AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 3, September 2024

Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis, Komitmen Afektif terhadap Kecenderungan *Fraud* dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi

Rahma Ellok Satiti Djanoearko[1], Christina Dwi Astuti[2]
Universitas Trisakti, Indonesia
023002204062@std.trisakti.ac.id[1], cdwi_astuti@trisakti.ac.id[2]

Submitted: 10th June 2024 | **Edited**: 25th August 2024 | **Issued**: 01st September 2024

Cited on: Djanoearko, R. E. S., & Astuti, C. D. (2024). Pengaruh Pengendalian Internal, Budaya Etis, Komitmen Afektif terhadap Kecenderungan Fraud dengan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(3), 1347-1362.

ABSTRACT

This research aims to look for empirical evidence regarding whether there is an influence of internal control, ethical culture, and affective commitment on fraud tendencies, with emotional intelligence as a moderating variable. This research uses a quantitative method with primary data collected through a questionnaire as a form distributed to employees who work at the company with a related to asset management jobs. A total of 164 respondents were collected in this study who met the respondent criteria. Data processing was carried out using SmartPLS 3.0 software. The research results show that there is a significant negative influence between internal control, ethical culture, and affective commitment on fraud tendencies. Emotional intelligence strengthened the influence of affective commitment on fraud tendencies, but weakened the influence of internal control and ethical culture on fraud tendencies.

Keywords: Internal Control, Ethical Culture, Affective Commitment, Emotional Intelligence, Fraud Tendency

PENDAHULUAN

Kecurangan yang sengaja dilakukan oleh karyawan di tempat kerja atau yang biasa disebut sebagai *occupational fraud* atau *employee embezzlement* merupakan bentuk kejahatan yang merugikan perusahaan bukan hanya secara finansial bahkan hingga mengancam keberlanjutan dari perusahaan dimana kecurangan tersebut terjadi, jenis kecurangan ini juga merupakan tindakan kecurangan yang paling umum dalam kejahatan keuangan di seluruh dunia *(Association of Certified Fraud Examiners (ACFE),* 2022). Kecurangan yang dilakukan oleh karyawan berpotensi terjadi di seluruh perusahaan yang masih beroperasi, tidak ada satu jenis usaha atau bidang usaha mana pun yang bisa menjamin bahwa kecurangan di tempat kerja tidak akan terjadi.

ACFE (2022) menyebutkan bahwa kecurangan di tempat kerja sangat banyak terjadi dan tidak ada satu perusahaan pun yang bisa terhindar dari potensi terjadinya

kecurangan ini yaitu karena perusahaan dalam beroperasi pada umumnya akan memberikan kepercayaan terhadap para karyawannya dalam mengelola aset mereka seperti kas, rekening bank, persediaan, dan aset lainnya. Hal ini membuat perusahaan menjadi rentan untuk dicurangi oleh karyawannya sendiri. Alasan lainnya yaitu karena adanya segelintir individu yang berniat untuk melakukan kecurangan. Meski jumlahnya tidak sebanyak orang-orang yang berkomitmen untuk tidak melakukan kecurangan, namun jika dijumlah akan tetap menghasilkan angka terjadinya tindakan kecurangan di tempat kerja. *ACFE* (2024) menyatakan bahwa 52% kasus *occupational fraud* dilakukan oleh karyawan di perusahaan itu sendiri, kemudian diikuti oleh *customer* dan *vendor*.

Secara umum, kecurangan di tempat kerja terbagi menjadi tiga kategori utama, yaitu penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan pada laporan keuangan. Jenis kecurangan yang paling banyak terjadi adalah penyalahgunaan aset perusahaan namun jumlah kerugiannya merupakan yang paling kecil jika dibandingkan dengan kerugian yang disebabkan oleh korupsi dan kecurangan dalam laporan keuangan. Sedangkan kecurangan dalam laporan keuangan menempati posisi terakhir dengan jumlah kasus yang tidak sebanyak penyalahgunaan aset dan korupsi namun memiliki dampak kerugian yang paling besar di antara semua kategori kecurangan *(ACFE*, 2024). *ACFE* (2024) pada *ACFE 2024: Report to The Nations* melaporkan bahwa ditemukan 1.921 kasus *occupational fraud* pada 138 negara yang menyebabkan kerugian hingga $3.1 Miliar.

Di Indonesia sendiri, kasus kecurangan di tempat kerja sudah marak terjadi. Hal ini diungkap berdasarkan survei yang dilakukan untuk melihat angka kecurangan di tempat kerja. Berdasarkan hasil survei tersebut yang mana dilaporkan dalam Survei Fraud Indonesia 2019, bentuk kecurangan di tempat kerja dominan dilakukan oleh karyawan dengan jumlah 31,8% diikuti oleh direksi/atasan dengan jumlah 29,4%, kemudian manajer dengan jumlah 23,7%, dengan sisanya sebesar 15,1% dilakukan oleh lain-lain (*Association of Certified Fraud Examiners Indonesia*, 2020). Hasil survei tersebut memberikan gambaran bahwa karyawan adalah pihak yang memiliki potensi terbesar untuk melakukan kecurangan dimana hal ini sejalan dengan hasil survey yang dilakukan oleh *ACFE* (2024).

