

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Peran Informasi Asimetri sebagai Moderasi pada Pengaruh Keadilan Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan

Rispantyo, Djoko Kristianto & Ika Indah Aprilia

Universitas Slamet Riyadi, Surakarta

Email: rispantyo@gmail.com

Abstract

This study examines the role of information asymmetry in the influence of organizational justice and compensation appropriateness on fraud. Moderation analysis is necessary to examine phenomena within an organization, so that organizational leaders can develop diverse models for achieving targeted performance. The researchers used a survey method to achieve this research objective. The survey was conducted by distributing questionnaires to targeted respondents. The respondents were employees at Bank Perkreditan Rakyat (BPR) in Klaten Regency. The 47 data collected were analyzed using several analytical tools. The instruments used passed validity and reliability tests, as well as the classical assumption test. Hypothesis testing used regression analysis with interaction terms. The results of the path analysis indicated that organizational justice had a significant effect on fraud. Compensation appropriately had an effect, but not a significant effect on fraud. Moderation analysis indicated that information asymmetry was not a moderating variable in either the effect of compensation appropriateness or organizational justice on fraud.

Keywords fraud, information asymmetry, moderation.

1. Pendahuluan

Kecurangan merupakan kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak yang lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang mengandalkan dan tindakan yang bertujuan untuk melakukan penipuan atau manipulasi yang dapat merugikan pihak lain (Thoyibatun, 2012). Sehubungan dengan kecurangan dapat merugikan pihak lain, terutama apabila dikaitkan dengan pengelolaan suatu organisasi, maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk mencegah, bahkan menanggulangi kecurangan tersebut.

Salah satu organisasi yang rawan adanya kecurangan adalah bank. Jenis bank di Indonesia ada berbagai macam. Salah satunya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR). BPR adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum. Hal ini disebabkan karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengungkapkan bahwa telah memberikan sanksi kepada sejumlah entitas jasa keuangan, baik perbankan maupun non perbankan dan pasar modal yang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

telah melanggar ketentuan. OJK juga sudah memberikan rekomendasi kepada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap hasil pemeriksaan atas pengawasan beberapa bank yang mengalami permasalahan, terkait dengan implementasi fungsi pengawasan oleh lembaga tersebut. Prabowo (2020) menyebutkan bahwa termasuk di dalamnya adalah BPR. OJK telah mencabut izin 2 BPR. Uraian tersebut mengindikasikan bahwa adanya kelemahan pengawasan di lembaga perbankan, termasuk BPR. Adanya kelemahan pengawasan tersebut, memungkinkan terjadinya kecurangan-kecurangan.

Penelitian tentang kecurangan di perbankan telah banyak dilakukan. Akan tetapi, penelitian terdahulu tersebut masih menyisakan perbedaan hasil. Variabel yang diteliti, antara lain keadilan organisasi. Persepsi yang dirasakan oleh anggota organisasi tentang keadilan, diharapkan akan dapat menurunkan tingkat kecurangan. Penelitian tentang Kecurangan yang dikaitkan dengan keadilan organisasi pernah diteliti oleh Ikbal dan Syamsuri Rahim (2019), Sofiani dan Fachroh Fiddin (2024) dan Sidauruk dan Febriyanti (2016). Hasil penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kecurangan. Akan tetapi, hasil tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Sidauruk dan Febriyanti (2016), yang menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Penelitian yang lain meneliti tentang kesesuaian kompensasi. Apabila anggota organisasi dapat merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima sudah sesuai dengan yang diinginkan, maka diharapkan kondisi tersebut akan mampu menekan kecurangan. Pengaruh kesesuaian kompensasi terhadap kecurangan diteliti oleh Shintadevi (2015) dan Budiarti, Dewi dan Herawati (2019). Hasil penelitian mereka menyimpulkan bahwa kesesuaian kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan. Di sisi lain, Silfi dan Nita Wahyuni (2021) dan Herviana, Vicky at. all (2022), menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kecurangan.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, memunculkan fenomena organisasi, yaitu berbagai ragam situasi penanganannya. Salah satu fenomena tersebut adalah dengan memunculkan variabel moderasi. Dengan adanya variabel moderasi, manajemen organisasi akan mendapatkan variasi pola penanganan fenomena tersebut. Analisis dengan moderasi diperlukan untuk mengkaji fenomena dalam suatu organisasi, sehingga pimpinan organisasi tersebut mendapatkan ragam model untuk mencapai kinerja yang sudah ditargetkan. Penelitian ini akan menguji peran Informasi Asimetri sebagai moderasi pada pengaruh Keadilan Organisasi dan Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan.

Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi (Amalia, 2015). Adanya asimetri informasi antara pihak-pihak yang terlibat pengelolaan organisasi, maka dapat menyebabkan kesenjangan pengetahuan keuangan internal, sehingga pihak tertentu bisa melakukan rekayasa untuk kepentingan meningkatkan keuntungan diri sendiri. Penelitian terdahulu yang telah menggunakan informasi asimetri sebagai moderasi antara lain Krisdawan dan Amir Mahmud (2014) dan Uswati dan Sekar Mayangsari (2015).

Perumusan masalah penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: (1) apakah

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kecurangan? (2) apakah Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kecurangan? (3) apakah Informasi Asimetri memoderasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan? (4) apakah Informasi Asimetri memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan?

2. Tinjauan Literatur

Teori Keadilan Organisasi. Anggota suatu organisasi menginginkan dalam menjalankan tugasnya, pimpinan dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mendukung hubungan kerja yang harmonis (Kickul dan Liao, 2003). Hal itu mengindikasikan bahwa pertukaran sosial di tempat kerja menjadi penting. Pimpinan organisasi akan senantiasa berusaha menciptakan hubungan kerja yang harmonis, melalui pertukaran sosial antar anggota organisasi. Pertukaran sosial dalam suatu organisasi merupakan bahasan dari teori keadilan organisasional. Keadilan organisasional digunakan untuk mengkategorikan dan mendiskripsikan pandangan dan perasaan pegawai tentang sikap mereka sendiri dan orang lain dalam suatu organisasi tempat mereka bekerja (Puspita dan Soni AI, 2012). Keadilan organisasional memegang peranan penting dalam menjelaskan fenomena organisasi. Anggota organisasi secara alami akan berkepentingan dengan keadilan pada berbagai situasi (Tabibnia dan Lieberman, 2008). Persepsi tentang keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan oleh anggota organisasi, akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya. Apabila anggota organisasi dapat merasakan keadilan, maka mereka akan berperilaku baik, termasuk berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Teori keadilan organisasi berbasis pada equity theory yang mulai muncul pada tahun 1960 (Chapman et al., 2007). Dalam teori keadilan organisasional, kunci ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang individu adalah jika orang tersebut membandingkannya dengan lingkungannya. Jika para individu merasa bahwa kualitas dari suatu pekerjaan tidak layak, maka ketidakpuasan akan menimbulkan kemarahan dan frustrasi atas kejadian tersebut (Ikhsan dan Ishak, 2005). Secara psikologis reaksi terhadap keadilan akan membawa dampak positif, sedangkan ketidakadilan menimbulkan reaksi psikologis negatif (Faturachman, 2002). Dampak rasa adil tersebut dapat berpengaruh pada kinerja individu maupun kinerja organisasi. Dengan demikian, bahasan keadilan organisasional didasarkan pada perasaan dan perilaku anggota organisasi dalam interaksi sosial. Perasaan dan perilaku tersebut berasal dari interaksi dengan pihak lain (Tjahjono, 2007; Fortin, 2008).

