

Pengaruh Pengendalian Internal Dan Integritas Karyawan Terhadap Pencegahan Kecurangan (Fraud) Pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta

Ratu Syiddah Ayu Az-Zahra¹, Achmad Jaelani², Mulyadi Nursi³

^{1,2,3}Program Studi Akuntansi & Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Swadaya, Jakarta, Indonesia

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengendalian internal dan integritas karyawan terhadap pencegahan kecurangan (fraud) secara simultan maupun parsial. Penelitian dilakukan pada karyawan PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta dengan populasi sebesar 250 orang dan ditetapkan sampel dengan rumus slovin dengan batas toleransi kesalahan 10% sebanyak 71 orang sampel. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner. Data yang terkumpul diolah dengan aplikasi IBM Statistics SPSS v.24 menggunakan metode statistik analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian internal, integritas dan pencegahan kecurangan (fraud) pada PT. Bank KEB Hana Indonesia wilayah Jakarta cukup baik ditunjukkan dengan hasil instrumen penelitian yang banyak jawaban setuju. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengendalian internal dan integritas karyawan terhadap pencegahan fraud. Secara simultan, terdapat pengaruh antara pengendalian internal dan integritas karyawan pada pencegahan fraud. Variabel independen yaitu pengendalian internal dan integritas karyawan menjelaskan variabel dependen atau pencegahan fraud sebanyak 87,7%, dan 12,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pengendalian Internal, Integritas, Pencegahan Fraud

1. Pendahuluan

Di era kontemporer sekarang ini, teknologi digitalisasi telah berkembang pesat di tahun ke tahun, dan perkembangan ini tentu dimanfaatkan oleh lembaga keuangan atau syariah untuk membuat transaksi lebih cepat dan efisien. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kejahatan-kejahatan perbankan juga semakin mudah untuk dilakukan [1].

Banyak praktik penipuan yang terjadi di sektor perbankan Indonesia yang memprihatinkan. Penipuan merugikan bank baik material maupun moral dalam perbankan. Perbankan merupakan industri yang sangat kepercayaan nasabah, sebagai akibat dari hal ini. Kecurangan yang dilakukan oleh oknum-oknum internal bank memiliki kemampuan untuk menjerat tidak hanya nasabah tetapi juga bank. Penyelundupan dana kas, cadangan tunai milik bank yang disimpan di brankas oleh oknum yang tidak bertanggung jawab, adalah salah satu contoh penipuan yang merugikan perusahaan. Selain itu, jabatan untuk melakukan kredit fiktif yang merugikan bank/perusahaan, memanipulasi data dan/atau dokumen pengajuan kredit nasabah, unit barang tarikan tidak diserahkan ke kantor bank/perusahaan, serta lainnya [2].

Pelaku fraud dapat berasal dari manapun tanpa terkecuali pegawai bank itu sendiri. Bahkan, pelaku fraud itu sendiri ternyata ada di setiap kalangan, mulai dari staf biasa hingga direktur utama suatu bank. Catatan OJK tahun 2014 dan 2015 misalnya, pelaku fraud terbanyak justru dilakukan oleh Direksi yang jumlah mencapai 31 orang dan meningkat di tahun 2015 menjadi 35 orang. Pada Triwulan III tahun 2016, tercatat sudah ada 14 Direksi yang melakukan fraud lalu menyusul terbanyak kedua dilakukan oleh pejabat eksekutif perbankan sebanyak 13 orang. Berdasarkan data OJK, dari segi aktor, statistik penanganan tindak pidana perbankan yang ditangani oleh OJK dari segi kasus tindak pidana perbankan yang terjadi sejak tahun 2014 sampai Triwulan III tahun 2016 antara lain kasus kredit (56%), rekayasa pencatatan (21%), penggelapan dana (15%), transfer dana (5%), dan pengadaan aset (4%). Kemudian, kasus yang telah dilimpahkan bidang pengawas perbankan ke departemen penyidikan OJK tahun 2014 (59 kasus), tahun 2015 (23 kasus), dan sampai dengan Triwulan III tahun 2016 (26 kasus) [3].