Banyaknya kasus kecurangan di tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan di perusahaan itu sendiri dengan dampak kerugian yang akhirnya dirasakan perusahaan memotivasi perusahaan berupaya untuk mencari cara dalam mencegah dan mendeteksi

kecurangan, salah satunya adalah dengan menyiapkan prosedur untuk mengamankan aset, kemudian berupaya menggali informasi mengenai apa saja dan bagaimana hal-hal tersebut berdampak terhadap kecenderungan karyawan untuk melakukan kecurangan di tempat kerja. Beberapa di antaranya sepertinya adanya pengendalian internal, budaya etis, komitmen afektif dalam perusahaan.

Pengendalian internal yang merupakan tahapan atau prosedur untuk melindungi aset perusahaan dalam beberapa penelitian yang pernah dilakukan memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan terjadinya kecurangan oleh karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Abu Bakar dkk (2023), begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Faisol dkk (2023) yang sama-sama menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kecenderungan *fraud*. *ACFE* (2024) juga menyampaikan bahwa 32% kasus terjadi karena kurangnya pengendalian internal. Pengendalian internal nyatanya dapat mengurangi kerugian atas kasus *fraud* hingga 40%. Pengendalian internal jika diimplementasikan dalam perusahaan dapat menghindari perusahaan dari risiko kerugian yang tinggi akibat *fraud*. Hal ini membuktikan bahwa semakin efektif sebuah pengendalian internal maka akan semakin baik perusahaan menjaga asetnya sesuai yang disampaikan oleh Faisol dkk (2023) bahwa pengendalian internal yang efektif dapat membantu perusahaan untuk mengelola dan menjaga asetnya dengan tepat. Pengawasan terhadap pengendalian internal sehingga pengendalian tersebut berjalan secara maksimal juga ditemukan dapat mencegah adanya kecurangan (Sudirman dkk., 2021). Penelitian lainnya juga dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Le dkk (2021), Rachman & Dyahrini (2021), Pattinaja dkk (2023), dan Dewi dkk (2024) dan hasilnya menyatakan pengendalian internal berpengaruh positif untuk mencegah adanya kecurangan.

Selain pengendalian internal, budaya etis pada perusahaan juga berpengaruh terhadap kecenderungan *fraud* yang dilakukan oleh karyawan. ACFE (2024) menyebutkan bahwa fenomena terjadinya korupsi di berbagai daerah di dunia cukup bervariasi dan mencerminkan faktor seperti norma budaya mengenai larangan untuk melakukan korupsi. Budaya adalah nilai-nilai yang dipercaya oleh setiap anggota dari sebuah kelompok, sehingga perilaku seseorang dapat diketahui dari budaya yang ia jalani. Jika budaya dalam perusahaan yang ditanamkan bersifat positif maka perilaku karyawan dalam perusahaan pun akan mengarah ke arah positif sehingga dapat dikatakan jika

perilaku karyawan tersebut baik maka akan meminimalisir kecurangan. Budaya dalam perusahaan berperan penting dalam menentukan bagaimana tindakan yang akan diambil oleh karyawannya (Ćerdić & Knežević, 2023).

Penelitian mengenai budaya etis juga membuktikan bahwa budaya etis dapat mencegah kecurangan seperti penelitian Muthuswamy (2023), Nugroho dkk (2023), serta Fakhroni & Setiawan (2024). Namun, pada penelitian Abu Bakar dkk (2023), budaya etis diketahui memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kecenderungan *fraud* di tempat kerja. Dikatakan bahwa keberadaan budaya organisasi perlu dibentuk dan diperkuat oleh keberadaan pemimpin di dalam sebuah organisasi tersebut untuk dapat mencegah adanya kecurangan dan mengurangi kecenderungan *fraud*.

ACFE (2024) dalam surveynya mendapatkan data bahwa dalam 10 tahun terakhir persentase perusahaan yang menanamkan pengukuran yang merujuk pada pencegahan dan pendeteksi kecurangan meningkat. Salah satu di antaranya adalah disediakannya pelatihan *fraud* bagi manager dan karyawan. Dampak kerugian atas kecurangan yang ditimbulkan ketika perusahaan menyediakan pelatihan ini juga jauh lebih rendah jika dibandingkan dengan perusahaan yang tidak menyediakan pelatihan ini. Pelatihan ini dapat membangun komitmen afektif bagi manager dan juga karyawan dalam bekerja sehingga kecenderungan *fraud* dapat dikurangi.