Teori Keagenan. Jensen dan Meckling (1976) mendefinisikan teori keagenan sebagai hubungan antara agen (manajemen suatu usaha) dan principal (pemilik usaha). Dalam teori keagenan menjelaskan tentang dua pelaku ekonomi yang saling bertentangan yaitu prinsipal dan agen. Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (prinsipal) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal serta memberi wewenang kepada agen membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal (Ichsan, 2013). Jika prinsipal dan agen memiliki tujuan yang sama maka agen akan mendukung dan melaksanakan semua yang diperintahkan oleh prinsipal. Hubungan keagenan merupakan suatu kontrak dimana satu atau lebih orang (prinsipal) memerintah orang lain (agen) untuk melakukan suatu jasa atas nama prinsipal serta memberi wewenang kepada agen membuat keputusan yang terbaik bagi prinsipal.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Kecurangan. American Institute of Certified Public Accountants (AICPA) mendefinisikan kecurangan laporan keuangan (Fraud) sebagai hal yang disengaja, salah saji atau penghilangan fakta-fakta material, atau data akuntansi yang menyesatkan dan, bila dianggap dengan semua informasi yang telah dibuat, akan menyebabkan pembaca mengubah penilaian atau keputusannya. Kecurangan laporan keuangan merupakan tindakan yang tercela. Penjelasan fraud yang terkandung dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) pasal 372 tentang penggelapan mengatakan sebagai berikut: “Barang siapa dengan sengaja dan melawan hukum memiliki barang sesuatu seluruhnya atau sebagian adalah kepunyaan orang lain, tetapi yang ada dalam kekuasaannya bukan karena kejahatan diancam karena penggelapan...” Secara umum aktivitas fraud (kecurangan) mencakup lima kondisi berikut: (a) penyajian yang keliru (false representation), pasti ada penyajian yang keliru atau kurang lengkap dalam pengungkapan, (b) fakta material (material fact), fakta merupakan hal yang substansial yang mendorong seseorang untuk berbuat, (c) niat (intent), selalu ada niat untuk mengarahkan ke hal yang keliru (deceive), (d) pengkhianatan kepercayaan (justifiable reliance), penyajian yang salah terhadap faktor substansial yang diandalkan oleh pihak yang dirugikan, (e) kerugian (injury or loss), penipuan yang telah dilakukan mengakibatkan kerugian pada korban.

Keadilan Organisasi. Keadilan organisasi memegang peranan penting dalam menjelaskan fenomena organisasi. Anggota organisasi secara alami akan berkepentingan dengan keadilan pada berbagai situasi (Tabibnia dan Lieberman, 2008). Apabila anggota organisasi dapat merasakan keadilan, maka mereka akan berperilaku baik, termasuk berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Penelitian tentang keadilan organisasional senantiasa berkembang. Pada awalnya, penelitian keadilan organisasional menganalisis pengaruh keadilan organisasional pada penilaian kinerja. Penelitian berikutnya mengindikasikan adanya perluasan tema, bahwa keadilan organisasional tidak hanya terkait dengan penilaian kinerja, tetapi juga tema organisasi yang lain, seperti: kepercayaan pada manajemen, kepuasan kerja, hubungan supervisor-bawahan, dan komitmen pekerja. Perkembangan penelitian tentang keadilan organisasional memunculkan banyak pendekatan. Greenberg membuat kategori dari berbagai pendekatan yang ada ke dalam 2 taksonomi, yaitu a reactive-proactive dimension, dan a process-content dimension (Greenberg, 1987). Reactive dimension berfokus pada upaya anggota organisasi untuk menghindari rasa tidak adil dari pimpinannya. *Reactive dimension* menelaah reaksi terhadap ketidakadilan. *Proactive dimension* berfokus pada perilaku yang dirancang untuk mengedepankan keadilan (Greenberg, 1987). *Process dimension* berfokus pada bagaimana berbagai hasil dalam organisasi ditentukan. *Process dimension* berorientasi pada kewajiban prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan organisasi, dan melaksanakan keputusan-keputusan tersebut. *Content dimensions* berfokus pada pendekatan keadilan distribusi yang dihasilkan. *Content dimensions* menelaah keadilan tentang hasil yang diterima oleh berbagai unit organisasi, baik individu atau kelompok (Greenberg, 1987).

Kesesuaian Kompensasi. Kompensasi merupakan komponen biaya yang dibayarkan oleh organisasi pada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Ahriati, 2015). Menurut Amalia (2015) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para atasan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima

Prosiding



Model Penelitian. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan tinjauan Pustaka, maka model penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut:

```

graph TD
    IA([Informasi Asimetri]) --> KO([Keadilan Organisasi KO])
    IA --> KC([Kecurangan KC])
    KK([Kesesuaian Kompensasi KK]) --> KC
    KO --> KC
  
```

Published by:  

