

**PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI
(Studi empiris pada Perusahaan Tour & Travel di Yogyakarta)**



SKRIPSI

Oleh:

Nama: Firman Fadli

No. Mahasiswa: 14312573

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI
(Studi empiris pada Perusahaan Tour & Travel di Yogyakarta)**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia

Oleh:

Nama: Firman Fadli

No. Mahasiswa: 14312573

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 4 September 2018

Penulis,



(Firman Fadli)

**PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI
(Studi empiris pada Perusahaan Tour& Travel di Yogyakarta)**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

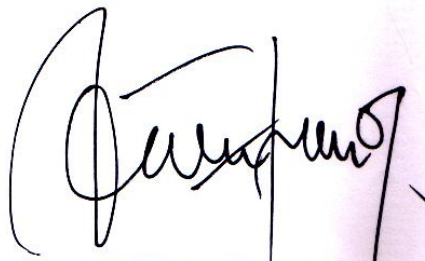
Nama: Firman Fadli

No. Mahasiswa: 14312573

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 4 September 2018

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sigit Handoyo', is written over a faint purple circular stamp.

Sigit Handoyo, S.E., M.Bus., CFA

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KECURANGAN PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TOUR & TRAVEL DI
YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **FIRMAN FADLI**

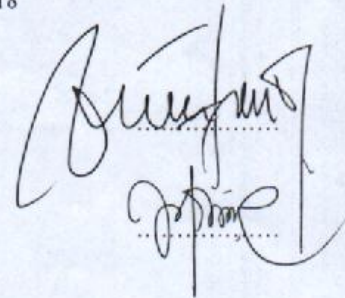
Nomor Mahasiswa : **14312573**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Kamis, tanggal: 18 Oktober 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Sigit Handoyo, SE., M.Bus

Penguji : Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Majulah tanpa menyingkirkan orang lain,

Naiklah tinggi tanpa menjatuhkan orang lain,

Dan berbahagialah tanpa menyakiti orang lain...

Untuk kedua orang tuaku, keluarga tercinta, teman-teman, serta orang-orang yang selalu memiliki kebaikan dalam hatinya.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI(Studi empiris pada Perusahaan Tour & Travel di Yogyakarta)** ini dengan sebaik-baiknya. Tugas akhir ini disusun guna untuk memperoleh gelar strata-1 (S1) pada Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

Penulisan tugas akhir ini tentunya masih jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT semata. Namun penulis telah mengusahakan semaksimal mungkin hingga tersusunnya tugas akhir ini karena bantuan serta dukungan dari pihak-pihak yang tidak berhenti mendoakan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang selalui memberikan ketentraman hati, kesehatan, petunjuk, hidayah, kemudahan, kelancaran dan segalanya kebesaran-Nya. Terimakasih Ya Allah atas segala nikmat dan karunia yang Engkau curahkan kepada hambamu yang masih belajar tentang kehidupan.
2. Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan di muka bumi yang telah membimbing umatnya terhindar dari gelapnya kebodohan menuju zaman yang terang benderang saat ini.
3. Kedua orang tua penulis Mochammad Damiri serta Fatmah CM yang selalu memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang serta mengajarkan banyak hal tentang arti kehidupan sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya dan siap menyongsong kehidupan di masa depan dengan lebih baik.
4. Ketiga kakak penulis Yulia Fida, Fita Erdina, serta Aries Kurniawan yang senantiasa memberikan inspirasi dan menjadi panutan penulis dalam menjalani lika-liku kehidupan.
5. Kedua keponakan penulis yang tersayang Fadhlhan dan Gendhis yang selalu bisa berbagi canda tawa, kasih sayang, serta kesabaran yang menjadikan penulis dapat memaknai kehidupan.
6. Bapak Sigit Handoyo, S.E., M.Bus., CFA selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang selalu sabar dalam membimbing penulis serta membagikan ilmu dan masukan dalam penyelesaian tugas akhirnya dengan baik dan lancar.

7. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung serta memfasilitasi penulis dalam penyelesaian studinya.
8. Bapak Jaka Sriyana Dr.,SE.,M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung serta memfasilitasi penulis dalam penyelesaian studinya.
9. Bapak Mahmudi, SE., M.Si., Dr selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dan memfasilitasi dalam penyelesaian studi, serta motivator bagi anak didiknya. Terima kasih juga penulis persembahkan kepada Ibu Primanita Setyono, MBA., Ak., CA., Cert. SAP dan Ibu Noor Endah Cahyawati S.E., M. Si. yang sudah memberi kesempatan penulis bergabung dalam jajaran ERP Competence Center sebagai asisten yang menjadikan penulis memiliki pengalaman yang tak didapatkan dikelas.
10. Sahabat karib penulis sejak SMP hingga saat ini yang terpisahkan oleh jarak namun masih tetap kompak Luki, Malik Yusuf, Rico, Dhaka, Bimo, Axl, Erwin, Bagas, Alvin. Terimakasih sudah memberikan lukisan yang selalu dikenang dikehidupan penulis. Semoga apa yang kita cita-citakan dapat segera tercapai kawan, kalian luar biasa menginspirasi.

11. Adhalina Wahyu Dwi Hapsari, terima kasih sudah menyertai perjalanan penulis dalam berproses dari titik terendah hingga saat ini. *Support* secara spiritual maupun moral tak pernah lepas diberikan kepada penulis. Perjalanan kita masih panjang dan semoga segala hal yang diperjuangkan bersama dapat Allah SWT mudahkan untuk mencapainya.
12. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Akuntansi KOMISI (HMJA KOMISI) yang merupakan tempat penulis belajar banyak hal yang tak bisa didapatkan di dalam kelas selama perkuliahan. Yang mengajarkan penulis bahwa tiap orang memiliki kesempatan untuk berubah menjadi lebih baik, dan untuk berubah menjadi lebih baik memerlukan sebuah proses dimana banyak tahapan yang harus dilalui.
13. Teman-teman Departemen Akademik HMJA KOMISI periode 2015/2016 Mba April, Gina, Daniar, dan Adhalina yang menjadi teman seperjuangan penulis dalam berorganisasi, tak lupa Departemen Sumber Daya Manusia periode 2016/2017 Laela Musdawati, Farida Nailil Muna, Adaningkung Panji W.L, Pindifa Riezky F yang berkenan menerima “kegaringan” penulis.

14. Kawan seperjuangan penulis selama menempuh perkuliahan Muhammad Alif Nur Irvan dan Irvandi Ahmad Chiesayang selalu jadi tempat penulis bertukar pikiran tentang banyak hal dan mengajarkan penulis bahwa hidup itu tak selalu untuk menerima namun hidup itu untuk memberi. Karena dengan memberi kita akan menebar manfaat kepada orang disekitar kita. Semoga kita dimudahkan dalam mencapai cita-cita.
15. Magang HMJA KOMISI periode 2016/2017 Ichlas, Damar, Cholis, Afief, Erha, Fony, Cheby, Venti, Nandira, Rahma terima kasih untuk pelajaran yang diberikan kepada penulis tentang arti menjadi seorang pengayom dan tempat penulis berbagi ilmu yang sudah didapat selama berorganisasi. Sukses untuk kalian semua dan tetap solid.
16. Segenap jajaran kantor ERP Competence Center Mba Tarie Woeryanto, Mas Ikhsan, MasHuri, Vina dan teman-teman asisten dosen Mas Abiyoga, Diana, Arif Habibullah, Refika, Lulu Iqlima, Tistin, Paquita, Mara, Eva, Pandu, Galih Devi, Aldino, Yuni, dan Dira Sartika yang sudah berbagi ilmu, keseruan dan kerja tim yang kompak. Sukses kedepannya untuk kita semua.
17. KKN Unit 109 Pungky, Yara, Riki, Dewi, Indra, Devi, dan Amel terima kasih sudah menjadi bagian dalam kehidupan penulis. Demikian pula untuk teman-teman KKN Desa Kalitapas terima kasih atas apa yang sudah dibagi kepada penulis. Dalam kurun

waktu yang singkat hidup bersama memiliki banyak cerita dan pelajaran yang penulis dapatkan. Tak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Suratman sekeluarga yang berkenan untuk direpoti oleh kami, Bapak Sutikno selaku Kepala Desa Kalitapas dan seluruh warga Desa Kalitapas Kabupaten Purworejo terima kasih sudah berkenan menerima kami untuk mengabdikan kepada masyarakat dengan ilmu yang sudah kami dapatkan selama kuliah.

18. Rekan-rekan Samanata *Tour & Travel* Mas Farid, Mas Spirtus, Mas Didik, Dimas, Mba Ika, Mba Via, Mba Rifa, Mba Ita, Mba Ade, Mba Wita, dan Mba Epik terima kasih atas kesempatannya untuk bergabung dengan tim yang *unexpected* serta banyaknya *experience* yang bermanfaat bagi penulis. Samanata *Together To Be Better*.
19. Teman-teman bimbingan skripsi Bapak Sigit Handoyo, S.E., M.Bus., CfrA serta teman-teman akuntansi angkatan 2014, terimakasih telah berbagi cerita, ilmu, dan pengalaman. Semoga kita dapat berkumpul kembali di kemudian hari dengan kesuksesan masing-masing.
20. Semua pihak yang telah membantu penulis baik melalui doa, dukungan, moril maupun materiil yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah selalu melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya bagi seluruh pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam segala hal. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan banyak kekurangannya. Oleh karena itu kritik dan saran yang mendukung masih sangat diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Penulis,

(Firman Fadli)

MOTTO

“Karena itu jangan merasa lemah dan jangan pula bersedih hati,engkaulah yang akan menang dan lebih unggul, kalau kamu beriman.”

(Q.S. Ali Imran: 139)

“Siapa pun yang berusaha sungguh-sungguh, usahanya itu hakikatnya untuk dirinya sendiri. Allah Mahakaya tidak tergantung kepada seluruh alam.”

(Q.S. Al’Ankabuut: 6)

“Seseorang yang luar biasa itu sederhana dalam ucapannya, tetapi hebat dalam tindakannya”

(Anonim)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Bebas Plagiarisme	iii
Halaman Pengesahan	iv
Berita Acara Ujian Tugas Akhir/ Skripsi	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar	vii
Motto.....	xiv
Daftar Isi.....	xv
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Tabel	xix
Daftar Lampiran	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
1.5. Sistematika Pembahasan	6
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Fraud	9
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.3. Budaya Etis Organisasi	18
2.2. Penelitian Terdahulu.....	20

2.3.	Hipotesis Penelitian.....	22
2.3.1	Pengaruh Tekanan Terhadap Kecurangan.....	22
2.3.2	Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan.....	23
2.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kecurangan.....	24
2.4	KERANGKA PENELITIAN.....	26
BAB III	27
METODE PENELITIAN	27
3.1.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.2.	Sumber dan Pengumpulan data.....	28
3.3.	Definisi Variabel Operasional Penelitian.....	29
3.3.1.	Variabel Bebas (<i>independent variabel</i>).....	29
3.3.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>).....	32
3.4.	Metode Analisis Data.....	32
3.4.1	Uji Statistik Deskriptif.....	32
3.4.2	Uji Validitas.....	33
3.4.3	Uji Reliabilitas.....	33
3.4.4	Uji Asumsi Klasik.....	34
BAB IV	37
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	37
4.1.	Deskripsi Objek Penelitian.....	37
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	39
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Umur.....	40
4.2.	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	41
4.3	Uji Validitas.....	42
4.4	Uji Reliabilitas.....	44
4.5	Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5.1	Uji Normalitas.....	45
4.5.2.	Uji Multikolinearitas.....	46
4.6	Analisis Regresi Berganda.....	47
4.6.1	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square).....	47

4.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)	48
4.7. Hasil Uji Hipotesis	49
4.8. Pembahasan	51
BAB V	56
KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Implikasi	56
1. Bagi Perusahaan atau Unit Bisnis.....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian	57
5.4 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fraud Triangle	11
Gambar 2.2 Fraud Diamond	16
Gambar 2.3 Kerangka Penelitian.....	26

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Sampel Penelitian.....	37
Tabel 4.2 Hasil Pengembalian Kuesioner	38
Tabel 4.1.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.1.2 Lama Bekerja Responden	39
Tabel 4.1.3 Umur Responden.....	40
Tabel 4.2.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif	41
Tabel 4.3.1 Hasil Uji Validitas	43
Tabel 4.4.1 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.5.1 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 4.5.2 Hasil Multikolinearitas.....	46
Tabel 4.6.1 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	47
Tabel 4.6.2 Hasil Analisis Signifikansi Parameter Individual	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Responden	61
Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian	62
Lampiran 3 : Hasil Analisis Data	69
Lampiran 4 : Hasil Olah Data	76

ABSTRACT

This research was carried out based on the increasing tourism potential in Yogyakarta which made the company more widespread providing tour & travel services. With the increasing number of tour & travel services companies, the competition in it is getting tighter. Objects in this study are tour & travel companies operating in the Yogyakarta area. With qualitative research methods in the form of distributing questionnaires to employees of tour & travel companies who work as drivers. The sampling technique in this study was using convenience sampling method. This study aims to analyze the influence of pressure, organizational ethical culture, and compensation for employee fraud. Then the results are obtained that the pressure variable has a positive effect on employee fraud. Whereas for the ethical culture variables the organization has a negative effect on employee fraud. Another case for the compensation variable does not affect employee fraud.