† E-mail: ratusyiddah0694@gmail.com
achmadjaelani0170@gmail.com
mulyadi.nursi66@gmail.com

Beberapa modus yang dilakukan oleh pelaku adalah di bidang kredit, bidang pendanaan, bidang operasional seperti penyalahgunaan bilyet giro dan deposito. Kredit macet karena rendahnya pengawasan internal serta aturan yang tidak diperbaharui sesuai perkembangan jaman, pembobolan bank secara manual maupun internet terjadi karena lemahnya sistem perbankan, serta pengawasan atasan laporan keuangan perbankan dan nasabah yang tidak efektif menjadi kasus yang paling sering terjadi. Pembeneran tindakan kejahatan perbankan dilakukan karena standar etika manajemen tidak dilaksanakan secara terus menerus, serta asumsi bahwa kerugian tidak material serta merasa berjasa bagi perbankan harus ditiadakan [4].

Semakin kompleks kegiatan usaha Bank sejalan dengan perkembangan industri perbankan yang sangat pesat mengakibatkan peningkatan eksposur risiko bagi Bank. Kegiatan usaha Bank dapat terpapar risiko operasional yang salah satunya berasal dari Fraud [5]. Mempertimbangkan terungkapnya beberapa kasus Fraud di sektor perbankan yang merugikan Bank dan/atau nasabah maka perlu dukungan yang memadai untuk mengungkap kejadian Fraud dan tindakan yang diambil untuk menangani Fraud harus mampu memberikan efek jera kepada pelaku. Untuk meminimalisasi terjadinya Fraud diperlukan berbagai penguatan pada sistem pengendalian intern Bank, yang sekaligus sebagai bentuk dukungan terhadap penerapan manajemen risiko pada Bank. Selanjutnya, mengingat kejadian Fraud berpotensi menimbulkan kerugian bagi Bank namun tingkat pengembalian kerugian masih rendah maka tindakan pencegahan dan perbaikan berkelanjutan pada sistem pengendalian intern berupa penerapan strategi anti Fraud oleh Bank sangat diperlukan [6].

Selanjutnya, hasil penelitian penulis lain menyimpulkan adanya pengaruh antara pengendalian internal, integritas, independensi, dan profesionalisme terhadap pencegahan kecurangan [7]. Hal ini berarti semakin tinggi pengendalian internal, integritas, independensi, dan profesionalisme maka pencegahan kecurangan akan semakin meningkat. Demikian pula hasil penelitian yang lainnya, pengendalian internal memiliki pengaruh signifikan terhadap pencegahan kecurangan (fraud) [8].

Berdasarkan permasalahan yang ada dan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti ingin membuktikan bagaimana pengaruh pengendalian internal dan integritas karyawan terhadap pencegahan fraud pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengendalian Internal dan Integritas Karyawan terhadap Pencegahan Fraud pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta [9].

2. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [10]. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang diteliti diwujudkan dalam bentuk angka dan analisis berdasarkan analisis statistik yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengendalian internal dan integritas karyawan terhadap pencegahan fraud pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta [11].

Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan antara hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian survey adalah penelitian dengan menggunakan angket sebagai salah satu alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis [12].

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank KEB Hana Indonesia sebanyak 250 orang dan tersebar pada 33 kantor cabang di wilayah Jakarta (Sumber PT. Bank KEB Hana Indonesia, Juni 2020). Data yang dianalisis dalam suatu penelitian merupakan data hasil pengukuran dari sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Probability Sampling dimana teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dengan menggunakan pendekatan teknik simple random sampling, maka teknik pengambilan sampel dari anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu [13].

Penentuan jumlah sampel dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. Dengan jumlah populasi $N = 250$ orang dan batas error $e = 10\%$, maka diperoleh sampel n sebanyak 71 orang. Adapun cara pengambilannya dilakukan dengan teknik simple random sampling atau secara acak [14].

3. Hasil Penelitian

3.1. Profil Perusahaan

PT Bank KEB Hana Indonesia ("Bank") didirikan dengan nama PT Bank Pasar Pagi Madju berdasarkan Akta Pendirian No. 25 tanggal 27 April 1971 dengan pengesahan Menteri Kehakiman sesuai Keputusan No.Y.A.5/189/25 tanggal 25 Mei 1974 [15].

Seiring dengan perubahan status dari Bank Pasar menjadi Bank Umum, nama Bank Pasar Pagi Madju berubah menjadi PT Bank Bintang Manunggal (Bank Bima) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 1306/KMK.013/1989 tanggal 30 November 1989. Pada tahun 2007, Hana Financial Group mengakuisisi Bank Bima sehingga berubah menjadi PT. Bank Hana sesuai Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.10/20/KEP.BI/2008 tanggal 18 Maret 2008 [16].