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

bahwa setiap karyawan menilai sikap dan perilaku karyawan lain, dan bagaimana perilaku organisasi terhadap mereka. Apabila pekerjaan mereka baik, maka hasil yang didapatkan juga baik, begitupun sebaliknya. Keadilan organisasi juga dapat dilihat dari bagaimana perusahaan bertindak terhadap karyawannya. Perusahaan yang menjunjung tinggi keadilan, akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Apabila kondisi ini tercipta, maka akan sangat kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Penelitian terdahulu yang berkesimpulan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kecurangan adalah Ikbal dan Syamsuri Rahim (2019), Sofiani dan Fachroh Fiddin (2024) dan Sidauruk dan Febriyanti (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Keadilan Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan. Anggota suatu organisasi menginginkan dalam menjalankan tugasnya, pimpinan dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mendukung hubungan kerja yang harmonis (Kickul dan Liao, 2003). Persepsi tentang keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan oleh anggota organisasi, akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya, termasuk dalam hal kompensasi. Apabila anggota organisasi dapat merasakan kesesuaian kompensasi seperti yang diharapkan, maka mereka akan berperilaku baik, termasuk berpengaruh pada penurunan tingkat kecurangan yang mungkin dilakukannya. Penelitian terdahulu yang berkesimpulan bahwa Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecurangan adalah Shintadevi (2015) dan Budiarti, Dewi dan Herawati (2019). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kesesuaian Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan.

Informasi Asimetri memoderasi Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan. Keadilan organisasi dapat dilihat dari bagaimana perusahaan bertindak terhadap karyawannya. Perusahaan yang menjunjung tinggi keadilan, akan tercipta suasana kerja yang kondusif. Apabila kondisi ini tercipta, maka akan sangat kecil kemungkinan terjadinya kecurangan. Ada tidaknya asimetri informasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Kecurangan. Informasi asimetri adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Penelitian terdahulu yang telah menggunakan informasi asimetri sebagai moderasi antara lain Krisdawan dan Amir Mahmud (2014) dan Uswati dan Sekar Mayangsari (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Informasi asimetri memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan.

Informasi Asimetri memoderasi Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan. Anggota suatu organisasi menginginkan dalam menjalankan tugasnya, pimpinan dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mendukung hubungan kerja yang harmonis (Kickul dan Liao, 2003). Persepsi tentang keadilan atau ketidakadilan yang dirasakan oleh anggota organisasi, akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya, termasuk dalam hal kompensasi. Apabila anggota organisasi dapat merasakan kesesuaian kompensasi seperti yang diharapkan, maka mereka akan berperilaku baik, termasuk berpengaruh pada penurunan tingkat kecurangan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang mungkin dilakukannya. Ada tidaknya asimetri informasi dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap Kecurangan. Informasi asimetri adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pihak yang memiliki informasi dengan pihak yang membutuhkan informasi. Penelitian terdahulu yang telah menggunakan informasi asimetri sebagai moderasi antara lain Krisdawan dan Amir Mahmud (2014) dan Uswati dan Sekar Mayangsari (2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Informasi asimetri memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan.

3. Metode Penelitian

Peneliti menggunakan metode survei untuk mencapai tujuan penelitian ini. Survei dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada responden yang dituju. Responden penelitian ini adalah pegawai di BPR Kabupaten Klaten. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa alat analisis, seperti analisis diskriptif, validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji hipotesis menggunakan regresi dengan moderasi 3 tahap, yang sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPR di Kabupaten Klaten yang terdaftar di OJK. Untuk pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria sebagai berikut: (1) Kantor pusat BPR yang ada di Kabupaten Klaten, (2) Pegawai bagian keuangan dengan masa kerja lebih dari 2 tahun.

Pada penelitian ini, terdapat 4 variabel yang akan diteliti, yaitu Keadilan Organisasi, Kesesuaian Kompensasi, Informasi Asimetri, dan Kecurangan. Pengukuran dari masing-masing variabel dengan menggunakan 5 skala likert. Definisi dan indikator variabel adalah sebagai berikut:

Fraud (kecurangan) adalah kesalahan penyajian dari fakta material yang dibuat oleh salah satu pihak ke pihak yang lain dengan niatan untuk menipu dan menyebabkan pihak lain yang mengandalkan fakta tersebut mengalami kerugian. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator kecenderungan kecurangan menurut ACFE (2016) yang terdiri dari: kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan aset, korupsi.