Komitmen afektif sendiri merupakan kedekatan karyawan dengan perusahaannya secara emosional, adanya komitmen ini pada seorang karyawan akan memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan tersebut saat bekerja. Rogošić & Perica (2023) menyampaikan bahwa komitmen afektif karyawan mempengaruhi kesadaran karyawan akan kode etik dan dapat meminimalisir kecurangan seperti penyalahgunaan aset dan korupsi. Rachman & Dyahrini (2021) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memang dapat mencegah adanya kecurangan. Pengingat akan komitmen beretika juga dapat mencegah adanya kesalahan dalam melaporkan kondisi keuangan perusahaan (Ferdiansah dkk., 2023). Tetapi terdapat perbedaan hasil penelitian seperti halnya yang disampaikan oleh Muthuswamy (2023) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dalam perusahaan tidak berpengaruh secara signifikan dalam mengurangi kecurangan dalam perusahaan.

Kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi diketahui berpengaruh terhadap potensi kecenderungan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan di Nigeria, kecerdasan emosional terlihat mendukung penelitian-penelitan sebelumnya mengenai kecerdasan emosional yang berpengaruh secara positif terhadap kecenderungan kecurangan. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang baik memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk merasionalisasi tindakan kecurangan dalam perusahaan dan berakhir melakukan tindakan kecurangan tersebut (Oboh, 2023). Di lain sisi, Sulastri & Kasanah (2021) menyimpulkan bahwa kecerdasan emosional justru meningkatkan penilaian individu terhadap etika, sehingga diharapkan bisa meningkatkan kredibilitas dan integritas pekerja dan mampu menekan adanya kecenderungan *fraud* di tempat kerja.

Melihat potensi pengaruh dari pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud* di tempat kerja, fenomena kecurangan akibat kurang maksimalnya penerapan pengendalian internal, penanaman budaya etis dan komitmen afektif serta adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya etis dan pengaruh komitmen afeksi karyawan terhadap kecenderungan kecurangan, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh dari pengendalian internal, budaya etis, dan komitmen afektif terhadap kecenderungan kecurangan dalam perusahaan yang dilakukan oleh karyawan serta menambahkan variabel kecerdasan emosional karyawan khususnya di Indonesia sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara pengendalian internal, budaya etis, dan komitmen afektif terhadap kecenderungan kecurangan untuk mengembangkan penelitian terdahulu.

LANDASAN TEORI

Kecenderungan *Fraud*

Fraud atau kecurangan adalah sebuah tindakan yang melanggar aturan dan berakibat merugikan, dalam hal kecurangan di tempat kerja maka pihak yang dirugikan adalah perusahaan. Kecurangan di tempat kerja banyak dilakukan oleh karyawan di perusahaan itu sendiri demi kepentingan dan kebutuhan pribadi mereka. Kecurangan ini didorong oleh beberapa faktor yang disebutkan dalam *fraud hexagon* yaitu *stimulus, capability, collusion, opportunity, rationalization*, dan *ego*. *Occupational fraud* sendiri terbagi menjadi 3 bagian, yaitu penyalahgunaan aset, korupsi, dan kecurangan dalam laporan keuangan (*ACFE,* 2024).

Pengendalian Internal

Pengendalian internal menurut Mayangsari & Wandanarum dan Soleman dalam penelitian Sudirman dkk (2021) menggunakan seluruh sumber daya perusahaan untuk meningkatkan, mengarahkan, mengendalikan, mengawasi berbagai aktivitas untuk memastikan tujuan perusahaan tercapai. Pengendalian internal berperan sangat penting dalam menjaga aset perusahaan, pengendalian internal mendorong adanya efektivitas dan efisiensi dalam berjalannya operasional perusahaan. Pengendalian internal yang efektif dapat mencegah kecurangan hingga mendeteksi kecurangan. Salah satu jenis dari pengendalian internal yang diterapkan untuk mencegah terjadinya kecurangan ialah pengendalian preventif (Bwerinofa-Petrozzello, 2023).

Budaya Etis

Budaya etis berkembang dan menyebar seiring waktu mengenai perilaku yang dinilai benar dan salah di lingkungan kerja dan dipahami bersama-sama, budaya etis akan menunjukkan nilai asli perusahaan dan membentuk bagaimana pegawai perusahaan mengambil keputusan (Robbins & Judge, 2022). Budaya yang beretika di dalam perusahaan memegang peranan yang kritis dalam mengarahkan dan mempengaruhi perilaku karyawan yang bekerja saat itu. Nilai-nilai etika yang baik jika ditanamkan pada perusahaan akan menghindari adanya tindakan yang tidak beretika (Abu Bakar dkk., 2023). Budaya yang beretika di dalam perusahaan akan memberi gambaran mengenai pandangan, reaksi hingga tindakan terhadap suatu perilaku. Budaya ini akan memberi bentuk nyata dari bagaimana perusahaan memberi penghargaan atau justru sanksi untuk suatu tindakan yang tidak bermoral (Khusnah & Soewarno, 2022).