PT. Bank Hana kemudian melakukan penggabungan usaha dengan PT. Bank KEB Indonesia pada tahun 2013 sehingga berubah menjadi PT. Bank KEB Hana Indonesia. Selanjutnya pada tahun 2014, nama PT. Bank KEB Hana diubah menjadi PT. Bank KEB Hana Indonesia dan disetujui oleh Otoritas Jasa Keuangan sesuai dengan Surat Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan No.13/KDK.03/2014 tanggal 27 Juni 2014 tentang Penetapan Penggunaan Izin Usaha Atas Nama PT. Bank Hana menjadi Izin Usaha Atas Nama PT. Bank KEB Hana Indonesia [17].

Visi Bank Menjadi Bank terbaik yang berfokus pada nasabah di Indonesia. Misi Bank Memberikan pelayanan perbankan yang cepat, nyaman dan berorientasi kepada kepuasan nasabah serta memiliki komitmen yang tinggi dalam pembangunan ekonomi Indonesia [18].

Pada tahun 2016 PT. Bank KEB Hana Indonesia masih tetap aktif mengembangkan segmen Usaha Kecil dan Menengah (UKM), korporasi, komersial, dan ditambah dengan bisnis konsumen yang menargetkan para konsumen kelas premium, menjadikan PT. Bank KEB Hana Indonesia makin optimis menghadapi persaingan industri perbankan di Indonesia di tengah kondisi perekonomian yang kian menantang ini [19].

Pada awal tahun 2016 PT. Bank KEB Hana Indonesia telah meresmikan pembukaan fasilitas perbankan baru yang terintegrasi dengan konsep café bernama Hana Lounge untuk menyesuaikan dengan gaya hidup masyarakat modern. PT. Bank KEB Hana Indonesia juga telah meluncurkan KEB Hana Credit Card sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan basis customer dan portofolio kredit bank [20].

PT. Bank KEB Hana Indonesia senantiasa fokus terhadap pengembangan bisnis di Indonesia. Untuk meningkatkan pelayanan kepada nasabah, Bank telah memiliki 55 cabang yang tersebar di wilayah DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Lampung, Sumatera Utara, Sulawesi Selatan, Bali, Sumatera Selatan dan Sulawesi Utara. Dua diantara 55 cabang tersebut beroperasi sebagai weekend banking. Selain kantor cabang, jaringan PT. Bank KEB Hana Indonesia juga terdiri dari 64 ATM On- Site, 66 ATM Offsite, 4 ATM Keliling dan 1 unit mobil Kas Keliling [21].

3.2. Hasil Uji Kualitas Data

3.2.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	T Table	Instrumen Valid	Instrumen Tidak Valid
Pengendalian Internal (X_1)	10	0,2335	10	0
Integritas Karyawan (X_2)	10	0,2335	10	0
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	10	0,2335	10	0

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Seluruh instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel 0.2335 yang berarti bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

3.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

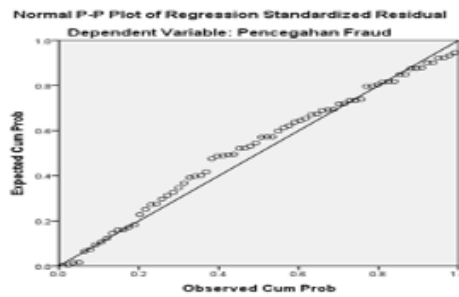
Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
Pengendalian Internal (X_1)	0,914	0,60	Reliabel
Integritas (X_2)	0,903	0,60	Reliabel
Pencegahan <i>Fraud</i> (Y)	0,898	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2020

Hasil pengujian terhadap reliabilitas kuesioner menghasilkan angka Cronbach Alpha sebesar 0,914 untuk variabel pengendalian internal, 0,903 untuk variabel integritas, 0,898 untuk variabel pencegahan fraud. Berdasarkan hasil tersebut, nilai cronbach's alpha dari semua variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari seluruh variabel dalam penelitian ini teruji reliabilitasnya.