Keadilan organisasi adalah persepsi masyarakat tentang keadilan dalam organisasi, yang terdiri dari persepsi tentang bagaimana keputusan dibuat mengenai distribusi hasil (keadilan prosedural) dan keadilan yang dirasakan orang-orang hasil-hasil itu sendiri (seperti yang dipelajari dalam *equity theory*). Sehingga keadilan organisasi didasari oleh bagaimana setiap karyawan menilai sikap dan perilaku karyawan lain dan bagaimana perilaku organisasi terhadap mereka. Terdapat tiga indikator dalam keadilan organisasi (Herman, 2013), yaitu: hasil atau output, proses atau kebijakan, perlakuan yang diterima.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para atasan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai. Pengukuran variabel ini menggunakan instrumen kuesioner dari penelitian Amalia (2015) yang terdiri dari 2 indikator yaitu: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pemilik

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

(*principal*) dan pengelola (*agent*). Amalia (2015) mengemukakan indikator dari variabel asimetri informasi yaitu: pengelola dana lebih mengetahui informasi suatu instansi daripada pemilik dana.

Teknik analisis untuk menguji hipotesis menggunakan 3 kali regresi linear berganda. Regresi ke-1 untuk menguji hipotesis 1 dan 2, regresi ke-2 untuk menguji hipotesis 3, regresi ke-3 untuk menguji hipotesis 4.

$$KC = a + \beta_1 KO + \beta_2 KK + e \quad (1)$$

$$KC = a + \beta_1 KO + \beta_2 IA + \beta_1 KO * \beta_2 IA + e \quad (2)$$

$$KC = a + \beta_1 KK + \beta_2 IA + \beta_1 KK * \beta_2 IA + e \quad (3)$$

Keterangan: KC = Kecurangan

KO = Keadilan Organisasi

KK = Kesesuaian Kompensasi

IA = Informasi Asimetri

a = konstanta

β = koefisien regresi

4. Hasil dan Pembahasan

Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas diperoleh nilai signifikan ($p\text{-value}$) = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner ke-4 variabel adalah valid. Uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa semua variabel diperoleh angka *cronbach alpha* lebih dari 0,60. Hasil ini berarti bahwa pertanyaan yang disusun untuk mengukur ke-4 variabel dinyatakan reliabel. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah: Multikolinearitas, Heterokedastisitas, Auto korelasi, dan Normalitas. Hasil uji menunjukkan bahwa lolos untuk ke-4 asumsi klasik tersebut.

Analisis Regresi Linier Berganda ke-1: Analisis regresi linier berganda ke-1 digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh keadilan organisasi (KO), kesesuaian kompensasi (KK), terhadap kecurangan (KC). Analisis regresi linier berganda selain untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Hasil uji analisis regresi linier berganda akan dijelaskan pada tabel berikut:

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda ke-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,950	6,561		3,040	,004
KO	-,346	,152	-,323	-2,275	,029
KK	,150	,142	,160	1,060	,296
F test	0,005				
R ²	0,24				

Berdasarkan tabel 1, hasil uji regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi:

$$KC = 19,950 - 0,346KO + 0,150KK + e$$

Analisis Regresi Linier Berganda ke-2: Analisis regresi ke-2 digunakan untuk membuktikan hipotesis ke-3: Asimetri Informasi memoderasi pengaruh Kesesuaian Kompensasi (KK) terhadap Kecurangan (KC). Berdasarkan hasil regresi ke-2 tersebut di atas, Kesesuaian Kompensasi (KK) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kecurangan (KC). Oleh karena itu, tidak perlu pengujian lebih lanjut, untuk membuktikan H3.

Analisis Regresi Linier Berganda ke-3: Analisis regresi ke-3 digunakan untuk membuktikan hipotesis ke-4: Asimetri Informasi memoderasi pengaruh Keadilan Organisasi (KO) terhadap Kecurangan (KC). Hasil analisis regresi ke-3 disajikan pada table berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dengan Moderasi ke-3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36,666	36,273		1,011	,319
KO	-,840	1,474	-,786	-,570	,572
AI	-,233	1,622	-,266	-,144	,886
Moderating02	,023	,066	,719	,342	,734

Berdasarkan hasil tersebut, nilai Sig. interaksi antara KO dan KK tidak signifikan pada $0,734 > 0,05$. Asimetri Informasi (AI) memoderasi pengaruh Keadilan Organisasi (KO) terhadap Kecurangan (KC), namun tidak signifikan. Dengan demikian, H4 ditolak.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan organisasi memiliki koefisien negatif sebesar -2,275, dan nilai signifikan sebesar 0,029. Sehingga variabel keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan, maka H₁ diterima. Hal ini menunjukkan jika semakin rendah keadilan organisasi dalam suatu perusahaan maka kecurangan akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika keadilan organisasi meningkat maka kecurangan akan menurun. Jika keadilan dalam organisasi atau perusahaan dilakukan secara baik dan sesuai dengan capaian

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

pegawai maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tidak ada rasa iri antar karyawan atau rasa kurang diberikan keadilan, sehingga akan menurunkan tingkat kecurangan yang dilakukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Antarwijayati dan Purnomo (2017) menyatakan hasil negatif signifikan antara keadilan organisasi dengan kecurangan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Setiawan, Adiputra, dan Yuniarta (2015) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan.

Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kecurangan. Sehingga hipotesis H_2 yang menyatakan bahwa Kesesuaian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kecurangan tidak terbukti kebenarannya. Setiap orang memiliki kebutuhan berbeda-beda, dan memiliki kepuasan terhadap gaji pun berbeda-beda. Walaupun terjadi peningkatan kompensasi yang dirasa cukup oleh pihak perusahaan, belum tentu menurut pegawai cukup. Biasanya pegawai akan melakukan kecurangan jika imbalan atau kompensasi yang didapat dirasa tidak cukup dan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini juga berkaitan dengan etika dan moral dari karyawan. Seorang karyawan yang menerapkan etika dan moral yang tinggi akan menghindari terjadinya kecurangan, begitupun sebaliknya apabila etika dan moral tidak ditanamkan dalam diri maka sebesar apapun kompensasi yang diberikan maka tetap akan merasa kurang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Antarwijayati dan Purnomo (2017) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi melakukan kecurangan.

Peran Asimetri Informasi sebagai moderasi pada Pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan. Asimetri informasi adalah situasi di mana terjadi ketidakselarasan informasi antara pemilik (*principal*) dan pengelola (*agent*). Adanya informasi asimetri sangat berpengaruh pada Kompensasi dan tindak Kecurangan. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para atasan baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap pegawai. Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa Asimetri Informasi tidak berperan sebagai variabel moderasi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi bahwa Kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kecurangan. Dengan demikian, asimetri informasi secara tidak langsung, bukan sebagai variabel moderasi.

Peran Asimetri Informasi pada Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan. Keadilan organisasi memegang peranan penting dalam menjelaskan fenomena organisasi. Apabila anggota organisasi dapat merasakan keadilan, maka mereka akan berperilaku baik, termasuk berpengaruh pada peningkatan kinerjanya. Pada penelitian ini, Keadilan Organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap Kecurangan. Sedangkan hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa Asimetri Informasi berperan sebagai moderasi, tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan, tidak dipengaruhi oleh ada atau tidaknya asimetri informasi.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Keadilan Organisasi berpengaruh negative terhadap kecurangan. Apabila keadilan organisasi dapat dirasakan oleh para karyawan, maka kecurangan akan menurun; (2) Kesesuaian Kompensasi berpengaruh terhadap kecurangan, tetapi tidak signifikan. Sesuai atau tidak kompensasi yang diterima oleh para karyawan, tidak mempunyai pengaruh yang berarti ada tidaknya kecurangan; (3) Asimetri Informasi tidak berperan sebagai moderasi pada pengaruh Kesesuaian Kompensasi terhadap Kecurangan; (4) Asimetri Informasi berperan sebagai moderasi pada pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan, namun tidak signifikan. Ada atau tidaknya Asimetri Informasi tidak akan mempengaruhi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Kecurangan.

Referensi

- ACFE. (2016). *Report to the Nations*. Retrieved from <https://www.acfe.org>
- AICPA. (2002). *Statement on Auditing Standards No. 99: Consideration of Fraud in a Financial Statement Audit*. New York: American Institute of Certified Public Accountants.
- Ahriati, D., Basuki, P., & Widiastuty, E. (2015). Analisis pengaruh sistem pengendalian internal, asimetri informasi, perilaku tidak etis, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi pada pemerintah daerah Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Infestasi*, 11(1).
- Amalia, R. D. (2015). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, kesesuaian kompensasi, moralitas aparat, dan asimetri informasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada pemerintah daerah Kabupaten Siak Sri Indrapura). *JOM Fekon*, 2(2).
- Antarwiyati, P., & Purnomo, R. E. (2017). Motivasi melakukan fraud dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 21(2).
- Budiartini, K., Dewi, G. A. R. S., & Herawati, N. T. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya kecurangan akuntansi perspektif fraud diamond. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi*, 19(2).
- Chapman, C., Hopwood, A. G., & Shields, M. D. (2007). *Handbook of Management Accounting Research*. New York: Elsevier Academic Press.
- Faturochman. (2002). *Keterkaitan antara anteseden, penilaian keadilan prosedural, penilaian keadilan distributif, dan dampaknya* (Disertasi doctoral tidak dipublikasikan). Universitas Gadjah Mada.
- Fitri, Y. (2016). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan akuntansi, asimetri informasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Provinsi Riau). *JOM Fekon*, 3(2).
- Fortin, M. (2008). Perspectives on organizational justice: Concept clarification, social context