Komitmen Afektif

Robbins & Judge (2022) mengartikan komitmen organisasional sebagai sejauh apa karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan pada perusahaan tersebut. Sedangkan komitmen afektif dalam perusahaan merupakan kondisi dimana para karyawan memiliki ikatan secara emosional terhadap perusahaan dan para karyawan ini bekerja sesuai kode etik serta memahami tindakan-tindakan apa yang dianggap tidak etis sehingga mereka tidak akan melakukan perbuatan seperti itu (Ferdiansah dkk., 2023). Salah satu tindakan yang dianggap tidak etis dan menjadi faktor terjadinya kecurangan adalah kolusi (*collusion*) dimana karyawan melakukan persekongkolan dengan pihak lain dan dapat merugikan

perusahaan. Keberadaan ikatan emosional karyawan terhadap perusahaan akan mengurangi minat karyawan untuk melakukan persekongkolan yang akan merugikan perusahaan.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merujuk kepada kemampuan seseorang untuk memahami kondisi emosional di sekitarnya, orang-orang yang dapat mengontrol dan mengatur emosi dengan baik dapat menentukan sikap dan menyesuaikan diri mereka dalam berbagai situasi yang berbeda (Sulastri & Kasanah, 2021). Kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam kinerja pekerjaan dan efektivitas kerja karyawan (Robbins & Judge, 2022). Kecerdasan emosional pada penelitian yang dilakukan oleh Sulastri & Kasanah (2021) disebutkan mendorong penilaian etis, sehingga semakin tinggi kecerdasan emosional seseorang maka individu tersebut dapat mengambil keputusan sesuai etika.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan data yang digunakan untuk diolah berupa data kuantitatif dimana data kuantitatif sendiri merupakan data yang berbentuk angka dan dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan terstruktur (Sekaran & Bougie, 2016:2). Jenis penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian yang menguji dan melihat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen atau jenis penelitian kausal. Penelitian ini akan melihat pengaruh dari pengendalian internal, budaya etis, dan komitmen afektif sebagai variabel independen terhadap kecenderungan *fraud* sebagai variabel dependen dengan kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan baik itu swasta atau perusahaan publik. Sampel dipilih menggunakan kriteria dengan unit analisis yaitu adalah karyawan dari perusahaan. Data dari masing-masing variabel baik variabel independen, variabel dependen, dan juga variabel moderasi yang dikumpulkan dan kemudian diolah di dalam penelitian ini didapatkan menggunakan metode survey melalui kuesioner dengan bentuk *Google Form.* Kuesioner tersebut akan disebarkan kepada objek penelitian yang akan menjadi responden. Periode penelitian yaitu pada Juni 2024.

Sampel merupakan bagian dari populasi dimana peneliti dapat menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi dengan mempelajari sampel (Sekaran &

Bougie, 2016:237). Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan metode *purposive sampling* dimana terdapat kriteria untuk responden dalam mengisi kuesioner. Berikut ini merupakan kriteria responden yang dapat dikategorikan sebagai sampel, yaitu:

1. Berusia 18 tahun atau lebih.
2. Memiliki pengalaman kerja dalam mengelola aset milik perusahaan (kas, persediaan, dan lain-lain).
3. Bekerja pada perusahaan yang memiliki divisi akuntansi, keuangan, perpajakan, pengadaan, audit internal, penjualan, kasir, dan divisi pengelolaan aset lainnya.

Ukuran Sampel: Jumlah Indikator (Pernyataan) x 5

Penentuan jumlah sampel dikatakan akan lebih baik jika berjumlah 100 atau lebih, secara umum, perhitungan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan *five times rule* yang menghitung jumlah pernyataan untuk mengobservasi variabel dikalikan dengan 5 (Hair dkk., 2010:102). Sehingga, jumlah sampel dalam penelitian ini dengan total indikator sebanyak 29 indikator adalah 27 indikator x 5 = 135 sampel.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket berupa kuesioner, kuesioner akan berisi pernyataan-pernyataan yang menjadi indikator dari setiap variabel. Skala pengukuran dari pada indikator tersebut adalah skala *likert* dengan 6 pilihan jawaban bagi responden. Angka terkecil menunjukkan jawaban yang bersifat negatif, sedangkan angka yang lebih besar menunjukkan jawaban bersifat positif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif yang disampaikan oleh Sekaran & Bougie (2016:294) dapat membantu peneliti untuk menjawab hubungan antar variabel bersamaan dengan hasil pengujian hipotesis dan membantu pengambilan keputusan mengenai bagaimana mengatasi permasalahan dengan baik. Analisis terhadap data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner selanjutnya diolah menggunakan *software* pengolahan data yaitu SmartPLS 3.0 menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) yang merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji sebuah model statistik yang berbentuk sebab-akibat (kausalitas).