Keywords: pressure, organizational ethical culture, compensation, fraud

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan semakin meningkatnya potensi wisata di Yogyakarta yang menjadikan semakin maraknya perusahaan yang menyediakan jasa *tour & travel*. Dengan semakin banyaknya perusahaan jasa *tour & travel* menjadikan persaingan di dalamnya semakin ketat. Objek pada penelitian ini adalah perusahaan *tour & travel* yang beroperasi di wilayah Yogyakarta. Dengan metode penelitian kualitatif berupa penyebaran kuesioner kepada pegawai perusahaan *tour & travel* yang bekerja sebagai *driver*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *convenience sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tekanan, budaya etis organisasi, dan kompensasi terhadap kecurangan pegawai. Kemudian diperoleh hasil bahwa variabel tekanan berpengaruh positif terhadap kecurangan pegawai. Sedangkan untuk variabel budaya etis organisasi berpengaruh negative terhadap kecurangan pegawai. Lain halnya untuk variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan pegawai.

Kata kunci: Tekanan, Budaya Etis Organisasi, Kompensasi, Kecurangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Fraud merupakan tindakan penyimpangan atau pembiaraan yang sengaja dilakukan untuk mengelabui, menipu, atau memanipulasi bank, nasabah, atau pihak lain, yang terjadi di lingkungan bank dan/atau menggunakan sarana bank sehingga mengakibatkan bank, nasabah atau pihak lain menderita kerugian dan/atau pelaku fraud memperoleh keuntungan keuangan baik secara langsung maupun tidak langsung (Yurmaini, 2017). Sedangkan menurut (Sayyid, 2004) *fraud* atau kecurangan adalah berbagai macam cara kecerdikan manusia yang direncanakan dan dilakukan secara individual ataupun berkelompok untuk memperoleh manfaat atau keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang palsu. Kemudian menurut *ACFE (Association of Certified Fraud Examiner)* *Fraud* merupakan sebuah tindakan yang sengaja dilakukan untuk menipu atau mengelabui pihak-pihak yang terlibat, yang pada akhirnya akan mengakibatkan adanya kerugian di beberapa pihak dan keuntungan bagi si pelaku *fraud* tersebut. Berdasarkan pelaku, *fraud* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *fraud employee* (kecurangan pegawai) dan *fraud management* (kecurangan manajemen).

Banyak penelitian yang meneliti faktor-faktor terjadinya kecurangan antara lain menurut Cressey, (1953) memberikan tiga alasan mengapa individu melakukan kecurangan. Alasan tersebut adalah tekanan (*pressure*), kesempatan

(*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) yang biasa disebut dengan Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*). Salah satu faktor dari kecurangan adalah tekanan yang mana menurut Annisya, Asmaranti, and Lindrianasari (2016) Tekanan dapat dikatakan sebagai keinginan, niat atau intuisi seseorang yang terdesak melakukan kejahatan. Shelton (2014) menyatakan bahwa tekanan adalah motivasi seseorang dalam melakukan tindak kecurangan yang biasanya banyak terjadi dikarenakan masalah keuangan.

Penelitian yang meneliti tentang faktor tekanan dalam kecurangan antara lain terdapat pada penelitian Tiffani, (2009) menunjukkan bahwa tekanan memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan dimana ketika sebuah tekanan semakin besar, maka tingkat terjadinya kecurangan juga semakin besar. Sedangkan pada penelitian Annisya, Lindrianasari (2016) menunjukkan bahwa tekanan memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan dimana semakin tinggi sebuah tekanan yang terjadi maka tingkat terjadinya kecurangan cenderung rendah.

Lain daripada itu terdapat penelitian yang meneliti tentang faktor terjadinya kecurangan antara lain adalah budaya organisasi. Menurut Torrington (1994) Budaya dalam suatu organisasi merupakan karakteristik semangat atausuasana (*spirit*) dan kepercayaan (*belief*) yang dilakukan di dalam organisasi tersebut. Penelitian Sujana, Luh, Erni, & Ganesha, (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kecurangan yang mana ketika sebuah perusahaan mempunyai budaya yang baik dalam menjalankan usahanya atau bisnisnya maka peluang terjadinya kecurangan sangatlah kecil. Sedangkan

pada penelitian Urumsah, Wicaksono, Januar, & Pratama, (2016) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi yang mengedepankan perilaku etis akan mencegah anggotanya untuk melakukan kecurangan. Akan tetapi disisi lain pada penelitian Adi, Ardiyani (2016) menjelaskan bahwa budaya yang diterapkan dalam organisasi tidak menjamin kecurangan dalam organisasi itu berkurang.

Adapun faktor lain yang meneliti tentang kecurangan adalah faktor kompensasi. Kompensasi menurut (Sunyoto, 2012) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pada penelitian Tia, Satriawan (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka tingkat kecurangan dapat diminimalisir. Selain itu pada penelitian Alou, Ilat, (2017) menunjukkan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh negatif yang mana ketika kompensasi itu besar, maka kecurangan pada perusahaan akan menurun.

Tetapi penelitian diatas bertolak belakang terhadap kejadian yang terjadi yang mana kompensasi pada perusahaan besar seperti BUMN maupun Swasta, masih terdapat kemungkinan terjadinya kecurangan. Seperti kasus korupsi yang

terjadi di beberapa BUMN salah satunya adalah kasus korupsi yang terjadi di PT KAI sebesar Rp 100 Miliar (tribunnews.com, 2018). Adapun kasus yang terjadi di perusahaan *tour & travel* yang diakibatkan oleh tekanan antara lain kasus kecelakaan Bus Pariwisata di tanjakan Emen, Jawa Barat yang seharusnya *driver* melakukan servis pada bus tersebut namun tidak dilakukannya dikarenakan pencapaian target dalam mengantar penumpang dalam kurun waktu yang cukup singkat. (antaranews.com, 2018).

Jika dilihat dari penelitian penelitian sebelumnya, banyak terjadi inkonsistensi pada hasilnya yaitu penelitian Annisya, Lindrianasari (2016) menunjukkan bahwa tekanan memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan, sedangkan pada penelitian Tiffani, (2009) menjelaskan bahwa tekanan memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan. Selain itu penelitian mengenai budaya organisasi mengalami hal yang sama, yaitu pada penelitian Adi, Ardiyani (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak menjamin dapat mengurangi kecurangan, sedangkan pada penelitian Sujana et al., (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dalam mengurangi kecurangan. Kemudian dalam penelitian yang membahas kompensasi juga terdapat inkonsistensi, dibuktikan melalui penelitian Radhiah, Satriawan (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat menekan kecurangan. Tidak demikian dengan penelitian Alou, Ilat (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak bisa dijadikan pedoman dalam menekan kecurangan. Didukung dengan realita yang terjadi seperti yang dikutip oleh (tribunnews.com, 2018).

Dari penjelasan diatas penelitian ini akan menggabungkan variabel-variabel tekanan, budaya etis organisasi, serta kompensasi yang diambil dari penelitian Annisya, Lindrianasari (2016), Tiffani (2009), Adi, Ardiyani (2016), Sujana et al. (2017), Radhiah, Satriawan (2016), dan Alou, Ilat (2017). Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kecurangan dengan variabel tekanan, budaya etis organisasi, dan kompensasi yang terdapat pada Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta sehingga penelitian ini mengambil judul:

"PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI" (Studi Empiris pada Perusahaan Tour & Travel di Yogyakarta)

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah tekanan berpengaruh terhadap kecurangan?
2. Apakah budaya etis organisasi berpengaruh terhadap kecurangan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis Pengaruh tekanan terhadap kecurangan

2. Menganalisis Pengaruh budaya etis organisasi terhadap kecurangan
3. Menganalisis Pengaruh kompensasi terhadap kecurangan

1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat:

1. Bagi Perusahaan atau Unit Bisnis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menekan tingkat terjadinya kecurangan pada karyawan khususnya *driver* sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian atas kecurangan tersebut.

2. Bagi Pemerintah

Melalui penelitian ini diharapkan pemerintah selaku aparatur Negara mampu menanggulangi tindak kecurangan yang terjadi di kalangan pemerintahan baik itu BUMN maupun proyek-proyek Negara demi kemajuan negara Indonesia kedepanya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk pihak akademisi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai tindakan kecurangan.

1.5. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini terdiri dari lima bab sesuai dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori, penelitian terdahulu terkait tekanan, budaya etis organisasi, kompensasi, hipotesis penelitian untuk setiap variabel yang mempengaruhi kecurangan pegawai, serta kerangka penelitian penulis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang populasi dan penentuan sampel penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran setiap variabel penelitian, hipotesis operasional, serta pengujian hipotesis operasional.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan sampel penelitian serta pembahasan terkait pembuktian hipotesis penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan penelitian berdasarkan hasil pembahasan serta saran-saran bagi peneliti selanjutnya terkait dengan tindak kecurangan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan membahas mengenai teori yang digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian ini. Penelitian ini didukung oleh dua teori yaitu *fraud triangle* dan *fraud diamond*. Kemudian, variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah tekanan, budaya etis organisasi dan kompensasi yang akan diuji pengaruhnya terhadap kecurangan pegawai. Lain daripada itu, dalam bab ini penulis akan membahas mengenai penelitian terdahulu, hipotesis penelitian serta kerangka pemikiran.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Fraud

Fraud adalah sebuah tindakan ilegal ataupun aktivitas yang dilakukan dengan sengaja maupun tidak sengaja dan sifatnya dapat merugikan banyak pihak. Menurut *Association of certified fraud examiners (ACFE) (2014)* *internal fraud* (tindakan penyelewengan di dalam perusahaan atau institusi) di kelompokkan menjadi tiga jenis yaitu:

1. *Fraud* terhadap aset (*Asset misappropriation*) adalah penyalahgunaan aset perusahaan, entah itu di salah gunakan, digelapkan, dicuri atau digunakan untuk keperluan pribadi tanpa ijin dari perusahaan. Untuk kasus ini merupakan tindakan *fraud* yang sifatnya klasikal serta mudah untuk dideteksi dikarenakan sifatnya

yang berwujud atau dapat diukur serta dihitung. Seperti kita ketahui, aset perusahaan bisa berbentuk kas (uang tunai) dan non-kas. Dan pelaku yang diidentikkan untuk *fraud* jenis ini adalah pegawai dikarenakan banyak kasus *asset misappropriation fraud* berada pada tingkatan pegawai.

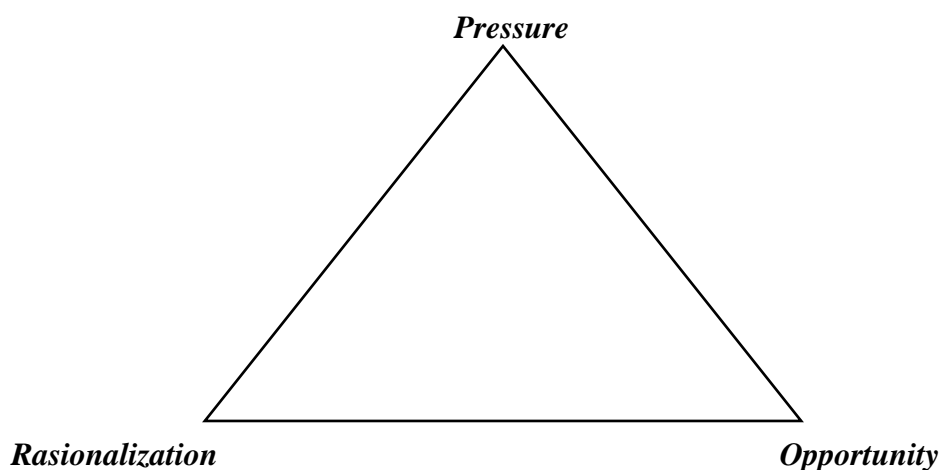
2. *Fraud Terhadap Laporan Keuangan (Fraudulent Statements)* merupakan suatu tindak kekeliruan yang dilakukan secara sengaja maupun karena adanya kelalaian terhadap penyajian kondisi laporan keuangan perusahaan baik dari sisi finansial (jumlah) maupun dari sisi pengungkapan. Menurut ACFE *financial statement fraud* dibagi menjadi 2 macam *fraud*, yaitu: *Financial* dan *non-financial*. Kelompok *fraud* terhadap laporan keuangan. Dari banyak kasus yang terjadi berkaitan dengan *fraudulent statements*, hal ini identik dengan *management fraud* atau dilakukan di tingkatan manajemen pada perusahaan. Manajemen mampu bertindak untuk menutupi kondisi keuangan perusahaan yang sebenarnya dengan cara perekayasaan keuangan yang diharapkan hal ini dapat memberikan keuntungan tersendiri bagi para manajer berkaitan dengan kedudukan serta tanggung jawabnya.
3. *Korupsi (Corruption)* merupakan sebuah tindakan kecurangan atau *fraud* yang sulit untuk terdeteksi dikarenakan adanya pihak-pihak yang melakukan kerjasama dalam melakukan tindak kecurangan. Tindak kecurangan ini sering terjadi di beberapa negara berkembang

salah satunya Indonesia. Hal ini dapat timbul dikarenakan tingkat penegakan hukum yang cenderung rendah serta kurangnya tingkat kesadaran dalam penerapan tata kelola organisasi yang baik. Menurut *ACFE* membagi jenis tindakan korupsi menjadi 2 kelompok, yaitu: **Konflik kepentingan (*conflict of interest*)** Seseorang atau kelompok orang di dalam perusahaan (biasanya manajemen level) memiliki ‘hubungan istimewa’ dengan pihak luar (entah itu orang atau badan usaha) dan **Menyuap atau Menerima Suap, Imbal-Balik (*briberies and excoiation*)** – Suap, apapun jenisnya dan kepada siapapun, adalah tindakan *fraud*.