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

- integration time and links with morality. *International Journal of Management Reviews*, 10(2).
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1).
- Herman, L. A. (2013). Pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan pada kantor cabang utama bank pemerintah Padang. *Jurnal Universitas Negeri Padang*.
- Ikbal, & Rahim, S. (2019). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural terhadap kecurangan akuntansi dengan pertimbangan etis sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Aktual*, 1(2).
- Ikhsan, A., & Ishak, M. (2005). *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ichsan. (2013). *Teori keagenan (Agency theory)*. Retrieved from <https://bungrandhy.wordpress.com/2013/01/12/teori-keagenan-agency-theory>
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). The theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4).
- Kickul, L., & Liao-Troth, M. A. (2003). The meaning behind the message: Climate perception and the psychological contract. *Mid-American Journal of Business*, 18(2).
- Krisdawan, A., & Mahmud, A. (2014). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran terhadap senjangan anggaran dengan asimetri informasi sebagai variabel moderasi. *Accounting Analysis Journal*, 3(2).
- Prabowo, A. (2020). Kinerja Kuartal I/2020, OJK berikan sanksi bagi sejumlah lembaga keuangan. Retrieved from <http://financial.bisnis.com>
- Puspita, P., & Irwandi, S. A. (2012). Hubungan keadilan organisasional dan kecurangan pegawai dengan moderating kualitas pengendalian internal. *The Indonesian Accounting Review*, 2(2).
- Vicky, H., Ardianingsih, A., & Adriana, R. (2022). Determinan pengaruh kecenderungan fraud dalam penyaluran dana bantuan sosial COVID-19. *AKUA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 1(3).
- Setiawan, M. D., Adipura, I. M. A. P., & Yuniarta, G. A. (2015). Pengaruh sistem pengendalian intern, asimetri informasi, dan keadilan organisasi terhadap kecurangan (fraud). *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 3(1).
- Scott, W. R. (2009). *Financial Accounting Theory* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Sidauruk, T. D., & Febriyanti, I. (2016). Pengaruh keadilan organisasi dan sistem pengendalian intern terhadap kecurangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Ekonomi*, 4(1).
- Silfi, A., & Wahyuni, N. (2021). Budaya organisasi sebagai pemoderasi pengaruh antara

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

asimetri informasi, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Studi empiris pada OPD Kabupaten Indragiri Hulu). *Jurnal Bisnis dan Manajemen: Synergy*, 1(1).

Sintadevi, P. F. (2015). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, ketaatan aturan akuntansi, dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan akuntansi dengan perilaku tidak etis sebagai intervening. *Jurnal Nominal*, 4(2).

Sofiani, & Fiddin, F. (2024). Pengaruh budaya etis organisasi, keadilan organisasi, dan moralitas aparatur terhadap kecurangan akuntansi dengan penguatan kualitas pengendalian internal pada SKPD di Kota Bengkalis. *Jurnal IAKP*, 5(2).

Tabibnia, G. S., & Lieberman, M. D. (2008). The sunny side of fairness: Preference for fairness activates reward circuitry (and disregarding unfairness activates self-control circuitry). *Psychological Science*, 19(4).

Thoyibatun, S. (2012). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis dan kecenderungan kecurangan akuntansi serta akibatnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16(2).

Tjahjono, H. K. (2007). Validasi item-item keadilan distributif dan keadilan prosedural: Aplikasi structural equation modeling dengan confirmatory factor analysis (CFA) studi pada PTS di Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 8(2).

Uswati, L., & Wangi, S. (2015). Pengaruh manajemen laba terhadap future stock return dengan asimetri informasi sebagai variabel moderating. *Jurnal Nominal*, 20(2).

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)