tujuan dalam tiga kategori, yaitu: efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan, dan ketaatan dengan hukum dan aturan yang berlaku.

COSO menguraikan lima komponen pengendalian internal yang dirancang dan di implementasi oleh manajemen untuk memberikan kepastian yang layak bahwa bertanggung jawab untuk struktur pengendalian internal yang

memadai, dan penilaian manajemen terhadap efektivitas struktur pengendalian, serta melaporkan segala kekurangan dalam kontrol sehingga tujuan pengendaliannya akan tercapai. *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, sebagai organisasi yang merilis kerangka kerja sistem pengendalian internal yang sudah digunakan di banyak negara, salah satunya Indonesia melalui Peraturan Pemerintah Nomor 80 Tahun 2008, pada tahun 2013 telah memperbarui kerangka kerja tersebut dengan memasukkan prinsip *assess fraud risk* sebagai salah satu prinsip yang terpisah dengan pengelolaan risiko secara umum dalam komponen *risk assessment*.

Penelitian terdahulu mengenai kecurangan adalah penelitian yang dilakukan oleh Kirsty Rae dan Nava Subramaniam (2008) yang berjudul “*Quality of internal control procedures Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud*” studi kasus di Departemen Akuntansi, Keuangan dan Ekonomi, Universitas Grif, Southport, Australia. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa interaksi antara kualitas pengendalian internal dan persepsi keadilan organisasi, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *fraud* karyawan, hal itu menunjukkan bahwa pentingnya kualitas pengendalian internal dan keadilan organisasi di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecurangan yang dilakukan karyawan.

Penelitian terhadap kecurangan di Indonesia juga dilakukan oleh (Anisya Yuliana, 2016) berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kecurangan (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Utama Bank Syariah di Kota Pekanbaru).

Penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi, sistem pengendalian internal, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan dalam mengurangi kecurangan.

Objek penelitian sebelumnya menggunakan perusahaan dari berbagai sektor industri termasuk manufaktur, ritel, dealer otomotif, teknologi informasi, kilang anggur, hotel, dan bank. Penelitian ini menggunakan lembaga sektor publik yang memiliki sifat non-profit yaitu Rumah Sakit Umum Daerah. Rumah Sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Industri rumah sakit adalah industri yang padat karya dan padat modal. Padat karya ditandai dengan banyaknya tenaga kerja yang terlibat dalam aktivitas rumah sakit, dan padat modal dapat dilihat dari aktiva rumah sakit berupa peralatan medis yang nilainya sangat material dan persediaan obat dengan perputaran yang tinggi sehingga perlu diperhatikan dalam proses pengadaan barang pada dua faktor tersebut (Ramadhany, 2018). Kecurangan sering terjadi pada proses pengadaan barang dan jasa yang dapat mengakibatkan kerugian baik dari segi kuantitas maupun kualitas barang atau jasa tersebut. Sehubungan dengan risiko yang sangat besar dalam proses pengadaan barang dan jasa ini, maka perlu adanya upaya dan strategi yang tepat untuk mencegah, mendeteksi dan mengungkapkan kecurangan yang dapat terjadi pada pengadaan barang dan jasa.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, penyusun ingin menguji kembali variabel keadilan organisasi dan sistem pengendalian

internal dalam mempengaruhi kecurangan, serta menambah variabel baru yaitu gaya kepemimpinan organisasi. Dalam penelitian ini, penyusun akan mengulas dan memfokuskan penelitian pada sistem pengendalian internal yang sudah diterapkan oleh Rumah sakit, serta faktor organisasional lain seperti keadilan organisasi dan gaya kepemimpinan dan perilaku etis.

Berdasarkan uraian di atas penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sistem Pengendalian Internal dan Faktor Organisasional dalam Kecenderungan Kecurangan Pegawai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?
3. Apakah kualitas sistem pengendalian internal berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?
4. Apakah perilaku etis berpengaruh terhadap kecenderungan kecurangan pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh keadilan organisasi terhadap kecenderungan kecurangan pegawai

2. Untuk mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh sistem pengendalian internal terhadap kecenderungan kecurangan pegawai
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh perilaku etis terhadap kecenderungan kecurangan pegawai

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan dan menambah pengetahuan dan pengalaman tentang pengaruh sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian empiris terutama menyangkut pengaruh sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, dan perilaku etis terhadap kecenderungan kecurangan pegawai di RSUD Prembun Kabupaten Kebumen.