1. **Fraud Triangle**

Ada 3 faktor penyebab seseorang terdorong untuk melakukan kecurangan yang bisa disebut dengan Segitiga Kecurangan. Faktor tersebut adalah *Pressure* (tekanan), *Rationalization* (Rasionalisasi), *Opportunity* (kesempatan)

Gambar 2.1 *Fraud Triangle*



*Fraud Triangle*by: (Cressey, 1953)

Tekanan (*Pressure*)

Pengertian Tekanan (*pressure*) menurut Cressey (1953) yang dikutip oleh (Tuanakotta, 2010) yaitu adanya suatu kebutuhan keuangan yang dirasakan seseorang dimana kebutuhan tersebut dirasakan sebagai sebuah hal yang mendesak, dimana hal ini tidak dapat diceritakannya kepada orang lain. Dengan adanya sebuah tekanan yang dirasakan oleh si pelaku atau *embezzlement* menjadikannya mewajarkan suatu tindakan berupa kecurangan guna mengurangi tekanan yang dirasakannya tersebut.

Adapun beberapa tekanan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam sebuah perusahaan diantaranya tekanan finansial, dimana tekanan ini dirasakannya dikarenakan tidak dapatnya seseorang memenuhi kebutuhan hidupnya dengan puas dikarenakan jumlah pendapatan yang diperolehnya tidak cukup memenuhi semua kebutuhan yang di inginkannya. Lain daripada itu, tekanan yang dapat timbul pada karyawan adalah tekanan dalam gaya hidup, dimana gaya hidup yang dijalannya berbanding terbalik dengan pendapatan yang diperolehnya. Semakin tinggi gaya hidup seorang pegawai dimana dia selalu mengikuti trend pakaian dan bersepatu yang selalu berkembang, tidak sejalan dengan jumlah pendapatan yang diperolehnya selama bekerja di perusahaan.

Kemudian tekanan yang terus menerus dirasakan oleh pegawai dapat menjadikannya stress dan mencari cara untuk mengatasi perasaan tertekan tersebut. Salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan persoalan ini adalah dengan melakukan kecurangan, dimana kecurangan itu dilakukan dengan cara mencuri aset perusahaan berupa kas, karena kas merupakan aset yang

dimiliki perusahaan dan wujudnya dapat berubah bentuk dengan tenggat waktu kurang dari setahun. Jika seseorang melakukan hal ini maka kas tersebut dapat digunakannya untuk memenuhi kebutuhan yang timbul akibat tekanan tadi sehingga hal ini dirasa merupakan suatu hal yang wajar. Dengan demikian ketika seseorang merasakan sebuah tekanan dalam pekerjaannya, salah satu jalan yang dapat ditempuhnya untuk mengurangi tekanan tersebut adalah dengan melakukan kecurangan.

Kesempatan (*Opportunity*)

Elemen kedua pada *fraud triangle* yang dapat menyebabkan tindak kecurangan adalah kesempatan. Adapun kesempatan menurut (Albrecht, Albrecht, Albrecht 2011) diartikan sebagai kesempatan untuk melakukan tindakan *fraud* dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan adanya sebuah peluang atau kesempatan ini menjadikan seseorang melakukan tindak kecurangan. Adapun faktor-faktor yang menjadikan sebuah kesempatan ini timbul diantaranya pengendalian internal yang cenderung lemah, pengawasan manajemen yang berjalan tidak efektif, maupun penyalahgunaan wewenang atau otoritas.

Pada teori *fraud triangle* ini, kesempatan merupakan faktor yang mendasar dimana hal ini dapat terjadi kapan saja sehingga diperlukannya suatu pengawasan di tiap bagian dalam organisasi. Langkah yang dapat dijalankan untuk menanggulangi adanya tindak kecurangan diantaranya membuat suatu prosedur dalam aktivitas organisasi dimana prosedur ini sebagai alat pengendalian yang efektif dalam mengatur kinerja para pegawai dalam sebuah perusahaan. Dengan

demikian tingkat kesempatan seseorang dalam melakukan tindak kecurangan dapat dikendalikan oleh perusahaan.

Rasionalisasi (*Rationalization*)

Faktor ketiga pada teori *fraud triangle* adalah rasionalisasi, hal ini dimaksudkan bahwa rasionalisasi merupakan suatu pembenaran terhadap tindak kecurangan yang seseorang lakukan Albrecht et al., (2011). Lain halnya menurut (Tuanakotta, 2010), rasionalisasi merupakan sebuah sikap untuk mencari pembenaran sebelum dilakukannya tindak kejahatan. Dimana seseorang yang hendak melakukan sebuah tindak kecurangan, untuk awalan yang dilakukannya adalah mencari pembenaran atas tindakan kecurangan tersebut. Menurut (Skousen, Christopher, Kevin Smith, 2015) faktor rasionalisasi dalam teori *fraud triangle* merupakan bagian yang tersulit untuk diukur dikarenakan hampir seluruh tindakan kecurangan maupun penipuan melibatkan rasionalisasi.

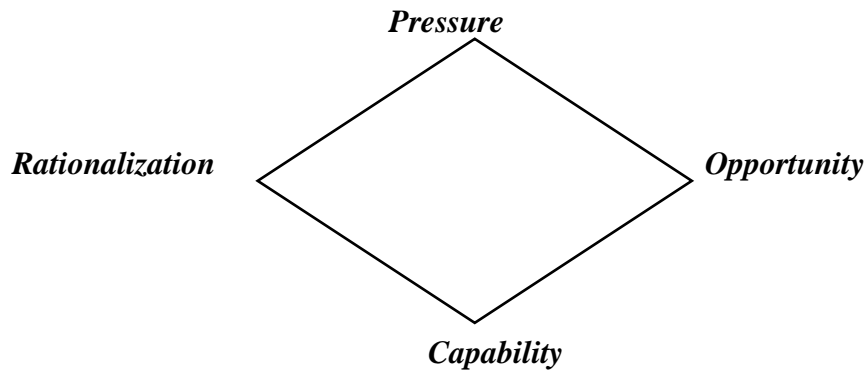
Seperti halnya seorang akuntan perusahaan yang akan membuat laporan keuangan, akuntan tersebut diharuskan membuat laporan keuangan dengan tingkat keuntungan yang tinggi agar manajemen dapat dinilai baik oleh banyak pihak. Padahal kenyataannya tingkat keuntungan perusahaan tidaklah tinggi dikarenakan adanya penurunan penjualan, atau tingkat pajak yang tinggi. Hal ini adalah sesuatu yang bertolak belakang dimana laporan keuangan yang seharusnya disajikan secara wajar atau apa adanya, namun keinginan manajemen menginginkan akuntan untuk menyajikan laporan keuangan dengan tingkat keuntungan tinggi. Sehingga akuntan tersebut dapat melakukan tindak kecurangan

dalam penyajian laporan keuangan tersebut. Mereka yang terlibat dalam kecurangan laporan keuangan mampu merasionalisasi tindakan kecurangan secara konsisten dengan mereka kode etik mereka (Suyanto, 2009).

2. Fraud Diamond

Seiring berjalannya waktu, teori tentang fraud semakin berkembang. Pada tahun 2004 muncul sebuah teori *fraud* yang diperkenalkan oleh Wolfe dan Hermanson, teori yang mereka temukan dikenal dengan *fraud diamond theory*. Teori ini merupakan pengembangan dari *fraud triangle theory* yang dikemukakan oleh Cressey pada tahun 1953. Ketiga elemen yang ada pada triangle fraud sama pada diamond fraud yaitu: (1) Tekanan (*pressure*), (2), kesempatan (*Opportunity*), dan (3) rasionalisasi (*Rasionalitazion*). Penambahan elemen yang terdapat pada *diamond fraud* dan menjadi elemen ke empat yaitu kemampuan (*Capability*). Kedudukan seseorang dalam sebuah organisasi mampu memberikan suatu kemampuan guna menciptakan peluang untuk melakukan suatu tindak kecurangan. Dan kesempatan ini hanya dapat dilakukan oleh orang yang mempunyai kemampuan untuk melakukannya tanpa terdeteksi (Wolfe and Hermanson, 2004). Lain daripada itu, jika seorang pegawai dalam perusahaan sering melakukan tugas secara berulang-ulang menjadikannya memperoleh posisi yang dipercaya dalam perusahaan serta pengetahuannya lebih luas berkaitan dengan tugas tersebut. *Diamond fraud theory* digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 *Fraud Diamond*



Fraud Diamond by : (Wolfe and Hermanson, 2004)

Kemampuan (*Capability*)

Menurut Wolfe dan Hermanson (2004), kecurangan tidak mungkin dapat terjadi tanpa orang yang memiliki kemampuan yang tepat untuk melaksanakan kecurangan tersebut. Kemampuan yang dimaksud adalah sifat individu melakukan kecurangan, yang mendorong mereka untuk mencari kesempatan dan memanfaatkannya. Dimana dalam sebuah organisasi terdapat banyak sekali anggota dengan kemampuan dan kecerdasan yang berbeda-beda tingkatannya. Ketika anggota organisasi ini memiliki kemampuan baik dari sisi kecerdasan maupun kemampuan dalam menggunakan wewenang yang dimilikinya, maka bisa saja anggota tersebut melakukan tindak kecurangan.

Terdapat pula faktor lain yang menjadikan seseorang dalam organisasi melakukan tindak kecurangan yaitu tingkat keyakinan yang besar dimana ketika dia melakukan suatu kecurangan dalam perusahaan, tidak akan dapat di deteksi maupun diketahui oleh pegawai lainnya.

Contoh nyata yang terdapat disekitar kita untuk kecurangan ini adalah kejahatan kerah putih atau biasa disebut *white collar crime* yang mana kejahatan ini hanya dilakukan oleh kalangan tertentu. Hal ini dapat menjadi sebuah kesenangan bagi pelakunya yang mana dengan kecerdasan yang dimilikinya disalah gunakan untuk melakukan kecurangan dapat membuatnya menunjukkan sebuah tingkat superioritas yang dimilikinya terhadap orang lain.

2.1.2. Kompensasi

Pengertian kompensasi secara umum merupakan balas jasa yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik di perusahaan pantas untuk mendapatkan suatu balas jasa dari perusahaan.

Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan. Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009). Perusahaan memiliki harapan atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan meningkatkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

Notoadmojo (2003) berpendapat bahwa kompensasi yang diterima karyawan adalah sebuah balas jasa atas hasil dari kerja mereka. Dalam buku (Hasibuan, 2009) tentang manajemen sumber daya manusia, terdapat beberapa pengertian tentang kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

- (Keith Davis, 2004) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
- (Hasibuan, 2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen.

Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi. Manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

2.1.3. Budaya Etis Organisasi

Menurut (Munandar, 2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Sedangkan menurut

(Sedarmayanti, 2001), mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah kenyataan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya organisasi oleh (Moeljono, 2006), didefinisikan sebagai sistem nilai yang diyakini semua anggota dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diterapkan. Sedangkan menurut (Robbins, 1996), mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dipegang oleh anggota di mana sistem tersebut membedakan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Sistem tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai di dalam organisasi. Yang mana perilaku etis haruslah menjadi suatu budaya dalam sebuah organisasi yang berarti perilaku yang etis dijadikan sebuah pedoman dalam berperilaku di organisasi baik itu berupa sikap, tingkah laku anggota maupun dalam keputusan manajemen. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut budaya organisasi adalah seperangkat karakteristik utama yang merupakan persepsi bersama dalam berperilaku baik dan benar di perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang diterapkan. Budaya organisasi merupakan hasil dari perilaku yang berulang-ulang dilakukan secara konsisten oleh anggotanya (Schein, 2004). Jika perilaku anggota organisasi secara konsisten menampilkan perilaku etis maka akan menjadi budaya baik dan juga sebaliknya.