Data yang terkumpul selanjutnya dibuatkan model yang kemudian setelahnya akan dilakukan evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas data dalam model

dan *inner model* yaitu menguji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) pada SmartPLS 3.0.

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

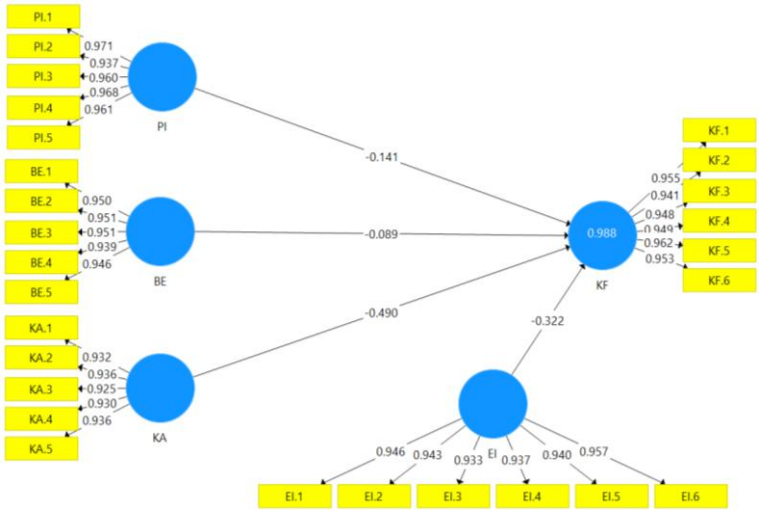
Hasil sebaran kuesioner diketahui jawaban responden atas semua indikator untuk menilai variabel pengendalian internal rata-rata adalah 4 yang berarti jika disesuaikan dengan skala *likert* masuk ke dalam kelompok setuju (4-6), artinya responden menyetujui bahwa pengendalian internal dibutuhkan dalam perusahaan. Begitu pula untuk variabel independen lainnya seperti budaya etis dan komitmen afektif dimana rata-rata jawaban dari pada indikator adalah 4 yang masuk ke dalam kelompok setuju jika melihat dari skala *likert* yang digunakan sehingga dapat dikatakan bahwa responden setuju dalam budaya etis memerlukan pemimpin sebagai panutan, perlu diterapkan kode etik dan pelatihan etis, sanksi, dan perlindungan etika. Begitu pula dengan komitmen afektif yang mana responden berarti setuju bahwa responden memiliki ikatan emosional dan ingin bekerja dalam jangka waktu panjang dan menganggap perusahaan memiliki arti yang besar.

Sedangkan untuk variabel dependen sendiri, yaitu kecenderungan *fraud* memiliki 2 indikator dengan rata-rata 4 (setuju), dan indikator lainnya memiliki rata-rata 3. Secara keseluruhan, rata-rata dari kecenderungan fraud adalah 3 yang mana jika dilihat dari skala *likert* termasuk ke dalam kelompok tidak setuju (1-3), artinya responden merasa tidak setuju pernah melanggar prinsip dan norma perusahaan serta mencuri kas dan menyalahgunakan aset milik perusahaan. Indikator dari variabel moderasi yakni kecerdasan emosional memiliki rata-rata jawaban yang sama dengan variabel independen yaitu 4 dimana artinya responden rata-rata setuju bahwa responden memiliki kemampuan untuk mengenali, mengatur, dan mengendalikan emosi, memiliki empati, serta dapat beradaptasi.

Evaluasi *Outer Model*

Pengujian yang pertama yaitu adalah evaluasi *outer model* yang dinilai dari uji validitas yang terdiri dari *convergent validity* dan *discriminant validity* serta uji reliabilitas. Berikut adalah model yang dilakukan penghitungan dalam SmartPLS.

 E-ISSN 2774-888X



Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Gambar 1. *Output SmartPLS*

Berdasarkan gambar di atas, nilai *loading factor* yang juga merupakan nilai *cross loading* dari masing-masing indikator berada di atas 0,7. Kemudian jika dilihat berdasarkan nilai AVE dapat dilihat pada gambar di bawah nilai AVE masing-masing variabel berada di atas 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari setiap variabel sudah valid.

