

TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *FRAUD*
DI PERUSAHAAN FROZEN FOOD BEST MEAT INDONESIA**

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK
MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AND *FRAUD* IN
FROZEN FOOD
BEST MEAT COMPANIES, INDONESIA

**ABD RAHMAN
I012222008**



**ILMU DAN TEKNOLOGI PETERNAKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN *FRAUD*
DI PERUSAHAAN FROZEN FOOD BEST MEAT INDONESIA**

Disusun dan diajukan oleh

**ABD RAHMAN
I012222008**



**ILMU DAN TEKNOLOGI PETERNAKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



TESIS

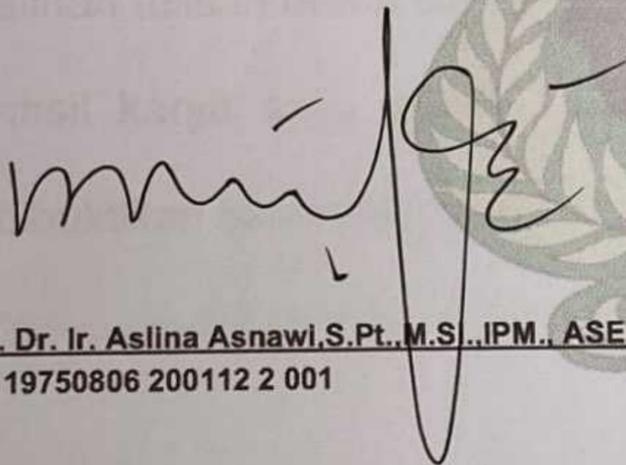
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN FRAUD
DI PERUSAHAAN FROZEN FOOD BEST MEAT INDONESIA**

Disusun dan diajukan oleh

**ABD RAHMAN
I012222008**

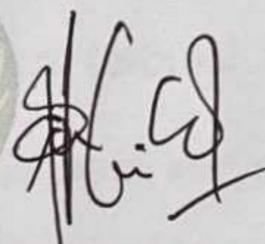
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam
rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu dan
Teknologi Peternakan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 20 September 2024
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pembimbing Utama

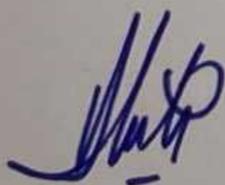


Prof. Dr. Ir. Aslina Asnawi, S.Pt., M.S., IPM., ASEAN.Eng.
NIP. 19750806 200112 2 001

Pembimbing Anggota



Dr. Ir. Siti Nurlaelah, S.Pt., M.Si., IPM
NIP. 19691003 199903 2 001

Ketua Program St
Ilmu dan Teknologi Peternakan

Prof. Dr. Ir. Ambo Ako, M. Sc., IPU.
NIP. 19641231 198903 1 026

Dekan Fakultas Peternakan
Universitas Hasanuddin

Dr. Syandar Baba, S.Pt., M.Si
NIP. 19731217 200312 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Abd Rahman
Nomor Induk Mahasiswa : 1012222008
Program studi : Ilmu dan Teknologi Peternakan
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *FRAUD* DI PERUSAHAAN FROZEN FOOD BEST MEAT INDONESIA

Adalah karya tulisan ini saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain. Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 20 September 2024

Yang Menyatakan



Abd. Rahman

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Fraud* Di Perusahaan Frozen Food Best Meat Indonesia

Nama : Abd Rahman

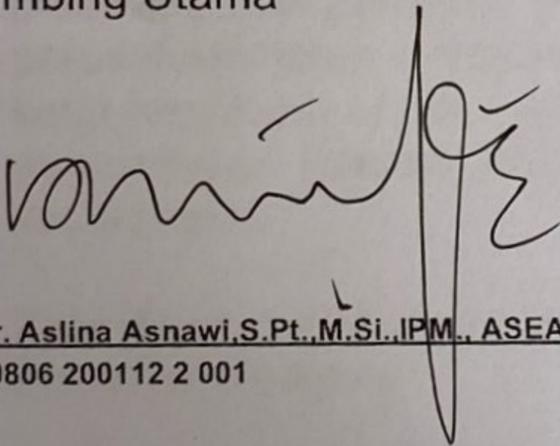
NIM : I012222008

Program Studi : Ilmu dan Teknologi Peternakan

Makassar, 20 September 2024

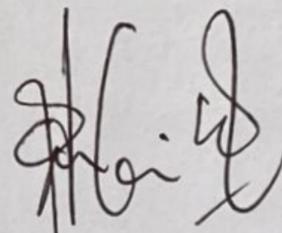
Hasil Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Ir. Aslina Asnawi, S.Pt., M.Si., IPM., ASEAN.Eng.
NIP. 19750806 200112 2 001