Sehingga, budaya organisasi yang baik akan memaksa anggota untuk menjauhi perilaku kecurangan (Mayer, Kuenzi, & Greenbaum, 2011).

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan (Annisya & Asmaranti, 2016) meneliti tentang Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan Menggunakan *Fraud Diamond*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perusahaan *go public* yang telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Kemudian untuk sampel pada penelitian ini terdapat Perusahaan yang memiliki konsistensi tergolong sub sektor properti dan *real estate* berturut – turut selama periode tahun 2010– 2014, Perusahaan yang terdaftar di bursa efek Indonesia berturut – turut selama periode tahun 2010 – 2014, Perusahaan yang mempublikasikan laporan keuangan tahunan dalam *website* perusahaan atau *website* BEI selama periode 2010 – 2014 yang dinyatakan dalam rupiah (Rp), Perusahaan yang mengalami laba selama periode pengamatan, Perusahaan yang mengungkapkan data – data berkaitan dengan variabel penelitian dan tersedia secara lengkap, Perusahaan yang tidak *delisting* selama periode pengamatan, Perusahaan yang sahamnya masih aktif diperdagangkan selama periode pengamatan, Perusahaan yang memiliki laporan auditan setiap tahunnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan memiliki pengaruh negatif terhadap kecurangan dimana semakin tinggi sebuah tekanan yang terjadi maka tingkat terjadinya kecurangan cenderung rendah.

Lain halnya pada penelitian (Tiffani, 2009) yang berjudul Deteksi *Financial Statement Fraud* dengan Analisis *Fraud Triangle* pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. Dengan populasi penelitian

berupa perusahaan yang terdaftar (*listed*) di Bursa Efek Indonesia (BEI) tahun 2011-2013. Sedangkan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia berturut-turut selama periode tahun 2011 - 2013, Perusahaan yang menyajikan *annual report* lengkap dalam *website* perusahaan atau *website* BEI secara berturut-turut selama periode pengamatan, serta Perusahaan terindikasi melakukan manipulasi (*fraud*) minimal 1 kali dalam 3 tahun pengamatan. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa tekanan memiliki pengaruh positif terhadap kecurangan dimana ketika sebuah tekanan semakin besar, maka tingkat terjadinya kecurangan juga semakin besar.

Kemudian pada penelitian (Radhiah, Satriawan 2016) yang meneliti tentang Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. Penelitian ini menggunakan variabel efektifitas pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu. Untuk sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah PT POS Indonesia KCU Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka tingkat kecurangan dapat diminimalisir.

Penelitian selanjutnya (Alou, Ilat 2017) meneliti tentang Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi pada Perusahaan Kontruksi dengan variabel kesesuaian kompensasi, moralitas manajemen dan keefektifan pengendalian internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh negatif yang mana ketika kompensasi itu besar, maka kecurangan pada perusahaan akan menurun.

Adapun penelitian (Sujana et al., 2017) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, *Proactive Fraud Audit*, dan *Whistleblowing* terhadap Pencegahan Kecurangan dalam Pengelolaan Dana BOS dengan variabel penelitian budaya organisasi, *proactive fraud audit*, dan *whistleblowing*. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sekolah-sekolah yang terdapat di Kabupaten Buleleng, Bali. Dan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kecurangan yang mana ketika sebuah perusahaan mempunyai budaya yang baik dalam menjalankan usahanya atau bisnisnya maka peluang terjadinya kecurangan sangatlah kecil.

Lain halnya dengan penelitian (Adi, Ardiyani, 2016) yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (*Fraud*) pada Sektor Pemerintahan dengan variabel penelitian budaya etis organisasi, kesesuaian kompensasi, dan komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya etis yang diterapkan dalam organisasi tidak menjamin kecurangan dalam organisasi itu berkurang.

2.3. Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Tekanan Terhadap Kecurangan

Pengertian Tekanan (*pressure*) menurut Annisya, Asmaranti, and Lindrianasari (2016) Tekanan dapat dikatakan sebagai keinginan, niat

atau intuisi seseorang yang terdesak melakukan kejahatan. Dalam teori *fraud triangle* yang dikemukakan Cressey, (1953) memberikan tiga alasan mengapa individu melakukan kecurangan. Alasan tersebut adalah tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi (*rationalization*) yang biasa disebut dengan Segitiga Kecurangan (*Fraud Triangle*). Lain dari itu Tiffani, (2009) berpendapat bahwa ketika sebuah tekanan dalam perusahaan semakin besar, maka tingkat terjadinya kecurangan juga semakin besar. Tekanan dalam perusahaan untuk menyediakan jasa pada konsumen yang padat mengakibatkan timbulnya kecurangan pada *driver* berupa perawatan mesin kendaraan yang tidak sesuai standar. Selain itu tekanan dalam keluarga *driver* berupa tuntutan kebutuhan primer yang semakin hari semakin naik menjadikan *driver* melakukan tindak kecurangan. Adapun tekanan lainnya yang dapat timbul pada *driver* yaitu tekanan finansial, yang mana harga barang kebutuhan pokok yang mengalami kenaikan harga tidak sejalan dengan tingkat pendapatan *driver* dalam bekerja yang cenderung tidak mengalami peningkatan. Maka dari itu penelitian ini mengambil Hipotesis

H₁: Tekanan Berpengaruh Positif Terhadap Kecurangan

2.3.2 Pengaruh Budaya Etis Organisasi terhadap Kecurangan

Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh (Munandar, 2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan

pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2001), mengemukakan pendapat mengenai budaya organisasi adalah sebuah kenyataan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu. Pola nilai, norma, keyakinan sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketika budaya organisasi cenderung positif/baik, maka orang-orang yang terdapat dalam suatu organisasi cenderung berbuat baik. Konteks organisasi memiliki pengaruh yang penting pada perilaku anggotanya. Budaya organisasi dapat memainkan sebuah peran penting dalam pengembangan moral yang dapat membentuk karakter dari anggota organisasi. Individu cenderung akan melihat fenomena yang ada di organisasi untuk berperilaku etis maupun tidak etis. Menurut Kumar, Bhattacharya (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan yang mana ketika budaya organisasi itu baik maka akan berkurang tingkat kecurangan, begitupun sebaliknya. Maka dari itu penelitian ini mengambil Hipotesis

H₂: Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kecurangan

2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kecurangan

Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Menurut (Alou, Ilat 2017) dijelaskan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan pegawai dimana semakin tinggi tingkat kompensasi maka tingkat kecurangan dapat ditekan ditingkat yang rendah. Dari teori ini kompensasi dapat berupa imbalan uang ataupun barang. Dengan menjamurnya bisnis pada Perusahaan *Tour & Travel* mengakibatkan penurunan pendapatan bagi perusahaan sehingga berdampak bagi para *driver* untuk memperoleh kompensasi. Kompensasi menunjukkan bahwa ketika seseorang yang mendapat *reward* atas pekerjaan yang sudah dilakukannya, maka kecenderungan orang tersebut melakukan kecurangan akan menurun.

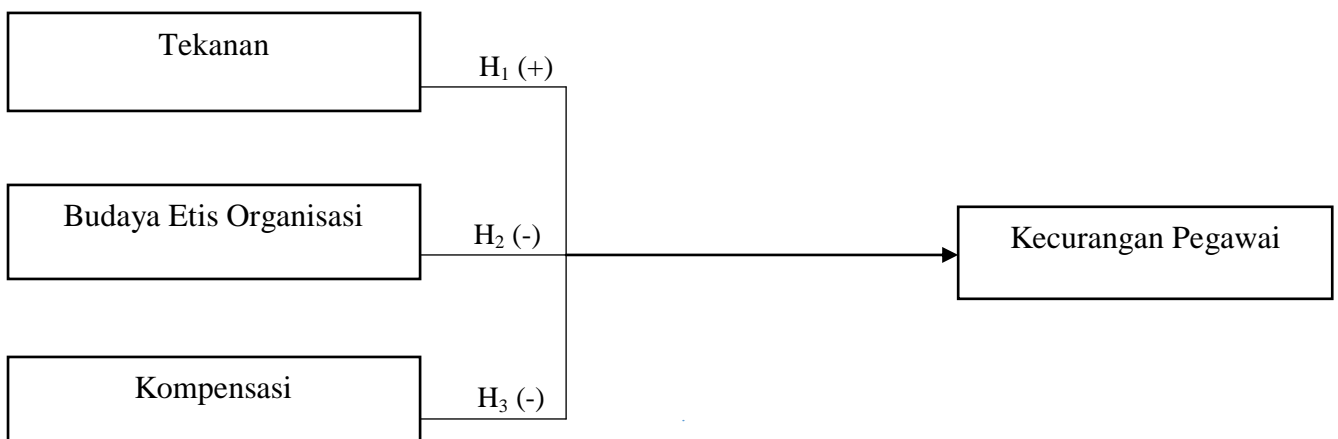
Maka dari itu penelitian ini mengambil Hipotesis

H₃: Kompensasi Berpengaruh Negatif Terhadap Kecurangan

2.4 KERANGKA PENELITIAN

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan sekumpulan keadaan atau objek yang setidaknya memiliki karakteristik yang sama. Populasi adalah sebuah wilayah yang didalamnya terdapat objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya untuk mekukan sebuah penelitian (Sugiyono, 2004). Populasi dari penelitian ini adalah Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah *driver* mobil dan sejenisnya. Perusahaan *Tour & Travel* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yaitu perjalanan wisata baik wisata alam, wisata belanja, wisata kuliner, maupun wisata religi. Alasan peneliti memilih Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta dikarenakan semakin banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang ini khususnya di Yogyakarta sendiri. Lain daripada itu semakin menjamurnya objek wisata di Yogyakarta menjadikan perlunya pengelolaan terkait destinasi wisata agar semakin banyak wisatawan lokal maupun mancanegara yang bisa mengeksplorasi wisata yang ada di Yogyakarta. Hal ini mampu mendorong pelaku usaha khususnya penyedia jasa *tour & travel* menyediakan berbagai pilihan destinasi wisata beserta fasilitas yang ditawarkan haruslah menarik pelanggan. Adapun alasan kedua peneliti memilih Perusahaan *Tour & Travel* disebabkan banyaknya pengguna jasa dari perusahaan ini mengindikasikan bahwa potensi terjadinya suatu kecurangan pada perusahaan

rawan terjadi seperti adanya pemberian uang tip bagi pelaku usaha yang diberikan pelanggan supaya kebutuhannya bisa dipenuhi dengan cepat.

3.2. Sumber dan Pengumpulan data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang berdasarkan atas informasi yang diperoleh dari responden pertama oleh peneliti dengan variabel yang ditentukan untuk tujuan penelitian (Sekaran, 2011). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah sebuah daftar pertanyaan tertulis yang telah diuji sebelumnya dan akan dijawab oleh responden (Sekaran, 2011).

Metode kuesioner ini digunakan untuk mendapatkan data primer dari *driver* yang terdapat pada Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta yang menjadi objek penelitian ini. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Interval dengan menyediakan 4 jawaban yaitu tidak pernah, pernah, sering dan sangat sering. Menggunakan skala interval 4 pilihan dapat lebih mempertegas hasil yang diperoleh dan membuat responden untuk lebih tegas dalam memilih jawaban mereka Widhiarso (2010). Daftar pertanyaan pada Kuesioner diambil dari beberapa literatur penelitian yang sudah pernah diujikan dengan beberapa pengembangan oleh peneliti sebelumnya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode

convenience sampling. Metode ini adalah memilih sampel populasi yang datanya mudah diperoleh berdasarkan keiginan dari peneliti Hartono (2013).

3.3. Definisi Variabel Operasional Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 macam, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Tekanan, Budaya Etis Organisasi, dan Kompensasi yang digunakan untuk mengukur pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kecurangan pada *driver* Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta.

3.3.1. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel independen merupakan variabel bebas, dimana variabel independen biasanya mempengaruhi variabel terikat atau dependen. Penelitian ini menggunakan 3 variabel independen, bentuk variabel yang akan diuji yaitu:

1. Tekanan

Pada penelitian ini, tekanan dikategorikan sebagai salah satu variabel independen. Disini akan dijelaskan pengertian variabel tekanan menurut beberapa tokoh.

Yang pertama, menurut Shelton (2014) tekanan adalah motivasi seseorang untuk melakukan penipuan, biasanya karena beban keuangan. Lain daripada itu menurut Cressey (1953) yang dikutip oleh

(Tuanakotta, 2010) tekanan merupakan suatu kebutuhan keuangan yang dirasakan seseorang dimana kebutuhan tersebut dirasakan sebagai sebuah hal yang mendesak, dimana hal ini tidak dapat diceritakannya kepada orang lain. Ketika si pelaku mulai merasakan sebuah tekanan yang membuatnya tidak nyaman, maka dari itu segala sesuatu yang dia lakukan guna mengurangi tekanan tersebut menjadi hal yang wajar.