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas



Sumber : Data yang diolah, 2020

Gambar 1. Grafik P Plot

Dari grafik P-Plot di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti dan mendekati garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

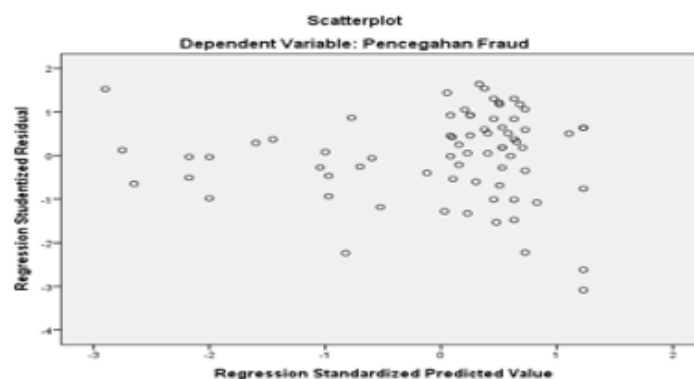
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengendalian Internal	.164	6.100
	Integritas Karyawan	.164	6.100

a. Dependent Variable: Pencegahan *Fraud*

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4, diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel 0,164 dan 0,164, lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk variabel independen masing-masing sebesar 6,100 dan 6,100 lebih kecil daripada 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas.

3.3.3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data yang diolah, 2020

Gambar 2. Uji Scatterplot

Berdasarkan hasil dari grafik scatterplot di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0. Sehingga dapat disimpulkan instrumen yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	.175		2.441	.017
	Pengendalian Internal	.650	.097	.699	6.694	.000
	Integritas Karyawan	.239	.099	.253	2.426	.018
a. Dependent Variable: Pencegahan <i>Fraud</i>						

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari model regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud dengan signifikansi 0,000 dengan taraf $\alpha = 5\%$. Pengendalian internal memiliki pengaruh sebesar 65,0% terhadap pencegahan fraud ditandai dengan nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients sebesar 0,650.
2. Integritas karyawan berpengaruh terhadap pencegahan fraud dengan signifikansi 0,018 dengan taraf $\alpha = 5\%$. Integritas karyawan memiliki pengaruh sebesar 23,9% terhadap pencegahan fraud ditandai dengan nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients sebesar 0,239.

3.5. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.936 ^a	.877	.873	.19897	1.700
a. Predictors: (Constant), Integritas Karyawan, Pengendalian Internal					
b. Dependent Variable: Pencegahan <i>Fraud</i>					

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6, ditemukan nilai koefisien korelasi variabel pengendalian internal dan integritas karyawan dengan pencegahan fraud adalah 0,936 artinya ada hubungan yang nyata dan sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi di atas menyatakan bahwa pengaruh pengendalian internal dan integritas karyawan dengan pencegahan fraud sebesar 87,7%, artinya bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 87,7%. Sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

3.6. Analisis Pengujian Hipotesis

3.6.1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parameter Parsial (Uji t)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.428	.175		2.441	.017
	Pengendalian Internal	.650	.097	.699	6.694	.000
	Integritas Karyawan	.239	.099	.253	2.426	.018
a. Dependent Variable: Pencegahan <i>Fraud</i>						

Sumber: Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian dapat diperoleh hasil :

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji parameter parsial (uji t) yang disajikan dalam tabel 4.39, variabel pengendalian internal memiliki t hitung = 6,694 dengan tingkat signifikansi 0,000, hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (6,694 > 1,995) dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “Pengendalian internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta”

Pengendalian internal berpengaruh terhadap pencegahan fraud dengan signifikansi 0,00 dengan taraf $\alpha = 5\%$. Pengendalian internal memiliki pengaruh sebesar 65,0% terhadap pencegahan fraud ditandai dengan nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients sebesar 0,650.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji parameter parsial (uji t) yang disajikan dalam tabel 4.39, variabel integritas karyawan memiliki t hitung = 2,426 dengan tingkat signifikansi 0,018, hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t table (2,426 > 1,995) dan nilai signifikansi (Sig.) 0,018 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “Integritas karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta”

Integritas karyawan berpengaruh terhadap pencegahan fraud dengan signifikansi 0,018 dengan taraf $\alpha = 5\%$. Integritas karyawan memiliki pengaruh sebesar 23,9% terhadap pencegahan fraud ditandai dengan nilai B pada kolom Unstandardized Coefficients sebesar 0,239”.

3.6.2. Uji Model / Uji F (Anova)

Tabel 4.8 Uji F (ANOVA)

F hitung	Sig.
245.203	0.000

Sumber : Data yang diolah, 2020

Dari tabel 8, diperoleh F hitung sebesar 245,203 dengan sig. 0,00. Selanjutnya F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1, jumlah variabel-1 ($3-1=2$), dan df 2 ($n-k-1$) atau $71-2-1=68$ diperoleh hasil F tabel sebesar 3,13. Nilai statistik F sebesar 245,203 dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $F \text{ hitung} = 245,203 > F \text{ tabel} = 3,13$, dengan demikian H_3 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Pengendalian Internal (X1) dan Integritas Karyawan (X2) secara bersama-sama/simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Pencegahan Fraud (Y).