Tabel 1. *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*

Variabel	AVE	*Rule of Thumb*	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	0.921	0.500	Valid
Budaya Etis (X2)	0.897	0.500	Valid
Komitmen Afektif (X3)	0.868	0.500	Valid
Kecenderungan Fraud (Y)	0.905	0.500	Valid
Kecerdasan Emosional (Z)	0.889	0.500	Valid

Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Tabel 2. *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*

Variabel	Reliabilitas Komposit	*Rule of Thumb*	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1)	0.983	0.700	*Reliable*
Budaya Etis (X2)	0.978	0.700	*Reliable*
Komitmen Afektif (X3)	0.971	0.700	*Reliable*
Kecenderungan Fraud (Y)	0.983	0.700	*Reliable*
Kecerdasan Emosional (Z)	0.980	0.700	*Reliable*

Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Sedangkan berdasarkan gambar di atas, nilai reliabilitas komposit sudah berada di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel sudah *reliable*.

Evaluasi *Inner Model*

Fit Model

Berikut ini adalah tabel yang menyatakan nilai SRMR dari model yang diolah dalam SmartPLS 3.0:

Tabel 3. *Standardized Root Mean Residual (SRMR)*

	Model Saturated	***Model Estimasi***
SRMR	0.029	0.029

Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Kecocokan sebuah model yang digunakan jika dilihat pada nilai *Standardized Root Mean Residual (SRMR)* menurut Hair dkk (2010) harus bernilai < 0,08 untuk sampel di bawah 250. Tabel 4 di atas menunjukkan nilai SRMR dibawah 0,08 sehingga dapat dikatakan model sudah memenuhi kriteria *goodness-of-fit*.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Evaluasi inner model dalam SmartPLS 3.0 yang pertama menggunakan nilai R^2 dimana sebuah model dikatakan cocok dengan data jika nilai R^2 berada pada nilai 0 dan 1, semakin dekat dengan 1 maka semakin cocok model dengan data yang digunakan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square
Kecenderungan *Fraud*	0.988

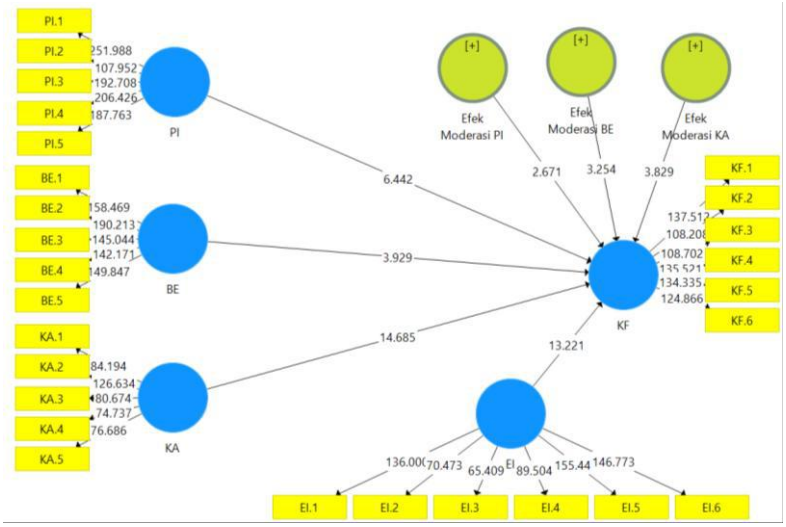
Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa R^2 dari pada model adalah 0,988 yang mana sudah mendekati nilai 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model sudah cocok dengan data.

Pengujian Hipotesis

Setelah melihat nilai koefisien determinasi, model selanjutnya dilakukan perhitungan *bootstrapping* untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan bagaimana signifikansi dari pengaruh tersebut pada nilai *p* atau probabilitas dari masing-masing hipotesis. Berikut ini adalah tabel t statistik dan probabilitas serta signifikansi dari pengaruh langsung variabel X (pengendalian internal, budaya etis, dan komitmen afektif) terhadap variabel Y (kecenderungan *fraud*).

 E-ISSN 2774-888X



Gambar 2. *Output Bootstrapping SmartPLS*
Sumber: SmartPLS 3.0, 2024

Tabel 5. T Statistik & *P Value* Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	(STDEV)	T Statistik	*P Values*	Kesimpulan
Pengendalian Internal (X1) -> Kecenderungan Fraud (Y)	-0.134	0.021	6.442	**0.000**	Diterima
Budaya Etis (X2) -> Kecenderungan Fraud (Y)	-0.093	0.024	3.929	**0.000**	Diterima
Komitmen Afektif (X3) -> Kecenderungan Fraud (Y)	-0.518	0.035	14.685	**0.000**	Diterima

Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengaruh dan signifikansi dari masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat terlihat dari nilai sampel asli yang menunjukkan angka negatif (-0,134) kemudian t statistik yang lebih besar dari 1,96 (6,442 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Sehingga hipotesis 1 yaitu pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* diterima.
2. Terdapat pengaruh negatif budaya etis terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat terlihat dari nilai sampel asli yang menunjukkan angka negatif (-0,093) kemudian t statistik yang lebih besar dari 1,96 (3,929 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Sehingga hipotesis 2 yaitu budaya etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* diterima.
3. Terdapat pengaruh negatif komitmen afektif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat terlihat nilai sampel asli yang menunjukkan angka negatif (-0,518) kemudian

t statistik yang lebih besar dari 1,96 (14,685 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Sehingga hipotesis 3 yaitu komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud* juga dapat diterima.