Tekanan yang sangat rentan dirasakan oleh pegawai dalam sebuah perusahaan yaitu tekanan kebutuhan keuangan. Untuk hal satu ini menjadikan pegawai merasa bahwa kebutuhan ini tidak dapat dibaginya kepada siapapun guna mencari penyelesaian masalah tersebut yang mana pencarian cara lain berupa menyelesaikan masalah secara tersembunyi dan menjadikannya melakukan tindak kecurangan. Berbagai macam tekanan yang dapat timbul diantaranya tekanan finansial, tekanan atas gaya hidup, maupun tekanan yang timbul karena lingkungan kerja.

2. Budaya Etis Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil dari perilaku yang berulang-ulang dilakukan secara konsisten oleh anggotanya (Schein, 2004). Jika perilaku anggota organisasi secara konsisten menampilkan perilaku etis maka akan menjadi budaya baik dan juga sebaliknya. Sehingga, budaya organisasi yang baik akan memaksa anggotanya untuk menjauhi perilaku kecurangan (Mayer et al., 2011).

Budaya organisasi merupakan sebuah tatanan nilai yang banyak diyakini oleh anggota organisasi tersebut untuk dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan yang demikian ini nantinya dapat dijalankan suatu fungsi berupa sistem yang dapat merekatkan antar anggota organisasi yang belum memiliki pemikiran yang sama serta menjadi suatu acuan untuk berperilaku dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun beberapa kondisi dalam sebuah organisasi seperti adanya sistem *reward* atau penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja lebih dibanding karyawan lainnya menjadikan sebuah motivasi bagi karyawan lainnya agar melakukan hal-hal sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan.

Perilaku etis yang dimaksudkan seperti memberikan pelayanan secara ramah dan tanggap kepada pelanggan, dan ketika hal ini tidak berjalan dalam organisasi atau perusahaan akan ada sebuah tindakan dari manajemen berupa skorsing, pemotongan gaji, hingga pemecatan.

3. Kompensasi

Kompensasi ialah berbagai bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada para pekerjanya atas waktu, pikiran serta tenaga yang telah dikontribusikannya hal ini dikemukakan oleh Ismail dan Prawironegoro (2009). Dengan adanya kompensasi diharapkan dalam sebuah perusahaan, tingkat kecurangan dapat ditekan hingga ke titik terendah. Karena ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka dapat timbul sebuah rasionalisasi

untuk melakukan tindak kecurangan. Adapun jenis-jenis kompensasi yang dapat diterima seorang pegawai diantaranya bonus, insentif, dan tunjangan.

3.3.2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Kecurangan adalah berbagai macam cara kecerdikan manusia yang direncanakan dan dilakukan secara individual ataupun berkelompok untuk memperoleh manfaat atau keuntungan dari pihak lain dengan penyajian yang palsu menurut Sayyid (2004).

3.4. Metode Analisis Data

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda guna mengetahui pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan alat uji statistik menggunakan aplikasi SPSS Versi 23.

3.4.1 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, nilai maksimum, dan nilai minimum (Ghozali 2011). Mean digunakan untuk mengetahui rata-rata dari data yang diteliti. Standar deviasi digunakan untuk menilai perbedaan sampel terhadap rata-rata. Sedangkan nilai Maksimum dan Minimum digunakan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dari sampel yang diteliti.

3.4.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji ini dilakukan untuk memeriksa validitas dari pernyataan pada kuesioner, apakah pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut.

Metode yang digunakan untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini adalah korelasi *bivariate pearson* (produk momen pearson). Caranya adalah dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total (hasil penjumlahan seluruh skor item pernyataan). Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka instrumen pernyataan dinyatakan valid (Ghozali 2011).

3.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur kuesioner. Menurut Ghozali (2011), instrumen dikatakan andal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten atau stabil.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Berikut ini adalah kriteria untuk *cronbach alpha*:

- 1) Lebih dari 0,8 reliabel
- 2) 0,7 – 0,8 baik
- 3) 0,6 – 0,7 dapat diterima
- 4) Kurang dari 0,6 tidak reliabel

Jadi, semakin mendekati besar angka koefisien, atau semakin mendekati 1, makin butir pernyataan semakin reliabel. Dalam penelitian ini, variabel dikatakan andal apabila nilai *cronbach alpha* >0,6.

3.4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji ketepatan dalam estimasi, konsistensi, dan ketidakbiasan dari model regresi yang diajukan dalam penelitian.

3.4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel data yang normal yaitu data yang distribusi normalnya membentuk garis yang mengikuti arah kurva normal (Ghozali 2011).

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji statistik *kolmogrov smirnov*. Dimana jika hasil angka *Asymp. Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali 2011).

3.4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen (Kecurangan Pegawai)

X_1 = Variabel Independen (Tekanan)

X_2 = Variabel Independen (Budaya Etis Organisasi)

X_3 = Variabel Independen (Kompensasi)

α = *Konstanta*

β = *Koefisien*

e = *Error*

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Alat analisis ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

2. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Pada penelitian ini taraf signifikansinya adalah 5%. Kemudian kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap *driver* yang bekerja pada Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden *driver* Perusahaan *Tour & Travel*. Berikut adalah daftar Perusahaan *Tour & Travel* yang peneliti jadikan sebagai responden.

Tabel 4.1
Sampel Penelitian

NO	NAMA	JUMLAH RESPONDEN
1	MITRA PERSADA TRAVELINDO	3
2	BIRAWA TOUR	2
3	LA BIRU TOUR & TRAVEL	2
4	PACTO LTD	7
5	ASA CIPTA SEJAHTERA TRAVEL	6
6	RAHAYU PERSADA TOUR & TRAVEL	5
7	H & R TRAVEL	4
8	SAMANATA TOUR & TRAVEL	5
9	PUTRA PERSADA TOUR & TRAVEL	3
10	MJ TOUR & TRAVEL	6
11	TRAVIS TOUR & TRAVEL	4
12	LISA TOUR & TRAVEL	3
13	SIGRA TOUR	4
14	LOVINA BUANA TRAVELINDO	3
15	HANINDO TOUR	4
TOTAL RESPONDEN		61

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Peneliti membagikan kuesioner kepada responden sebanyak 61 responden yang bekerja pada daftar perusahaan di atas. Berikut hasil pengembalian distribusi kuesioner:

Tabel 4.2.

Hasil Pengembalian Distribusi Kuesioner

Kuesioner yang disebar	61
Total kuesioner yang kembali	61
Persentase kuesioner kembali	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, lama bekerja, serta umur. Berikut ini disajikan karakteristik responden menurut jenis kelamin, lama bekerja, serta umur:

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel 4.1.1.

Tabel 4.1.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	40	65,6 %
Perempuan	21	34,4 %
Total	61	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel 4.1.1 menunjukkan bahwa *driver* dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 40 responden dengan persentase 65,6 %. Sedangkan untuk *driver* dengan jenis kelamin wanita menunjukkan jumlah 21 responden dengan persentase 34,4 %.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Penelitian ini menggunakan waktu lama bekerja sebagai karakteristik responden dikarenakan hal ini merupakan salah satu kriteria dalam pemilihan responden. Untuk jenjang lama bekerja yang dianggap sesuai dengan kriteria untuk menjadi responden adalah 1-10 tahun, 11-20 tahun, serta 21-30 tahun. Berikut ini disajikan responden yang diperoleh yang dikategorikan berdasarkan lama bekerja pada tabel 4.1.2.

Tabel 4.1.2
Lama Bekerja Responden

Tipe	Jumlah	Persentase
1-10 tahun	35	57,4 %
11-20 tahun	20	32,8 %
21- 30 tahun	6	9,8 %
Total	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1.2 menunjukkan hasil bahwa *driver* dengan waktu lama bekerja 1-10 tahun berjumlah 35 responden dengan persentase 57, 4 %. Kemudian untuk *driver* dengan waktu lama bekerja 11-20 tahun berjumlah 20

responden dengan persentase 32,8 %. Sedangkan untuk *driver* dengan waktu lama bekerja 21-30 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 9,8 %.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Umur

Karakteristik responden yang terakhir pada penelitian ini adalah umur responden. Untuk umur responden yang dianggap sesuai kriteria menjadi responden adalah < 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, 61-70 tahun, > 70 tahun. Berikut ini disajikan responden yang diperoleh yang dikategorikan berdasarkan umur pada tabel 4.1.3.

Tabel 4.1.3

Umur Responden

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	24	39,3 %
31-40 tahun	15	24,6 %
41-50 tahun	14	23 %
61-70 tahun	2	3,3 %
> 70 tahun	6	9,8 %
Total	61	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil dari tabel 4.1.3. menunjukkan bahwa *driver* Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta yang dikategorikan sebagai responden adalah usia < 30 tahun sebanyak 24 responden atau sebesar 39,3 %. Kemudian untuk responden yang berusia 31-40 tahun jumlahnya 15 responden atau sebesar 24,6 %.

Selanjutnya responden dengan usia 41-50 tahun berjumlah 14 responden dengan persentase 23 %. Selanjutnya responden yang berusia 61-70 tahun sebanyak 2 responden atau sebesar 3,3 %. Terakhir responden dengan usia diatas 70 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase 9,8 %. Dari hasil penghitungan tersebut menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini paling banyak berusia kurang dari 30 tahun.

4.2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Analisis ini menggunakan nilai minimum, maksimum, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi atas jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Penilaian analisis statistik deskriptif memberikan penilaian tentang tinggi rendahnya persepsi *driver* Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta terkait variabel penelitian ini. Hasil analisis deskriptif penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2.1 sebagai berikut:

Tabel 4.2.1
Hasil Uji Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	n	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T_TOTAL	61	4	14	7.87	2.686
BEO_TOTAL	61	16	23	18.33	1.333
KO_TOTAL	61	16	24	19.13	1.455
KE_TOTAL	61	6	18	10.62	2.709
Valid N (listwise)	61				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa variabel tekanan dari 61 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 4, skor tertinggi (*maximum*) 14, rata-rata (*mean*) sebesar 7.87, dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 2.686.

Kemudian untuk variabel budaya etis organisasi dari 61 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 16, skor tertinggi (*maximum*) 23, rata-rata (*mean*) sebesar 18.33, dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 1.338.

Selanjutnya variabel kompensasi dari 61 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 16, skor tertinggi (*maximum*) 24, rata-rata (*mean*) sebesar 19.13, dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 1.455.

Terkahir untuk variabel rasionalisasi dari 61 responden mempunyai skor terendah (*minimum*) sebesar 6, skor tertinggi (*maximum*) 18, rata-rata (*mean*) sebesar 10.62, dan standar deviasi (*standard deviation*) sebesar 2.709.

4.3 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk memeriksa validitas dari pernyataan pada kuesioner, apakah pernyataan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur kuesioner tersebut. Teknik yang digunakan yaitu teknik *pearson correlation*, dan dihitung dengan bantuan program SPSS Versi 23. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan *r* hitung (*table corrected item-total correlation*) dengan *r* table (Tabel *product moment* dengan signifikan 0,05 atau 5%). Kevalidan data dilihat jika r hitung \geq *r* tabel, maka instrumen pernyataan dinyatakan valid (Ghozali 2011).

Uji validitas terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.3.1 dibawah ini.

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
Tekanan (T)	T1.1	0.458	0.248	Valid
	T1.2	0.736	0.248	Valid
	T1.3	0.742	0.248	Valid
	T1.4	0.629	0.248	Valid
Budaya Etis Organisasi (BEO)	BEO.1	0.601	0.248	Valid
	BEO.2	0.524	0.248	Valid
	BEO.3	0.597	0.248	Valid
	BEO.4	0.323	0.248	Valid
	BEO.5	0.463	0.248	Valid
	BEO.6	0.384	0.248	Valid
Kompensasi (KO)	KO.1	0.593	0.248	Valid
	KO.2	0.683	0.248	Valid
	KO.3	0.526	0.248	Valid
	KO.4	0.431	0.248	Valid
	KO.5	0.471	0.248	Valid
	KO.6	0.498	0.248	Valid
Kecurangan Pegawai (KE)	KE.1	0.429	0.248	Valid
	KE.2	0.398	0.248	Valid
	KE.3	0.445	0.248	Valid
	KE.4	0.361	0.248	Valid
	KE.5	0.545	0.248	Valid
	KE.6	0.642	0.248	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3.1 diatas, menunjukkan bahwa semua butir instrumen pernyataan dari semua variabel yakni tekanan, budaya etis organisasi, kompensasi, serta kecurangan pegawaidinyatakan valid, karena nilai *r* hitung

lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0.248. Sehingga semua butir instrumen pernyataan untuk setiap variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi terhadap instrument-instrumen yang diukur. Reliabilitas merupakan syarat untuk tercapainya validitas suatu kuesioner dengan tujuan tertentu. Pada penelitian ini pengukuran dilakukan dengan analisis reliabilitas menggunakan alat uji *cronbach alpha*. Untuk uji *cronbach alpha* dilakukan pengukuran dengan mengkorelasikan satu item pernyataan dengan item pernyataan lain untuk setiap variabel dengan nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$ bisa dinyatakan reliabel.