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi menyatakan bahwa pengaruh pengendalian internal dan integritas karyawan dengan pencegahan fraud sebesar 87,7%, artinya bahwa variabel independen menjelaskan variabel dependen sebesar 87,7%. Sisanya 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengendalian internal berjalan dengan baik dan ditunjukkan dengan instrumen yang lebih banyak menjawab sangat setuju. Sikap karyawan yang konsisten dalam tindakan, nilai, metode, dan prinsip sebagai bankir profesional pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Jakarta cukup baik dan ditunjukkan dengan instrumen integrasi karyawan yang lebih banyak menjawab sangat setuju. Serta upaya pencegahan fraud yang diterapkan pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta dilaksanakan dengan baik dan ditunjukkan dengan instrumen yang lebih banyak menjawab sangat setuju.
2. Pengendalian internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud dengan nilai sig. $0,000 > 0,05$ dan variabel pengendalian internal menggambarkan pencegahan fraud sebesar 65% ditandai dengan nilai B sebesar 0,650. Hal ini berarti semakin baik pengendalian internal yang diterapkan, semakin baik pula upaya pencegahan kecurangan (fraud).
3. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap pencegahan fraud dengan nilai sig. $0,018 > 0,05$ dan variabel integritas menggambarkan pencegahan fraud sebesar 23,9% ditandai dengan nilai B sebesar 0,239. Hal ini berarti semakin baik integritas karyawan, semakin baik pula pencegahan kecurangan (fraud)-nya.
4. Pengendalian internal dan integritas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud. Jadi semakin pengendalian internal dan integritas karyawan maka semakin tinggi efektivitas pencegahan fraud. Pengendalian internal dan integritas menjelaskan korelasi yang sangat kuat dengan pencegahan fraud, ditandai dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,936 dan dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 87,7% yang berarti variabel pengendalian internal dan integritas menggambarkan pencegahan fraud sebesar 87,7% sedangkan 12,3% lainnya digambarkan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, adapun saran yang dapat disampaikan peneliti antara lain:

1. Sistem pengendalian internal pada PT. Bank KEB Hana Indonesia Wilayah Jakarta sudah berjalan efektif. Akan tetapi, untuk pencegahan terjadinya penyimpangan terkait kecurangan maka diperlukan adanya suatu pengawasan (monitoring) yang lebih ketat lagi sehingga tidak timbul penyalahgunaan atau hal – hal yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan maupun nasabah.
2. Untuk meningkatkan integritas karyawan, perusahaan perlu secara konsisten mengembangkan aspek peraturan perusahaan sebagai konsep pendisiplinan dengan cara memastikan adanya kedisiplinan terhadap pelaksanaan dari peraturan perusahaan yang ditetapkan sebagai bentuk pendisiplinan dari diri karyawan itu sendiri. Perusahaan juga penting untuk memastikan adanya pengembangan kompetensi leadership yang ditetapkan dalam organisasi, sehingga karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, sadar diri, solidaritas tinggi, empati, simpati, dan emosi yang stabil.
3. Dalam melaksanakan pencegahan fraud, perusahaan perlu memastikan bahwa strategi anti fraud yang telah dicanangkan pemerintah telah secara konsisten diterapkan mulai dari pencegahan, deteksi, investigasi, pelaporan dan sanksi, serta pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut.
4. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan penelitian sejenis, sebaiknya menambah variabel faktor-faktor lain yang mempengaruhi efektivitas pencegahan fraud. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian pada lokasi yang berbeda.