Pembimbing Anggota



Dr. Ir. Siti Nurlaelah, S.Pt., M.Si., IPM
NIP. 19691003 199903 2 001

ABSTRACT

Abd Rahman. I012222008. *The Influence of Compensation and Work Motivation on Job Satisfaction and Fraud in Frozen Food Company Best Meat Indonesia: Aslina Asnawi dan Siti Nurlaelah*

One of the crucial factors for achieving the objectives of a company is human resources. They certainly expect reciprocal compensation commensurate with what they do. Work motivation factors are equally important in increasing job satisfaction. If employees feel dissatisfied, it will drive them to commit *fraud*. This research is quantitative in nature. The population comprises all employees with a non-probability sampling technique involving 40 respondents, conducted from November to December 2023. The analysis employs SEM (Structural Equation Modeling) modeling techniques using SmartPLS 4.0 software. This study found that compensation and work motivation significantly impact employee job satisfaction. Specifically, compensation significantly influences job satisfaction with a path coefficient of 0,525 and a p-value of 0,001 ($p < 0,05$). Similarly, work motivation shows a significant influence on job satisfaction with a path coefficient of 0,338 and a p-value of 0,028 ($p < 0,05$). This study also found that job satisfaction has a significant influence on *fraud*, with a path coefficient of 0,645 and a p-value of 0,000 ($p < 0,05$). However, compensation does not have a significant influence on *fraud*, with a path coefficient of -0,193 and a p-value of 0,282 ($p > 0,05$). Conversely, work motivation shows a significant influence on *fraud* with a path coefficient of -0,475 and a p-value of 0,048 ($p < 0,05$). Based on these findings, it is recommended that companies continue to pay attention to compensation and enhance employee work motivation to achieve optimal job satisfaction. Additionally, internal company supervision needs to be increased to minimize *fraud*.

Keywords: *Job satisfaction, compensation, work motivation, fraud, Structural Equation Modeling*



Optimized using
trial version
www.balesio.com

ABSTRAK

Abd Rahman. I012222008. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Fraud* Di Perusahaan Frozen Food Best Meat Indonesia: **Aslina Asnawi dan Siti Nurlaelah**

Salah satu hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Mereka tentunya mengharapkan timbal balik berupa kompensasi sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kepuasan kerja. Jika karyawan merasa tidak puas maka akan mendorong mereka untuk melakukan kecurangan. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan dengan menggunakan teknik non-probability sample sebanyak 40 responden, dilakukan pada bulan November sampai dengan Desember 2023. Analisis menggunakan teknik pemodelan SEM (Structural Equation Modeling) dengan software SmartPLS 4.0. Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Khususnya, kompensasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,525 dan p-value 0,001 ($p < 0,05$). Demikian pula, motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,338 dan p-value 0,028 ($p < 0,05$). Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan, dengan koefisien jalur sebesar 0,645 dan p-value 0,000 ($p < 0,05$). Namun, kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kecurangan, dengan koefisien jalur sebesar -0,193 dan p-value 0,282 ($p > 0,05$). Sebaliknya, motivasi kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kecurangan dengan koefisien jalur sebesar -0,475 dan p-value 0,048 ($p < 0,05$). Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar perusahaan terus memperhatikan kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal. Selain itu, pengawasan internal perusahaan perlu ditingkatkan guna meminimalisir kecurangan.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, fraud, Structural Equation Modeling*



Optimized using
trial version
www.balesio.com

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. Atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan makalah proposal rencana penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Fraud* Di Perusahaan Frozen Food Best Meat Indonesia**”. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan makalah ini utamanya kepada:

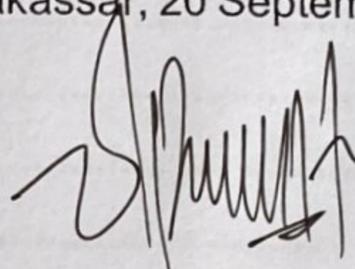
1. Ibu **Prof Dr. Ir. Aslina Asnawi, S.Pt., M.Si., IPM., ASEAN Eng** dan **ibu Dr. Ir. Siti Nurlaelah, S.Pt., M.Si.,IPM** selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dalam penyusunan makalah ini.
2. Kedua orang tua bapak **H. Mustakim** dan ibu **Hj. Ramianti** yang selalu mendoakan dan mendukung disetiap langkah yang penulis ambil.
3. Bapak **Prof. Dr. Ir. Ahmad Ramadhan Siregar, M.S**, Ibu **Prof. Dr. Ir. Hastang, M.Si., IPU**; dan Ibu **Vidyahwaty Tenrisanna, S.Pt, M.Ec, Ph.D.** selaku penguji yang telah memberikan masukan dan arahan dalam proses perbaikan makalah ini.
4. Bapak **Dr. Syahdar Baba, S.Pt., M.Si** selaku Dekan Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin, beserta jajarannya. Kepada Dosen pengajar Fakultas Peternakan Universitas Hasanuddin.
5. Sahabat terkasih **Aulisani, Aqifah & Acan dan teman-teman** yang selalu memberikan dukungan dan bantuan hingga terselesaikannya



alah ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan makalah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritikan dan masukan dari pembaca sangat bermanfaat bagi penulisan kedepannya. Semoga makalah ini bermanfaat baik bagi penulis maupun pembaca.

Makassar, 20 September 2024



Abd Rahman

KATA PENGANTAR 1

DAFTAR ISI 2

DAFTAR TABEL 3

DAFTAR GAMBAR 4

BAB I 5

PENDAHULUAN 6

 A. Latar Belakang 7

 B. Rumusan Masalah 8

 C. Tujuan Penelitian 9

 D. Manfaat Penelitian 10

BAB II 11

TINJAUAN PUSTAKA 12

 A. Sumber Daya Manusia 13

 B. Kompetensi 14

 C. Motivasi Kerja 15

 D. Fraud 16

 E. Kepuasan Kerja 17

 F. Kajian Empiris 18

 G. Kerangka Berpikir 19

 H. Mitotosis 20

BAB III 21

METODE PENELITIAN 22

 A. Waktu dan Tempat 23

 B. Jenis Penelitian 24

 C. Populasi dan Sampel 25

 D. Metode Pengumpulan Data 26

 E. Sumber Data 27

 F. Analisa Data 28

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Sumber Daya Manusia	8
B. Kompensasi	10
C. Motivasi Kerja	19
D. Fraud	23
E. kepuasan kerja	30
F. Kajian Empiris.....	39
G. Kerangka Berpikir	41
H. Hipotesis	42
BAB III.....	43
METODE PENELITIAN.....	43
A. Waktu dan Tempat	43
B. Jenis Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel.....	44
Metode Pengumpulan Data	45
Sumber Data.....	45
Analisis Data.....	46



G. Konsep Operasional	54
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Keadaan Umum Perusahaan	59
B. Keadaan Umum Responden	60
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	64
D. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	72
E. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Fraud Di Perusahaan Frozen Food Best Meat Indonesia ..	96
BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	109



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil penelitian terdahulu.....	39
Tabel 2. Sebaran Karyawan Perusahaan frozen food Best Meat Indonesia	44
Tabel 3. Skor Skala Likert.....	46
Tabel 4 Variabel yang Diamati.....	58
Tabel 5. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Best Meat	61
Tabel 6. Klasifikasi responden berdasarkan pendidikan terakhir di Best Meat	62
Tabel 7. Klasifikasi Responden Berdasarkan lama bekerja.....	63
Tabel 8. Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 9. Penilaian Deskripsi variabel (K) : kompensasi	66
Tabel 10. Penilaian Deskripsi Variabel (MK) : Motivasi Kerja	67
Tabel 11. Penilaian Deskripsi Variabel (KK) : Kepuasan Kerja	69
Tabel 12. Penilaian Deskripsi Variabel (F) : <i>Fraud</i>	71
Tabel 13. Outer Loading, Composite Reliability dan Average Variance Extracted	78
Tabel 14. Fornell dan Lacker	82
Tabel 15. Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)	82
Tabel 16. Loading dan Cross Loading.....	83
Tabel 17. Inner VIF (Variance Inflated Factor)	85
Tabel 18. Pengujian Hipotesis (Pengaruh Langsung)	85
Tabel 19. R Square.....	92
Tabel 20, Q Square.....	93
Tabel 21. GoF Indeks	94
Tabel 22. PLS Predict.....	95
Tabel 23. Uji Linieritas	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka pikir penelitian.....	41
Gambar 2. Struktur organisasi Perusahaan Frozen food Best Meat Indonesia	60
Gambar 3. Diagram Path Coefficient dan P Values tahap II.....	81