Uji Reliabilitas terhadap masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.4.1 dibawah ini.

Tabel 4.4.1

Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	N of Item	Keterangan
Tekanan (T)	0.752	5	Reliabel
Budaya Etis Organisasi (BEO)	0.665	7	Reliabel
Kompensasi (KO)	0.708	7	Reliabel
Kecurangan Pegawai (KE)	0.644	7	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4.1 di atas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa jawaban dari setiap responden terhadap variabel penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan. Sehingga, kuesioner ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah dalam model regresi variabel residual memiliki retribusi normal. Uji ini berguna untuk tahap awal metode pemilihan analisis data. Metode yang dipakai dalam mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak adalah dengan cara uji statistik, untuk mendeteksi normalitas data, pada penelitian ini dilakukan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov Test* (K-S). Apabila nilai probabilitas signifikan $K-S \geq 5\%$ atau 0.05, maka data berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.5.1.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36233437
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.032
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.5.1.dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > nilai signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen yaitu TOL > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Nilai TOL yang rendah adalah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/TOL$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah TOL < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.5.2.

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	T_TOTAL	.979	1.022
	BEO_TOTAL	.979	1.022
	KO_TOTAL	.997	1.003

Sumber: Data *output* SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.5.2. menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai TOL > 0,10 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dengan variabel independen dan tidak terjadi multikolinieritas, sehingga seluruh variabel bebas tersebut dapat dikatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.6 Analisis Regresi Berganda

4.6.1 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien determinasi disajikan pada tabel 4.6.1.

Tabel 4.6.1

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

<i>Adjusted R Square</i>	Keterangan
0.200	Variabel dependen dipengaruhi variabel independen sebesar 20%

Sumber: Data *output* SPSS 23

Besarnya *Adjusted R Square* berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan alat uji regresi berganda diperoleh sebesar 0.200. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel tekanan, budaya etis organisasi, dan kompensasi terhadap kecurangan pegawai adalah sebesar 20%. Sedangkan sisanya sebesar 80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 hingga 1, dimana semakin mendekati 1, maka semakin besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis signifikansi parameter individual (Uji t) disajikan pada tabel 4.6.2.

Tabel 4.6.2

Hasil Analisis Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.326	6.055		3.026	.004
	T_TOTAL	.369	.118	.366	3.135	.003
	BEO_TOTAL	-.560	.236	-.277	-2.368	.021
	KO_TOTAL	-.018	.215	-.010	-.084	.933

Sumber: Data *output* SPSS 23

- a) Konstanta yakni sebesar 18.326. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya tingkat kecurangan pegawai adalah 18.326.
- b) Variabel tekanan memiliki koefisien regresi sebesar 0.369 dengan t hitung 3.135 lebih dari nilai t tabel sebesar 2,001 dan nilai signifikansi 0.003 kurang dari 0.05.
- c) Variabel budaya etis organisasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.560 dengan t hitung sebesar -2.368 kurang dari nilai t tabel sebesar 2,001 dan nilai signifikansi 0.021 kurang dari 0.05.
- d) Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar -0.018 dengan t hitung -0.084 kurang dari nilai t tabel sebesar 2.001 dan nilai signifikansi 0.933 lebih dari 0.05.

4.7. Hasil Uji Hipotesis

H₁: Tekanan Berpengaruh Positif terhadap Kecurangan Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap kecurangan dimana nilai signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar 3,135 lebih besar dari t tabel sebesar 2,001 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,369 yang memiliki arah positif, yang memiliki arti bahwa H₁ diterima yang artinya ketika sebuah tekanan naik pada perusahaan hal ini menyebabkan kecurangan pegawai pada perusahaan ikut naik.

H₂: Budaya Etis Organisasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan Pegawai

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan dimana nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar -2,368 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan Nilai koefisien regresi sebesar -0,560 yang memiliki arah negatif, yang memiliki arti bahwa H₂ diterima yang artinya ketika sebuah budaya etis organisasi baik pada perusahaan maka tingkat kecurangan pegawai pada perusahaan akan semakin rendah.

H₃: Kompensasi Berpengaruh Negatif terhadap Kecurangan Pegawai

Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan dimana nilai signifikansi menunjukkan sebesar 0,933 lebih besar dari 0,05. Dengan nilai t hitung sebesar -0,084 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001 dan Nilai koefisien regresi sebesar -0,018 yang memiliki arah negatif, yang memiliki arti bahwa H₃ ditolak yang artinya ketika sebuah kompensasi yang diberikan perusahaan tinggi nilainya maka tingkat kecurangan pegawai pada perusahaan akan tetap ada atau tidak dapat diturunkan.

4.8. Pembahasan

1. Pengaruh Tekanan Terhadap Kecurangan Pegawai

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis pertama, mampu membuktikan bahwa tekanan berpengaruh positif terhadap kecurangan pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan ketika seorang pegawai diberi tekanan yang besar untuk memenuhi target perusahaan, maka pegawai itu cenderung mencari jalan pintas untuk mencapai target tersebut dengan melakukan kecurangan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Tiffani, (2009) yang berpendapat bahwa ketika sebuah tekanan dalam perusahaan semakin besar, maka tingkat terjadinya kecurangan juga semakin besar. Tekanan dalam perusahaan untuk menyediakan jasa pada konsumen yang padat mengakibatkan timbulnya kecurangan pada *driver* salah satunya berupa perawatan mesin kendaraan yang tidak sesuai standar. Selain itu tekanan dalam keluarga *driver* berupa tuntutan kebutuhan primer yang semakin hari semakin naik menjadikan *driver* melakukan tindak kecurangan. Namun, lain halnya dengan penelitian (Annisya & Asmaranti, 2016) yang menyatakan bahwa tekanan berpengaruh negatif terhadap kecurangan.

Bagi seorang *driver* akan terdapat sebuah masa dimana tekanan menjadi sebuah hal yang dapat mengganggu kinerjanya dalam perusahaan. Dan dampak buruknya ketika *driver* tidak mampu mengendalikan dirinya maka *driver* dapat mengambil jalan pintas dengan melakukan kecurangan agar tekanan yang dirasakannya dapat berkurang. Menurut Cressey, (1953) terdapat masalah yang tidak dapat dibagikan diantaranya masalah yang timbul karena jabatan, kegagalan pribadi, serta *status gaining* dimana hal tersebut menjadikan pelaku kecurangan

merasakan sebuah peluang dalam menyelesaikan masalah yang dihadapinya secara rahasia.

Tekanan merupakan sebuah hal yang harus perusahaan perhatikan dimana tekanan dapat menjadi salah satu alasan timbulnya suatu kecurangan. Tekanan yang dapat timbul pada seorang *driver* diantaranya tekanan finansial dimana gaji yang diperolehnya tidak sepadan dengan jam kerja yang sudah dilakukannya. Lain daripada itu tekanan pada lingkungan kerja mampu menjadi salah satu faktor timbulnya kecurangan, dimana ketika lingkungan kerja menuntut untuk memiliki gaya hidup yang tinggi, menjadikan *driver* melakukan sebuah kecurangan. Adapun pengaruh tekanan dari luar perusahaan seperti perekonomian negara yang cenderung fluktuatif sehingga berdampak pada harga kebutuhan barang-barang pokok juga tidak stabil dan pendapatan *driver* tidak mengalami perubahan sehingga *driver* dapat memperoleh celah untuk berbuat kecurangan.

2. Pengaruh Budaya Etis Organisasi Terhadap Kecurangan Pegawai

Dari pengujian yang kedua dapat dibuktikan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh negatif terhadap kecurangan pegawai. Hal ini dikarenakan ketika pada perusahaan menerapkan budaya organisasi salah satunya adalah berperilaku etis, maka tingkat kecurangan pada perusahaan cenderung dapat diturunkan. Dengan diterapkannya budaya etis dalam sebuah organisasi maka hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan yang beretika sehingga nantinya tingkat kecurangan dapat dihindarkan.

Ketika dalam sebuah Perusahaan *Tour & Travel* memiliki budaya etis seperti memberikan pelayanan dengan ramah serta tanggap kepada pelanggan

dapat meminimalisir *driver* untuk melakukan tindak kecurangan. Karena ketika seorang *driver* memberikan pelayanan yang kurang baik kepada pelanggan dan kemudian perusahaan menerima komplain terkait hal tersebut, perusahaan dapat menindak *driver* tersebut dengan sanksi larangan untuk bertugas selama kurun waktu tertentu hingga pemecatan. Kemudian jika seorang pegawai melakukan sebuah tindakan yang etis seperti halnya selalu bertanggung jawab dalam setiap tugasnya, dan memberikan pelayanan dengan integritas tinggi atau secara profesional bagi para pelanggannya sehingga pelanggan merasa puas terhadap layanan perusahaan dan kinerjanya selama ini mengalami peningkatan dimata manajemen, maka pegawai tersebut berkesempatan lebih besar memperoleh penilaian positif dari perusahaan dibandingkan dengan pegawai yang melakukan tugasnya dengan ala kadarnya. Maka dari itu ketika budaya etis ini diterapkan dalam sebuah organisasi hal ini mampu meminimalkan tindak kecurangan pada anggotanya.

Hal ini didukung oleh pernyataan dari Kumar, Bhattacharya (2017) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kecurangan yang mana ketika budaya organisasi itu baik maka akan berkurang tingkat kecurangan. Namun penelitian ini tidak sejalan yang dilakukan (Adi, Ardiyani, 2016) yang menyatakan bahwa budaya etis organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kecurangan Pegawai

Pengujian yang dilakukan pada hipotesis ketiga, tidak mampu membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan pegawai. Dimana ketika perusahaan memberikan kompensasi dengan jumlah yang besar kepada pegawainya, maka hal tersebut tidak dapat menghilangkan kecurangan pada perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan (Alou, Ilat 2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kecurangan, hal ini berarti bahwa *driver* yang memperoleh kompensasi dengan jumlah besar sekalipun dari gaji pokoknya, tetap dapat melakukan kecurangan.

Adapun kemungkinan faktor yang dapat menyebabkan suatu kompensasi tidak memberikan pengaruh terhadap kecurangan pegawai diantaranya adalah tekanan yang terdapat pada perusahaan. Dimana saat ini perusahaan *tour & travel* memiliki target dalam memperoleh pelanggan, dan *driver* selaku pelaksana dalam pemberian pelayanan mengalami berbagai kendala dalam memenuhi target tersebut salah satunya kondisi mesin kendaraan yang tidak sesuai standar menjadikan *driver* kesulitan dalam mencapai target dalam memperoleh pelanggan. Meskipun manajemen memberikan kompensasi bagi *driver*, hal ini tidak mendorong *driver* untuk memenuhi target perolehan pelanggan dikarenakan *driver* dapat berasumsi bahwa sebesar apapun kompensasi yang perusahaan berikan, *driver* akan tetap mendapatkan tekanan dari perusahaan untuk memenuhi target perolehan pelanggan. Untuk faktor lainnya yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh pada kecurangan pegawai adalah *driver* memiliki asumsi

bahwa tingkat kompensasi yang perusahaan berikan jumlahnya tidak sesuai dengan kinerja *driver* sehingga hal ini tidak dapat memotivasi *driver* untuk bekerja dengan lebih baik. Terdapat pula faktor diluar perusahaan yang menjadikan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan yang mana gaya hidup pada kota-kota besar seperti Jakarta dan Surabaya yang mana gaya hidup di kota tersebut cenderung tinggi sehingga hal ini mampu menjadikan seorang pegawai yang memperoleh kompensasi tetap melakukan kecurangan dalam perusahaannya. Berbeda dengan gaya hidup yang diteliti pada penelitian ini yaitu di Yogyakarta yang mana gaya hidupnya cenderung sederhana dan serba tercukupi, sehingga dengan gaya hidup yang seperti ini menjadikan pegawai dalam perusahaan berfikir berulang kali untuk melakukan kecurangan.

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tia, Satriawan (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kecurangan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kecurangan seperti halnya motivasi untuk memperoleh kompensasi itu sendiri masih dirasa kurang dari para *driver* selain itu kompensasi yang diberikan perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan *driver*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Variabel tekanan berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan pegawai. Namun variabel budaya etis organisasi memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan pegawai. Lain daripada itu variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kecurangan pegawai.