Tabel 6. T Statistik & *P Value* Efek Moderasi

	Sampel Asli (O)	(STDEV)	T Statistik	*P Values*	Kesimpulan
Efek Moderasi PI -> KF	-0.054	0.020	2.671	**0.008**	Ditolak
Efek Moderasi BE -> KF	-0.065	0.020	3.254	**0.001**	Ditolak
Efek Moderasi KA -> KF	0.114	0.035	3.829	**0.000**	Diterima

Sumber: SmartPLS 3.0 & diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengujian efek moderasi kecerdasan emosional pada masing-masing variabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 (2,671 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Nilai sampel asli negatif (-0,054) menandakan kecerdasan emosional memperlemah pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*, sehingga hipotesis ke-4 ditolak.
2. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh budaya etis terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 (3,254 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Nilai sampel asli negatif (-0,065) menandakan kecerdasan emosional memperlemah pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*, sehingga hipotesis ke-5 ditolak.
3. Kecerdasan emosional memoderasi pengaruh komitmen afektif terhadap kecenderungan *fraud*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t statistik yang lebih besar dari 1,96 (3,829 > 1,96) dan nilai probabilitas < 0,05. Nilai sampel asli positif (0,114) menandakan kecerdasan emosional memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*, sehingga hipotesis ke-6 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud.*
2. Budaya etis berpengaruh negatif terhadap kecenderungan.
3. Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap kecenderungan *fraud.*

4. Kecerdasan emosional tidak mampu memperkuat pengaruh pengendalian internal terhadap kecenderungan *fraud*.
5. Kecerdasan emosional tidak mampu memperkuat pengaruh budaya etis terhadap kecenderungan *fraud*.
6. Kecerdasan emosional mampu memperkuat pengaruh komitmen afektif terhadap kecenderungan *fraud*.

DAFTAR PUSTAKA

Abu Bakar, M. H. B., Mohamad Kamal, M. E., & Shahril Ishak, M. (2023). *The Tendency for Occupational Fraud in Malaysian Small Medium Enterprises and The Effect of Internal Control, Ethical Culture and Awareness on Fraud. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(1), Pages 1398-1424. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i1/16293

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, adn Normative Commitment to The Organization. The British Psychological Society.*

Amriza, Y., Lubis, M. Z. M., & Putra, R. Y. (2023). *The Effect of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, and Locus of Control on The Tendency of Accounting Fraud.*

Association of Certified Fraud Examiners. (2022). Occupational Fraud 2022: A Report to the Nations. 2022 ACFE Report to the Nations. https://legacy.acfe.com/report-to-the-nations/2022/

Association of Certified Fraud Examiners. (2024). Occupational Fraud 2024: A Report to the Nations. 2024 ACFE Report to the Nations. https://www.acfe.com/-/media/files/acfe/pdfs/rttn/2024/2024-report-to-the-nations.pdf

Association of Certified Fraud Examiners Indonesia. (2020, Mei). Survei Fraud Indonesia 2019. Survei Fraud Indonesia 2019. https://acfe-indonesia.or.id/wp-content/uploads/2021/02/SURVEI-FRAUD-INDONESIA-2019.pdf

Bayu, D., Susita, D., & Parimita, W. (2023). *The Effect of Emotional Intelligence and Work Environment On Affective Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables in State Elementary School 1 In Kemayoran District, Central Jakarta. International Journal of Business and Social Science Research*, 6–17. https://doi.org/10.47742/ijbssr.v4n1p2

Bwerinofa-Petrozzello, R. (2023). *Preventing fraud with internal controls: A refresher.*

Ćerdić, I., & Knežević, G. (2023). *Ethical dilemma: A pathway to fraud or not? The European Journal of Applied Economics*, 20(2), 79–92. https://doi.org/10.5937/EJAE20-43627

Dewi, R. O. C., Saputra, K. A. K., & Pramartha, I. M. A. (2024). *The Effect of Internal Control System, Information Asymmetry, And Suitability of Compensation on The Tendency Of Accounting Fraud (Fraud) In Denpasar City (OPD). Journal of Governance, Taxation and Auditing*, 2(4), 246–252.