Daftar Pustaka

- [1] Meliana dan Trie Rundi Hartono. 2019. Fraud Perbankan Indonesia: Studi Eksplorasi. Prosiding Seminar Nasional Pakar ke 2 Tahun 2019 Buku 2: Sosial dan Humaniora ISSN (P) : 2615 – 2584 ISSN (E) : 2615 - 3343
- [2] Putra, NN. 2016. Perbankan 'Digerogoti' Fraud dari Dalam: Bank-bank yang tergabung dalam Forum Anti Fraud dan Investigasi Perbankan mesti saling berkoordinasi mencegah dan menangani fraud. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5829aca28a189/perbankan-digerogoti-fraud-dari-dalam/> diakses 03 Juli 2020
- [3] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta
- [4] Sukadwilinda dan R Aryanti Ratnawati. 2013. Pengendalian Internal Terhadap Kecurangan. Jurnal Aset (Akuntansi Riset), 5 (1), 2013, 11-21 ISSN: 2541-0342 (Online). ISSN: 2086-2563 (Print). <http://ejournal.upi.edu/index.php/aset>
- [5] Wulandari, DN dan Nuryatno M. 2018. Pengaruh Pengendalian Internal, Kesadaran Anti-fraud. Integritas, Independensi dan Profesionalisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. JRAMB, Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi, UMB Yogyakarta Volume 4 No. 2, November ISSN : 2460-1233
- [6] Kusumawati, Dewi dan Dwi Setiyani. (2017). Aplikasi Pembelajaran Iqro Berbasis Multimedia Pada Tk Islam Terpadu Al Mubarak Palu . jurnal JESIK (Jurnal Elektronik Sistem Informasi dan Komputer) : Vol.3, No.1
- [7] Maniah dan Dini, Hamidin. (2017). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Pembahasan Secara Praktis dengan Contoh Kasus. Yogyakarta : Deepublish.
- [8] Rahayu, S., Alfeno, S., & Wahyono, K. N. (2019). Rancang Bangun Aplikasi Sistem Pengolahan Data Pembuatan Akta Tanah Pada Kantor Desa Cangkudu Tangerang. ICIT Journal, 5(1), 1-11.
- [9] Mulyati. dkk. (2018). Sistem Informasi Absensi Berbasis Web pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tangerang. Jurnal CCIT. Tangerang: Perguruan Tinggi Raharja. Vol.4 No.2 –Agustus 2018. ISSN : 2356-5195.
- [10] Maulani, Giandari. dkk. (2018). Rancang Bangun Sistem Informasi Inventory Fasilitas Maintenance pada PT. PLN (Persero) Tangerang. Jurnal CCIT. Tangerang: Perguruan Tinggi Raharja. Vol.4 No.2 – Agustus 2018. ISSN : 2356-5195.
- [11] Maimunah, David Ericson Manalu dan Dian Budi Kusuma. 2017. “Perancangan Prototype Visual pada Bagian Desain Sebagai Media Informasi dan Promosi pada PT Sulindafin”. Yogyakarta: Universitas Amikom Yogyakarta. Jurnal Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia 2017. Vol 5 No 1, ISSN : 2302-3805
- [12] Shabrina Restu, D. (2016). “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Mengenai Cuti Haid–Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. JURNAL SPREAD, 6(1)
- [13] Abadi, S., & Latifah, F. (2017). “Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting”. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model), 6, 37- 43.
- [14] Krisnaningsih, E. (2016). Analisa Perancangan Sistem Informasi Komputerisasi Cuti Pegawai Pada Kantor Kecamatan Majasari Kabupaten Pandeglang. JSiI (Jurnal Sistem Informasi), 3.
- [15] Rohendi, K. (2015). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Propinsi Sumatera Barat. Jurnal Teknoif ITP, 3(2), 63-69.
- [16] Syaripudin, G. A., & Cahyana, R. (2015). Pengembangan Aplikasi Web Untuk Pengajuan Cuti Pegawai Secara Online. Jurnal Algoritma, 12(2), 526-533.
- [17] IBNU, S. S. S. (2016). Sistem Informasi Pengajuan Cuti Dam Request Jadwal Kerja Berbasis Web Pada Contact Center PLN 123 Jakarta.
- [18] Malomo, L., & Lusaka, Z. (2018). Leave management system. International Journal of Multi-Disciplinary Research, (ISSN: 3471-7102).
- [19] Mohanapriya, A., Shyamala, G., & Dharshini, R. (2017). Mobile HRM for Online Leave Management System. IJCSMC, 6(2), 17-29.
- [20] ADISA, A. O. (2016). DESIGN AND IMPLEMENTATION OF AN ELECTRONIC LEAVE MANAGEMENT SYSTEM (Doctoral dissertation, Al-Hikmah University, Ilorin, Nigeria).
- [21] Ningsih, A. F., & Fibriany, F. W. (2018). Sistem Informasi Ketidakhadiran Izin Dan Cuti Berbasis Web Pada BPSDM KEMENDAGRI. IJCIT (Indonesian Journal on Computer and Information Technology), 3(2).