- b. Bagi RSUD Prembun Kabupaten Kebumen

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap kebijakan yang telah dilakukan yang berkaitan dengan sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, dan perilaku etis dalam kecenderungan kecurangan pegawai.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah pengetahuan dan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

E. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini terdiri dari lima bab. Bab pertama adalah pendahuluan merupakan bab awal yang disusun untuk mengantarkan peneliti pada tahap selanjutnya. Pendahuluan terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang, yaitu menggambarkan fenomena dan permasalahan yang melatarbelakangi penelitian. Kemudian permasalahan yang telah diuraikan dalam latarbelakang dijadikan pertanyaan-pertanyaan dan dijadikan sebagai rumusan masalah. Sub bab tujuan dan manfaat penelitian adalah jawaban dari rumusan masalah. Dan yang terakhir adalah sistematika pembahasan yang berisi gambaran dan arah dari penelitian ini.

Bab kedua adalah landasan teori dan pengembangan hipotesis. Bab ini terdiri dari landasan teori yang mendasari penelitian dan penulisan ini, pengembangan hipotesis sebagai dugaan sementara, dan kerangka pemikiran untuk mengetahui batasan penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian terdiri atas ruang lingkup dari penelitian, data penelitian, model analisis data, defines operasional variabel, dan pengujian hipotesis.

Bab keempat adalah pembahasan berisi pembahasan dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian sesuai analisis yang telah dilakukan.

Bab kelima adalah kesimpulan berisi sejumlah kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan, saran yang bersifat membangun, dan perbaikan proses penelitian untuk penelitian berikutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel Keadilan Organisasi sebesar 0,067 atau lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.
2. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.
3. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa variabel Sistem Pengendalian Internal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,002 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya Sistem Pengendalian Internal memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.
4. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa nilai signifikansi Perilaku Etis sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Artinya Perilaku Etis memiliki pengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai.
5. Hasil dari Uji-F menunjukkan bahwa variabel Keadilan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Sistem Pengendalian Internal, dan Perilaku Etis

berpengaruh terhadap Kecenderungan Kecurangan Pegawai karena memiliki nilai F sebesar 19,232 atau lebih besar dari 0,05.

B. Implikasi

Adapun implikasi dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Keadilan Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi Kecenderungan Kecurangan Pegawai.
- b. RSUD Prembun memiliki suatu lingkungan yang etis, dan karyawan akan cenderung untuk mengikuti peraturan perusahaan dan peraturan itu sendiri akan menjadi perilaku secara moral dan bisa diterima sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan yang etis dapat dibentuk oleh gaya kepemimpinan yang baik dan akan berpengaruh terhadap tindak kecurangan yang dilakukan pegawai.
- c. Sistem pengendalian internal terbukti menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kecenderungan kecurangan akuntansi. Tanpa adanya sistem pengendalian internal, pegawai akan dengan mudah melakukan kecurangan. RSUD Prembun dapat lebih mempertahankan akan sistem pengendalian internal yang baik yang nantinya tidak ada kecurangan pegawai di instansinya.
- d. Dengan adanya budaya organisasi yang etis diharapkan mampu memberikan pengaruh yang baik dalam berperilaku, bertindak dan berpola pikir serta ikut mengambil peran dalam ruang lingkup instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Sehingga pegawai merasa

mereka bukan hanya sebagai pegawai biasa tetapi juga bagian kecil dari ruang lingkup instansinya.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi RSUD Prembun dalam melaksanakan kebijakan dan penerapan peraturan yang baik dan benar terhadap para pegawainya, agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat dengan tujuan untuk meminimalisir suatu tindak kecurangan pada lingkup kerja RSUD Prembun.

C. Keterbatasan dan Saran

Dalam melakukan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dialami, antara lain sebagai berikut:

1. Sampel penelitian yang terbatas hanya mencakup pegawai non medis RSUD Prembun Kabupaten Kebumen
2. Hanya menggunakan empat variable independent yaitu sistem pengendalian internal, keadilan organisasi, gaya kepemimpinan, perilaku etis. Sedangkan masih banyak variable-variabel lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan seperti, keserakahan, ideologi, dan lain-lain.