El Kouiri, K. (2023). *Exploring the Development of Agency Theory: Review of theory.* مجلة ابن خلدون للدراسات والأبحاث, 3(10). https://doi.org/10.56989/benkj.v3i10.698

Faisol, F., Haryadi, B., Musyarofah, S., & Iswahyudi, A. P. (2023). *Effectiveness of the Internal Control System Against Fraud Tendencies "Meta-Analysis Study." Asia Pacific Fraud Journal*, 8(2), 327. https://doi.org/10.21532/apfjournal.v8i2.308

Fakhroni, Z., & Setiawan, F. S. (2024). *Ethical values and auditor fraud tendency perception: Testing of gone theory. Proceeding of International Conference on Accounting and Finance*, 2, 865–874.

Ferdiansah, M. I., Chong, V. K., Wang, I. Z., & Woodliff, D. R. (2023). *The Effect of Ethical Commitment Reminder and Reciprocity in the Workplace on Misreporting. Journal of Business Ethics,* 186(2), 325–345. https://doi.org/10.1007/s10551-022-05237-4

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis (7th ed.). Pearson Prentice Hall.*

Khusnah, H., & Soewarno, N. (2022). *Mediation Effects Of Moral Reasoning And Integrity In Organizational Ethical Culture On Accounting Fraud Prevention.*

Le, N. T. B., Vu, L. T. P., & Nguyen, T. V. (2021). *The use of internal control systems and codes of conduct as anti-corruption practices: Evidence from Vietnamese firms. Baltic Journal of Management*, 16(2), 173–189. https://doi.org/10.1108/BJM-09-2020-0338

Machbubah, Z., & Sholichah, M. (t.t.). Kecenderungan Kecurangan: Perspektif Fr*aud Triangle Theory.*

McNally, J. S. (2013). *The 2013 COSO Framework & SOX Compliance. The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO).*

Muthuswamy, D. V. V. (2023). *Factors Effecting Workplace Crime: Role of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Self- efficacy, Ethical Climate and Deviant Behavior*. 18(2).

Nopiyanti, W., & Hartanto, R. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Calon Akuntan Masa Depan. *Bandung Conference Series: Accountancy,* 4(1). https://doi.org/10.29313/bcsa.v4i1.12046

Nugroho, D. A., Sari, R., & Kuntadi, C. (2023). *Factors Affecting Fraud Prevention: Organizational Culture, Human Resource Competence and the Role of Internal Auditor. Dinasti International Journal of Education Management and Social Science,* 4(4).

Oboh, C. S. (2023). *Emotional intelligence and fraud tendency: A survey of future accountants in Nigeria. European Journal of Management Studies*, 28(1), 3–22. https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2022-0038

Panda, B., & Leepsa, N. M. (2017). *Agency theory: Review of Theory and Evidence on Problems and Perspectives. Indian Journal of Corporate Governance*, 10(1), 74–95. https://doi.org/10.1177/0974686217701467

Pattinaja, E. M., Anakotta, F. M., Putuhena, H., Laitupa, M. F., & Wibowo, S. (2023). *Fraud in The Provision of Health Services in Hospitals During Covid-19 Pandemic: The Government Sector.* Khazanah Sosial, 5(1), 65–75. https://doi.org/10.15575/ks.v5i1.24007

Rachman, I., & Dyahrini, W. (2021). *The Effect of Internal Control and Organizational Commitment to Fraud prevention in hospital x in the city of bandung indonesia.*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18 ed.). Pearson Education.*

Rogošić, A., & Perica, I. (2023). *Affective professional commitment and accounting ethics principles: Examining the mediating role of the code of ethics. Economic*

Research-Ekonomska Istraživanja, 36(1), 480–498. https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2077791

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business (7 ed.).

Siregar, M. I., & Hamdani, M. (2018). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Keefektifan Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Fraud (Studi pada Satuan Kerja Vertikal Kementerian Keuangan Provinsi Lampung). Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 9(1), 30–37. https://doi.org/10.36982/jiegmk.v9i1.445

Sudirman, S., Sasmita, H., Djabir D, M., Krisnanto, B., & Muchsidin, F. F. (2021). *Effectiveness of Internal Audit in Supporting Internal Control and Prevention of Fraud. Bongaya Journal for Research in Accounting* (BJRA), 4(1), 8–15. https://doi.org/10.37888/bjra.v4i1.271

Sulastri, S., & Kasanah, I. U. (2021). *Does Emotional Intelligence and Religiosity Affect the Ethical Judgment of Accounting Students? JABE (Journal Of Accounting And Business Education),* 5(2), 21. https://doi.org/10.26675/jabe.v5i2.15506

Triyono, T., & Tjahjono, H. K. (2023). *The Effect of Emotional Intelligence on Public Sector Employee's Affective Commitment. Journal of Governance and Public Policy*, 10(2), 118–128. https://doi.org/10.18196/jgpp.v10i1.14007

Vousinas, G. L. (2019). *Advancing theory of fraud: The S.C.O.R.E. model. Journal of Financial Crime*, 26(1), 372–381. https://doi.org/10.1108/JFC-12-2017-0128