Hal ini dikarenakan tekanan merupakan faktor yang dominan dalam mendorong pegawai pada perusahaan ini untuk melakukan tindak kecurangan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan bagi:

1. Bagi Perusahaan atau Unit Bisnis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, budaya etis organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan, dimana perusahaan atau unit bisnis diharapkan mampu memiliki budaya etis dalam organisasinya masing-masing agar tingkat kecurangan yang dilakukan pegawainya dapat ditekan serendah mungkin.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan. Hal tersebut diantaranya, masih adanya variabel yang tidak signifikan yaitu variabel kompensasi. Selain itu peneliti hanya dapat mengumpulkan responden sejumlah 61 responden. Lain daripada itu pada perusahaan *tour & travel* tidak begitu banyak *driver* yang statusnya sebagai karyawan tetap. Kemudian adanya perbedaan pengalaman kerja responden yang berdampak pada perbedaan persepsi dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Terdapat pula beberapa responden yang menjawab secara tidak objektif dikarenakan penelitian yang berkaitan dengan kecurangan yang berakibat responden menjawab dengan rasa ketakutan jika dirinya pernah melakukan kecurangan akan ditindak oleh perusahaan dimana responden bekerja.

5.4 Saran

1. Perlunya akses dalam penyebaran kuisisioner sehingga kuisisioner dapat terdistribusi dengan baik.
2. Kepada peneliti selanjutnya dapat menambah metode lain dalam pengumpulan data seperti wawancara sehingga data yang diperoleh jauh lebih akurat.
3. Untuk peneliti selanjutnya, peneliti dapat menggunakan kuisisioner *online* supaya lebih mudah dalam pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, W. S., Albrecht, C. C., Albrecht, C. O., and Z. M. (2011). *Fraud Examination* (4e ed.). Canada: South Western Cengage Learning.
- Annisya, M., & Asmaranti, Y. (2016). Pendeteksian Kecurang Laporan Keuangan Menggunakan Fraud Diamond. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 23(1), 72–89.
- Antaraneews.com. "Sopir Bus Tersangka Kecelakaan Tanjakan Emen". 24 Agustus 2018.
- <https://www.antaraneews.com/berita/685127/sopir-bus-tersangka-tanjakan-emen>
- Gunawan, H. (2018). Bekas Direktur Keuangan PT KAI Tertangkap Setelah Buron 2 Tahun, Tersangka Korupsi Rp 100 Miliar.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Keith Davis, J. W. N. (2004). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Kuldeep, Sukanto, R. H. (2017). Employee Perceptions Of Organization Culture With Respect To Fraud – Where To Look And What To Look For.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., & Greenbaum, R. L. (2011). Examining the Link Between Ethical Leadership and Employee Misconduct: The Mediating Role of Ethical Climate.
- Moeljono, D. (2006). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- M. R. K Adi, Komala, A. A. (2016b). Analisis Faktor-Faktor Penentu Kecurangan (Fraud) Pada Sektor Pemerintahan, 10, 1–10.
- Munandar, A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Notoadmojo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Radhiah, Tia, R. Adri Satriawan S., E. H. (2016). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications Prentice Hall international editions*. Minnesota: Prentice Hall.
- Sayyid, A. (2004). Fraud Dan Akuntansi Forensik (Upaya Minimalisasi Kecurangan Dan Rekayasa Keuangan) Annisa Sayyid Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Antasari, Jl. Jenderal Ahmad Yani Km 4,5 Banjarmasin, 1(September 1993).

- Schein, E. H. (2004). *Organizational culture and leadership*. Josey-Bass.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran. (2011). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shelby Defiany Alou, V. I. dan H. G. (2017). Pengaruh Kesesuaian Kompensasi, Moralitas Manajemen, Dan Keefektifan Pengendalian Internal Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Pada Perusahaan Konstruksi Di Manado. *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 12(1), 139–148.
- Shelton, A. M. (2014). Analysis of Capabilities Attributed to the Fraud Diamond, 1–29.
- Skousen, Christopher J., Kevin R. Smith, C. J. W. (2015). *Corporate Governance and Firm Performance Detecting and predicting financial statement fraud: The effectiveness of the fraud triangle and SAS No. 99*. *International Journal of Quality & Reliability Management* (Vol. 32). [https://doi.org/10.1108/S1569-3732\(2011\)0000014001](https://doi.org/10.1108/S1569-3732(2011)0000014001)
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudrajat, A. (2018). Sopir Bus Tersangka Kecelakaan Tanjakan Emen.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E., Luh, N., Erni, G., & Ganesha, U. P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi , Proactive Fraud Audit , Dan Whistleblowing Terhadap Pencegahan Kecurangan Dalam Pengelolaan Dana Bos (Studi Empiris Pada sekolah-sekolah di Kabupaten Buleleng), 1(3).
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps Publishing.
- Suyanto. (2009). Evidence from Statement on Auditing Standard No . 99 *, 11(1), 117–144.
- Tia, R. Adri Satriawan S., E. H. (2016). Pengaruh Efektifitas Pengendalian Internal, Kesesuaian Kompensasi, Dan Moralitas Individu Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. POS Indonesia KCU Kota Pekanbaru).
- Tiffani, L. (2009). Deteksi Financial Statement Fraud Dengan Analisis Fraud Triangle Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.
- Tuanakotta, T. M. (2010). *Akuntansi Forensik & Audit Investigatif*. Bogor:

Salemba Empat.

Tribunnews. "Bekas Direktur Keuangan PT KAI Tertangkap Setelah Buron 2 Tahun Tersangka Korupsi Rp 100 Miliar". 24 Agustus 2018

<http://www.tribunnews.com/regional/2018/01/18/bekas-direktur-keuangan-pt-kai-tertangkap-setelah-buron-2-tahun-tersangka-korupsi-rp-100-miliar?page=2>

Urumsah, D., Wicaksono, A. P., Januar, A., & Pratama, P. (2016). Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia Melihat jauh ke dalam : Dampak Kecerdasan Spiritual Terhadap Niat Melakukan Kecurangan, 20(1).

Widhiarso W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi : Lima Kategori Respons ataukah Empat Kategori Respons ?, 1–5.

Wolfe, D. T., & Hermanson, D. R. (2004). The Fraud Diamond : Considering the Four Elements of Fraud, 12, 38–42.

Yurmaini. (2017). Kecurangan Akuntansi (Fraud Accounting) Dalam Perspektif Islam, 3(1), 93–104.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Daftar Responden (Perusahaan *Tour & Travel*)

NO	NAMA	JUMLAH RESPONDEN
1	MITRA PERSADA TRAVELINDO	3
2	BIRAWA TOUR	2
3	LA BIRU TOUR&TRAVEL	2
4	PACTO LTD	7
5	ASA CIPTA SEJAHTERA TRAVEL	6
6	RAHAYU PERSADA TOUR&TRAVEL	5
7	H&R TRAVEL	4
8	SAMANATA TOUR&TRAVEL	5
9	PUTRA PERSADA TOUR&TRAVEL	3
10	MJ TOUR&TRAVEL	6
11	TRAVIS TOUR&TRAVEL	4
12	LISA TOUR&TRAVEL	3
13	SIGRA TOUR	4
14	LOVINA BUANA TRAVELINDO	3
15	HANINDO TOUR	4
TOTAL RESPONDEN		61

LAMPIRAN 2: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Ditujukan untuk mendukung data penelitian yang berjudul:

PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN

KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI

(Studi empiris pada Perusahaan Tour & Travel di Yogyakarta)

Perkenankanlah saya, Firman Fadli Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia, pada saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: ***PENGARUH TEKANAN, BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KECURANGAN PEGAWAI (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN TOUR & TRAVEL DI YOGYAKARTA).***

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh tekanan, budaya etis organisasi, serta kompensasi yang ada pada Perusahaan *Tour & Travel* di Yogyakarta terhadap kecurangan pegawai khususnya pada *driver* yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan saudara untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara dapat di harapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai

dengan dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Firman Fadli

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isi dengan jelas dan coretlah yang tidak perlu dan berilah tanda *check list* (V) pada kotak.

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :Tahun

Nama Perusahaan :

Lama Bekerja :Tahun

Nomor HP : 08 - - (isi dengan 4 digit angka tiap garisnya)

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda *check list* (V) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal bila seluruh pertanyaan terjawab, karena itu mohon diteliti kembali apakah semua pertanyaan telah terjawab.

5. Keterangan:

TP : Tidak Pernah
P : Pernah
S : Sering
SS : Sangat Sering

C. KUESIONER PENELITIAN

Budaya Etis Organisasi

Bagian 1 Budaya Etis Organisasi		Code : BEO	TP	P	S	SS
1.	Di perusahaan ini, <i>driver</i> tidak bertanggung jawab atas perbuatan mereka					
2.	Di perusahaan ini, perilaku etis tidak menjadi hal yang utama					
3.	Atasan tidak menindak tegas dan mendisiplinkan <i>driver</i> yang berperilaku tidak etis					
4.	Dalam lingkungan kerja perusahaan, <i>driver</i> tidak akan dihukum jika mereka tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik					
5.	Dalam lingkungan kerja perusahaan, perilaku etis tidak dihargai					
6.	Dalam perusahaan, <i>driver</i> yang berperilaku dengan integritas rendah memiliki kesempatan yang sama untuk menerima penilaian kinerja positif daripada <i>driver</i> yang mempunyai integritas tinggi					

Kompensasi

Bagian 2 Kompensasi		Code : Ko	TP	P	S	SS
1.	Kompensasi keuangan yang diberikan masih tidak sesuai dengan prestasi kerja yang telah dilakukan oleh <i>driver</i>					
2.	Bonus/kompensasi yang <i>driver</i> terima, nominalnya sama saja meskipun dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik ataupun tidak baik					
3.	<i>Driver</i> menerima kenaikan gaji tidak didasarkan prestasi kerja yang telah dicapainya					
4.	Manajemen mengelola sumber daya manusia dengan kurang baik sehingga para <i>driver</i> memulai dan menyelesaikan tugasnya apa adanya					
5.	Besarnya kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja <i>driver</i>					
6.	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada <i>driver</i> tidak dapat memotivasi untuk bekerja lebih baik					

Kecurangan

Bagian 3 Kecurangan		Code : Ke	TP	P	S	SS
1.	Suatu hal yang wajar apabila <i>driver</i> meminta uang tip kepada pelanggan					
2.	Suatu hal yang wajar apabila <i>driver</i> tidak mengecek kondisi kendaraan sebelum digunakan					
3.	Suatu hal yang wajar apabila <i>driver</i> menaikkan penumpang diluar perjanjian dengan pelanggan					
4.	Suatu hal yang wajar apabila <i>driver</i> menggunakan anggaran tidak sesuai dengan kesepakatan					
5.	Suatu hal yang wajar apabila <i>driver</i> meminta tip dari pemilik rumah makan yang disinggahinya bersama pelanggan					
6.	Bukan suatu masalah apabila <i>driver</i> sering meminta uang rokok kepada pelanggan					

Tekanan

Bagian 4 Tekanan		Code : Te		TP	P	S	SS
1.	<i>Driver</i> memiliki kendala waktu untuk memenuhi target penumpang yang harus diantarkan						
2.	Pendapatan yang <i>driver</i> peroleh tidak sesuai dengan harapan						
3.	Kebutuhan ekonomi saat ini sangat tinggi						
4.	Gaji yang perusahaan berikan belum bisa memenuhi kebutuhan keluarga						

LAMPIRAN 3: Hasil Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
T_TOTAL	61	4	14	7.87	2.686
BEO_TOTAL	61	16	23	18.33	1.338
KO_TOTAL	61	16	24	19.13	1.455
KE_TOTAL	61	6	18	10.62	2.709
Valid N (listwise)	61				

2. Uji Validitas

VARIABEL: TEKANAN

Correlations

		T_1	T_2	T_3	T_4	T_TOTAL
T_1	Pearson Correlation	1	.119	.355**	-.146	.458**
	Sig. (1-tailed)		.180	.002	.131	.000
	N	61	61	61	61	61
T_2	Pearson Correlation	.119	1	.260*	.503**	.736**
	Sig. (1-tailed)	.180		.021	.000	.000
	N	61	61	61	61	61
T_3	Pearson Correlation	.355**	.260*	1	.220*	.742**
	Sig. (1-tailed)	.002	.021		.045	.000
	N	61	61	61	61	61
T_4	Pearson Correlation	-.146	.503**	.220*	1	.629**
	Sig. (1-tailed)	.131	.000	.045		.000
	N	61	61	61	61	61
T_TOTAL	Pearson Correlation	.458**	.736**	.742**	.629**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61

VARIABEL: BUDAYA ETIS ORGANISASI

Correlations

	BEO_1	BEO_2	BEO_3	BEO_4	BEO_5	BEO_6	BEO_TOTAL
BEO_1 Pearson Correlation	1	.188	.450**	-.124	.090	-.009	.601**
Sig. (1-tailed)		.073	.000	.171	.244	.473	.000
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_2 Pearson Correlation	.188	1	.011	.178	.082	.034	.524**
Sig. (1-tailed)	.073		.467	.085	.266	.396	.000
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_3 Pearson Correlation	.450**	.011	1	-.055	.206	.047	.597**
Sig. (1-tailed)	.000	.467		.337	.055	.359	.000
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_4 Pearson Correlation	-.124	.178	-.055	1	-.098	-.096	.323**
Sig. (1-tailed)	.171	.085	.337		.226	.230	.006
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_5 Pearson Correlation	.090	.082	.206	-.098	1	.342**	.463**
Sig. (1-tailed)	.244	.266	.055	.226		.003	.000
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_6 Pearson Correlation	-.009	.034	.047	-.096	.342**	1	.384**
Sig. (1-tailed)	.473	.396	.359	.230	.003		.001
N	61	61	61	61	61	61	61
BEO_ TOTAL Pearson Correlation	.601**	.524**	.597**	.323**	.463**	.384**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.006	.000	.001	
N	61	61	61	61	61	61	61