Dari keterbatasan yang disebutkan di atas, maka saran dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel independent lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, sehingga dapat meneliti faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kecenderungan kecurangan pegawai.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dengan meneliti di beberapa instansi atau perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah responden dalam penelitian, sehingga dapat memperoleh hasil yang komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management (3rd ed)*. Pearson Prentice Hal.
- Algifari. (2003). *Analisis Regresi teori, kasus, dan solusi*. BPFE-Yogyakarta.
- Anisya Yuliana. (2016). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KECURANGAN (FRAUD)*.
<https://www.neliti.com/publications/129348/pengaruh-keadilan-organisasi-sistem-pengendalian-intern-dan-komitmen-organisasi>
- Arens, A. A. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi*.
<https://onsearch.id/Author/Home?author=Alvin+A.+Arens%2C+Randal+J.+Elder%2C+Mark+S.+Beasley>
- Arifin, T. (2014). *Akuntansi Keuangan*. Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Association of Certified Fraud Examiners. (2017). *Survai Fraud Indonesia 2016*.
<http://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2017/07/SURVAI-FRAUD-INDONESIA-2016.pdf>
- Bambang, H. (2004). *Auditing Suatu Pendekatan Komperhensif Per Pos dan Per Siklus (Kedua)*. BPFE-Yogyakarta.
- Baron, J. G. dan R. A. (2003). *Behavior in Organization*. Prentice Hall.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Bougie, U. S. & R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (6th ed.)*. Salemba Empat.
- Christofel, R. (2010). *Moderasi pengendalian internal pada hubungan pengaruh keadilan organisasional terhadap tingkat kecurangan (fraud)*. 1–54.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386–400.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Committee of Sponsoring Organizations. (2013). *COSO Internal Control – Integrated Framework (2013)*. 1–8.
- Cropanzano, Russell., Bowen, David E.,and Gilliland, S. W. (2007). *The Management of Organizational Justice*.
- Ebert, R. G. dan R. J. (2006). *Bisnis Edisi Kedelapan (8th ed.)*. Erlangga.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*

- (Edisi 8). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (1996). *The Quest for Justice*. Sage.
- Herman, L. A. (2008). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI DAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERHADAP KECURANGAN*.
- Heryana, A. (2018). *Informan dan Pemilihan Informan dalam Penelitian Kualitatif*.
- Ibrahim. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Jalius, H. (2010). *Pengertian Jujur*.
- Judge, S. P. R. and T. A. (2015). *Organizational Behavior*.
- Karyono. (2013). *Forensic Fraud*. CV. Andi.
- Macarescu, R. C. & C. (2009). *Interactional Justice: The Link Between Employee Retention and Employment Lawsuits*. Romanian Economic and Business Review.
- Manan, A. (2000). *Penerapan Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Agama*. Yayasan Al Hikmah.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meiyanto, E. S. S. (2004). *Mahasiswa Magister Profesi Psikologi, Universitas Gadjah Mada Dosen Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada*. 1–11.
- Newstrom, K. D. & W. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. McGraw Hill International.
- Nitsae, O. G., Nurkholis, N., & Purwanti, L. (2020). Upaya Minimalisasi Kecurangan Yang Terjadi Pada Kabupaten Timor Tengah Selatan. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 4(2), 75. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v4n2.p75-83>
- Ramadhany, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Risanty, V. (2017). *PENGARUH EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL, ASIMETRI INFORMASI DAN PENGETAHUAN ETIKA PROFESI AKUNTANSI TERHADAP PERILAKU ETIS PROFESIONAL AKUNTANSI (Studi Empiris Pada BUMN di Kota Padang)*.
- Rivai, V. (2004). *Veithzal Rivai (2004)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sawyer, B. Lawrence, Dittenhofer, M. and J. H. S. (2006). *Sawyer's Internal Auditing (buku 1)*.

- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Salemba Empat.
- Skousen et al. (2008). "Detecting and Predicting Financial Statement Fraud : The Effectiveness of Fraud Triangle and SAS No. 99". In C.J. Skousen, K.R. Smith, & C.J. Wright, *Advances in Financial Economics*. Emerald Group Published Limited.
- Subramaniam, Kirsty, R. dan N. (2008). *Quality of internal control procedures Antecedents and moderating effect on organisational justice and employee fraud*.
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumbayak, J. S. (2017). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, SISTEM PENGENDALIAN INTERN, KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KECURANGAN (FRAUD)*.
<https://www.neliti.com/publications/126296/pengaruh-keadilan-organisasi-sistem-pengendalian-intern-komitmen-organisasi-dan>
- Tuanakotta, T. (2010). *Akuntansi Forensik dan Auditor Investigatif*.
- Tuanakotta, T. (2013). *Audit Berbasis ISA (international Standard on Auditing)*.
- WILOPO, R. (2008). Pengaruh Pengendalian Internal Birokrasi Pemerintah Dan Perilaku Tidak Etis Birokrasi Terhadap Kecurangan Akuntansi Di Pemerintahan: Persepsi Auditor Badan Pemeriksa Keuangan. In *Ventura* (Vol. 11, Issue 1, pp. 85–100).
- Wiratama, D. G., & Suana, I. W. (2016). 1 Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen ...*, 4(11), 3675–3702.
https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/8579f804db76327ffc_ecc4e1454cbde6.pdf
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0*. Percetakan STIM YKPM.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. PT. Indeks.