VARIABEL: KOMPENSASI

Correlations

		KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO_6	KO_TOTAL
KO_1	Pearson Correlation	1	.318**	.324**	.158	-.059	-.021	.593**
	Sig. (1-tailed)		.006	.005	.112	.325	.436	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_2	Pearson Correlation	.318**	1	.194	.135	.268*	.119	.683**
	Sig. (1-tailed)	.006		.068	.150	.019	.180	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_3	Pearson Correlation	.324**	.194	1	.034	-.051	.124	.526**
	Sig. (1-tailed)	.005	.068		.396	.350	.171	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_4	Pearson Correlation	.158	.135	.034	1	.094	.169	.431**
	Sig. (1-tailed)	.112	.150	.396		.236	.097	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_5	Pearson Correlation	-.059	.268*	-.051	.094	1	.393**	.471**
	Sig. (1-tailed)	.325	.019	.350	.236		.001	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_6	Pearson Correlation	-.021	.119	.124	.169	.393**	1	.498**
	Sig. (1-tailed)	.436	.180	.171	.097	.001		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KO_TOTAL	Pearson Correlation	.593**	.683**	.526**	.431**	.471**	.498**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

VARIABEL: KECURANGAN

Correlations

		KE_1	KE_2	KE_3	KE_4	KE_5	KE_6	KE_TOTAL
KE_1	Pearson Correlation	1	-.194	.140	.120	.099	.105	.429**
	Sig. (1-tailed)		.067	.141	.178	.225	.211	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_2	Pearson Correlation	-.194	1	-.068	-.067	.137	.190	.398**
	Sig. (1-tailed)	.067		.302	.305	.146	.071	.001
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_3	Pearson Correlation	.140	-.068	1	-.180	.397**	.192	.445**
	Sig. (1-tailed)	.141	.302		.083	.001	.069	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_4	Pearson Correlation	.120	-.067	-.180	1	-.241*	.188	.361**
	Sig. (1-tailed)	.178	.305	.083		.031	.073	.002
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_5	Pearson Correlation	.099	.137	.397**	-.241*	1	.212	.545**
	Sig. (1-tailed)	.225	.146	.001	.031		.051	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_6	Pearson Correlation	.105	.190	.192	.188	.212	1	.642**
	Sig. (1-tailed)	.211	.071	.069	.073	.051		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61
KE_TOTAL	Pearson Correlation	.429**	.398**	.445**	.361**	.545**	.642**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.002	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61

3. Uji Reliabilitas

VARIABEL: TEKANAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

VARIABEL: BUDAYA ETIS ORGANISASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	7

VARIABEL: KOMPENSASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.708	7

VARIABEL: KECURANGAN PEGAWAI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	7

4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36233437
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.054
	Negative	-.032
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

5. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
T_TOTAL	1.022	1.022
BEO_TOTAL	1.022	1.022
KO_TOTAL	1.003	1.003

6. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.240	.200	2.424

7. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.326	6.055		3.026	.004
	T_TOTAL	.369	.118	.366	3.135	.003
	BEO_TOTAL	-.560	.236	-.277	-2.368	.021
	KO_TOTAL	-.018	.215	-.010	-.084	.933

LAMPIRAN 4: Hasil Olah Data

1. Skor Butir Kuesioner Pernyataan Variabel Tekanan

RESPONDEN	T_1	T_2	T_3	T_4	T_TOTAL
1	4	2	2	2	10
2	3	3	3	3	12
3	2	1	2	1	6
4	2	3	2	2	9
5	3	1	4	1	9
6	2	1	1	1	5
7	1	2	1	3	7
8	2	1	2	1	6
9	3	4	4	3	14
10	1	1	1	1	4
11	2	1	3	1	7
12	2	1	1	1	5
13	1	3	1	4	9
14	2	1	1	1	5
15	3	2	3	1	9
16	2	1	1	1	5
17	2	1	1	1	5
18	3	1	4	1	9
19	3	1	1	1	6
20	1	3	1	1	6
21	3	1	1	3	8
22	1	1	1	1	4
23	3	4	1	2	10
24	3	1	4	1	9
25	3	3	4	2	12
26	1	1	1	1	4
27	2	4	3	3	12
28	3	1	1	1	6
29	3	1	2	1	7
30	3	3	4	3	13
31	3	2	4	2	11
32	2	1	1	3	7
33	4	1	3	1	9
34	3	2	2	2	9
35	3	1	1	1	6
36	3	3	3	3	12
37	2	1	1	1	5

RESPONDEN	T_1	T_2	T_3	T_4	T_TOTAL
38	3	4	4	3	14
39	1	1	3	4	9
40	1	3	3	3	10
41	3	3	3	3	12
42	2	1	1	1	5
43	1	1	4	1	7
44	1	2	3	2	8
45	3	1	4	1	9
46	2	1	1	1	5
47	1	2	3	4	10
48	2	1	3	1	7
49	2	4	1	1	8
50	1	1	1	3	6
51	2	4	1	1	8
52	3	2	3	1	9
53	2	1	3	1	7
54	2	1	1	1	5
55	2	1	3	1	7
56	2	1	1	1	5
57	1	2	1	4	8
58	3	1	1	1	6
59	3	3	4	3	13
60	2	1	1	1	5
61	2	1	1	1	5

2. Skor Butir Kuesioner Pernyataan Variabel Budaya Etis Organisasi

RESPONDEN	BEO_1	BEO_2	BEO_3	BEO_4	BEO_5	BEO_6	BEO_TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	4	3	2	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	4	3	3	3	19
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	4	3	3	19
8	4	4	3	4	3	3	21
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	4	3	3	3	3	19
11	3	3	4	4	3	3	20
12	3	4	3	3	3	3	19
13	3	3	3	3	4	3	19
14	3	3	3	4	3	3	19
15	3	3	3	2	3	4	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	4	3	3	3	21
18	3	4	3	3	3	4	20
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	3	3	3	3	3	19
21	3	3	3	3	3	4	19
22	3	3	3	4	3	3	19
23	3	3	3	2	4	4	19
24	3	4	3	3	3	3	19
25	3	3	3	3	3	2	17
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	4	3	19
28	3	3	3	2	3	3	17
29	3	4	2	3	3	3	18
30	2	3	2	3	3	3	16
31	3	3	3	3	2	3	17
32	3	3	3	3	3	3	18
33	2	3	2	4	3	4	18
34	3	3	3	3	3	3	18
35	2	3	2	3	3	3	16
36	3	3	3	3	3	4	19
37	2	3	2	3	3	3	16
38	2	4	2	3	3	3	17

RESPONDEN	BEO_1	BEO_2	BEO_3	BEO_4	BEO_5	BEO_6	BEO_TOTAL
39	3	3	2	3	2	3	16
40	3	3	3	3	3	3	18
41	3	4	2	4	3	3	19
42	3	3	3	3	3	4	19
43	2	3	3	3	3	3	17
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	2	3	3	3	17
46	3	3	3	3	3	3	18
47	4	4	4	3	3	3	21
48	2	4	3	4	3	3	19
49	3	3	3	2	3	3	17
50	2	4	3	3	3	3	18
51	4	4	2	3	3	3	19
52	3	3	3	3	3	3	18
53	3	3	3	3	3	4	19
54	3	3	3	2	3	3	17
55	3	3	3	3	2	2	16
56	4	3	3	3	3	3	19
57	3	2	3	2	3	3	16
58	3	3	3	4	3	3	19
59	4	3	3	3	3	3	19
60	3	3	3	3	3	3	18
61	4	4	4	3	4	4	23

3. Skor Butir Kuesioner Pernyataan Variabel Kompensasi

RESPONDEN	KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO_6	KO_TOTAL
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	3	3	3	20
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	3	3	3	4	4	20
7	3	3	3	3	3	3	18
8	4	4	3	3	3	3	20
9	4	3	4	3	3	3	20
10	3	2	3	3	3	2	16
11	3	3	3	3	3	3	18
12	4	4	3	3	3	3	20
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	4	3	4	3	3	20
15	3	3	4	3	3	3	19
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	3	4	3	3	3	20
18	3	3	3	3	3	3	18
19	4	4	3	3	3	3	20
20	3	3	3	3	3	3	18
21	4	4	4	4	3	3	22
22	4	3	3	3	3	3	19
23	4	2	3	4	2	3	18
24	4	3	3	3	3	3	19
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	4	3	4	3	20
27	3	3	3	3	3	3	18
28	3	3	3	4	3	3	19
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	3	3	3	20
31	3	3	4	3	3	3	19
32	3	4	4	3	3	3	20
33	3	3	3	3	4	4	20
34	3	2	4	3	2	4	18
35	4	4	4	3	3	3	21
36	3	3	3	3	3	3	18
37	3	3	3	3	3	3	18
38	3	3	3	4	4	4	21

RESPONDEN	KO_1	KO_2	KO_3	KO_4	KO_5	KO_6	KO_TOTAL
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	3	4	3	3	21
41	3	3	3	3	3	3	18
42	3	4	3	3	3	3	19
43	3	3	3	3	3	3	18
44	3	4	3	3	4	3	20
45	3	4	3	3	3	3	19
46	4	4	4	3	3	3	21
47	4	4	4	3	3	4	22
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	4	3	2	2	18
50	4	3	3	3	3	3	19
51	2	3	3	3	2	3	16
52	4	3	4	3	3	3	20
53	4	3	3	3	3	3	19
54	3	3	3	3	3	3	18
55	3	3	3	3	3	3	18
56	3	4	4	3	3	4	21
57	3	3	3	3	3	3	18
58	4	4	4	3	3	3	21
59	4	3	3	3	3	4	20
60	4	4	3	3	3	3	20
61	4	3	3	3	3	3	19

4. Skor Butir Kuesioner Pernyataan Variabel Kecurangan Pegawai

RESPONDEN	KE_1	KE_2	KE_3	KE_4	KE_5	KE_6	KE_TOTAL
1	1	2	1	3	1	2	10
2	1	4	2	2	3	2	14
3	2	1	1	3	2	1	10
4	1	1	2	2	1	1	8
5	1	3	1	1	1	1	8
6	3	1	1	2	1	1	9
7	1	3	1	4	1	1	11
8	2	1	1	1	2	1	8
9	1	4	3	3	4	3	18
10	1	3	1	4	1	1	11
11	3	1	1	4	1	1	11
12	2	2	1	1	1	1	8
13	1	3	1	1	1	1	8
14	1	1	2	2	2	1	9
15	2	4	2	1	2	1	12
16	1	2	1	1	2	2	9
17	2	2	1	1	1	1	8
18	1	1	1	4	1	1	9
19	3	1	2	1	1	1	9
20	1	1	1	1	4	1	9
21	1	1	1	3	1	1	8
22	1	3	1	1	1	1	8
23	1	1	2	1	3	1	9
24	4	1	3	1	4	1	14
25	1	1	2	3	1	1	9
26	1	2	1	1	1	1	7
27	1	2	1	2	1	1	8
28	1	1	1	1	1	1	6
29	1	3	1	1	3	1	10
30	2	1	1	1	2	2	9
31	2	4	1	2	3	1	13
32	3	1	3	1	4	1	13
33	1	1	3	2	1	1	9
34	3	2	3	3	2	4	17
35	3	1	1	3	3	3	14
36	2	4	2	1	3	2	14
37	1	4	1	4	1	3	14
38	3	2	4	2	3	3	17

RESPONDEN	KE_1	KE_2	KE_3	KE_4	KE_5	KE_6	KE_TOTAL
39	4	3	1	4	1	1	14
40	3	1	2	2	1	4	13
41	2	4	2	1	2	1	12
42	1	2	1	3	2	2	11
43	1	3	1	4	3	2	14
44	2	1	2	2	4	1	12
45	3	3	1	2	4	3	16
46	1	3	1	3	1	4	13
47	1	1	4	1	2	1	10
48	3	1	1	4	1	1	11
49	4	2	1	3	1	1	12
50	1	3	1	1	1	1	8
51	1	1	2	2	2	1	9
52	2	4	2	1	2	1	12
53	3	1	1	4	1	1	11
54	2	2	1	1	1	1	8
55	3	1	1	4	1	1	11
56	2	2	1	1	1	1	8
57	1	1	1	4	1	1	9
58	1	3	1	1	3	1	10
59	2	1	1	1	2	2	9
60	1	2	1	1	2	2	9
61	2	2	1	1	1	1	8