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai. Namun tanpa didukung oleh sumber daya manusia, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan.

Manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan dan kebutuhan hidup, tentu mereka mengharapkan adanya timbal balik berupa kompensasi atas kontribusi sesuai dengan apa yang dilakukan terhadap perusahaan. Kompensasi yang sesuai dapat mendorong sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya sedangkan kompensasi yang tidak sesuai dapat mendorong sumber daya manusia untuk melakukan tindakan kecurangan.

Kecurangan dapat diartikan tindakan sengaja di luar aturan yang bertujuan menguntungkan diri sendiri dan merugikan orang lain (Tjahyono, 2013). Dalam pengauditan kecurangan disebut dengan *fraud*, merupakan suatu tindakan kecurangan yang dilakukan dengan sengaja

oleh kelompok atau individu yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sehingga dapat merugikan perusahaan dan berpengaruh



terhadap kinerja karyawan. Kecurangan atau *fraud* dapat terjadi pada semua jenjang karyawan, mulai jenjang paling bawah, menengah, bahkan sampai jajaran atas (top management) di dalam perusahaan. *Fraud* dapat meliputi tindak korupsi, penyalahgunaan asset, dan manipulasi laporan keuangan.

Faktor yang membuat karyawan melakukan *fraud* adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja serta kurangnya motivasi dalam bekerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standard atau bahkan melampaui standard karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik.

Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang karyawan agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Motivasi merupakan energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi. Hal ini sesuai



penelitian Mubaroqah & Yusuf (2022) yang menyatakan bahwa kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Astuti dkk

(2021) Dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan dan melaksanakan motivasi kerja dengan baik. Melalui motivasi Kerja yang baik diharapkan dapat mencapai tingkat kinerja pegawai yang lebih tinggi. Memotivasi perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menumbuhkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Selain motivasi dan kepuasan kerja, kesesuaian kompensasi juga menjadi salah satu faktor terjadinya *fraud*. Kompensasi yang sesuai diyakini dapat membuat karyawan puas dengan apa yang mereka terima sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja. Hal ini memungkinkan karyawan mendapat balas jasa yang lebih seperti kenaikan gaji atau upah hingga promosi jabatan, begitupun sebaliknya. Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut dengan bekerja. Ketidakpuasan karena kompensasi yang tidak memadai atau pekerjaan yang menjemukan juga dapat mendukung insiden-insiden pencurian oleh para pekerja. Pencurian tersebut dapat berupa pencurian uang, peralatan, serta persediaan barang yang dilakukan oleh pekerja. Hal tersebut merupakan masalah yang penting bagi organisasi Widyasari, dkk (2017). Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Delfi, dkk (2014) yang menyatakan bahwa kesesuaian kompensasi memiliki



h terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya apabila sasi yang diberikan organisasi atau perusahaan kepada karyawan

sesuai maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun.

Kepuasan kerja dibentuk oleh imbal jasa yang diberikan pada anggota organisasi atau karyawan yang telah memberikan kontribusi pada organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi upah atau gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju, faktor individu serta faktor sosial (As'ad, 2003). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja karyawan adalah adanya harapan-harapan dari karyawan yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum mencukupi, dan sebagainya Handoko (1992) dalam Wiliandari (2015).

Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan dampak dari kepuasan kerja yaitu munculnya perilaku penyimpangan di tempat kerja. Faktor penentu tindakan kecurangan atau *fraud* yang dilakukan karyawan adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan yang telah terpenuhi tingkat kepuasan kerjanya akan meningkatkan produktivitasnya, serta memiliki rasa loyalitas pada perusahaan, sehingga tidak muncul keinginan untuk melakukan kecurangan atau *fraud*.

Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih



oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap

kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan tingkat kepuasan karyawan menjadi rendah.

Salah satu perusahaan yang berupaya untuk meminimalisir atau mencegah terjadinya *fraud* karyawan adalah perusahaan frozen food Best Meat Indonesia. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan produk peternakan berupa daging ayam beku, dengan produk bernama Best Meat bekerjasama dengan PT. Japfa group. Outlet Best Meat telah tersebar di beberapa kota di seluruh Indonesia termasuk Malang, Sidoarjo, Surabaya, Makassar, Medan, Kalimantan dan beberapa daerah lainnya di Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa perusahaan frozen food Best Meat Indonesia khususnya yang tersebar di wilayah timur yaitu Kabupate Maros, Kota Makassar, Kabupaten Gowa, diduga terdapat tindakan *fraud* yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan dan kompensasi yang diterima tidak sesuai sehingga beberapa karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Prasetya (2015) menyatakan bahwa kompensasi memiliki nilai negatif terhadap *fraud*. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin rendah *fraud* yang dilakukan



yawan, begitupun kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin

rendah *fraud* yang terjadi. Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti termotivasi melakukan penelitian lebih lanjut terkait “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Fraud* Di Perusahaan Frozen Food Best Meat Indonesia**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia.



2. Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia.

3. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia.
4. Menganalisa pengaruh kompensasi terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia.
5. Menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap *fraud* di perusahaan frozen food Best Meat Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis selaian sebagai tugas akhir, dapat menambah wawasan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah yang telah diterima kedalam penelitian yang sebenarnya
2. Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam memilih serta menentukan sumber daya manusia yang potensial dan memiliki kredibilitas yang baik sehingga dapat mendukung kesuksesan perusahaan, dan meminimalisir kecurangan yang disebabkan oleh sumber daya manusia atau karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya adalah sumber energi, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri dari sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting adalah sumber daya manusia (Setiawan & Hamdan, 2019)

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Arti penting sumber daya manusia adalah bermula dari kenyataan bahwa manusia adalah merupakan elemen yang selalu ada dalam organisasi. Tidak peduli apa keunggulan-keunggulan lainnya yang dimiliki organisasi, organisasi tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan labanya tanpa adanya karyawan – karyawan kompeten yang berdedikasi terhadap keinginan perusahaan selanjutnya (Ayun, 2011).

Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya, dan karya sumber daya manusia merupakan salah satu yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disampingi



faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sulistyani & Rosidah 2018)

Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti intelligence, creativity, dan imagination, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya. Dengan berpegang pada definisi diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan (Oktayani, 2017)

Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2011). Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia



perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan akan kualitas dan kapabilitas hidupnya (Namira, 2018).

Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai, sedangkan potensi non fisik adalah kemampuan seorang pegawai yang terakumulasi baik dari latar belakang pengetahuan, intelegensi, keahlian, keterampilan, human relations. Nawawi (2011) menyatakan yang dimaksudkan sebagai sumber daya manusia adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai gerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

B. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja. Pada dasarnya

bekerja juga ingin memperoleh imbalan untuk memenuhi an hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai



kerja keras dan semakin menunjukkan kinerjanya terhadap perusahaan sehingga perusahaan tersebut memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya (Yusuf, 2015).

Kompensasi menurut (Kenelak dkk, 2016) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Kasenda, 2013) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan instansi atau organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.) Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi atau organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi ialah bentuk penghargaan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah ia lakukan baik yang diterima secara tunai maupun non tunai.

Mondy dan Noe (2016) menjelaskan tentang jenis-jenis kompensasi. Kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:



1. Kompensasi Finansial Kompensasi finansial terbagi kembali menjadi dua jenis. Kedua jenis tersebut ialah:
 - a. Kompensasi Langsung, kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, komisi, bonus, tunjangan.
 - b. Kompensasi tidak langsung, kompensasi tidak langsung dapat berupa jaminan asuransi (baik jiwa maupun kesehatan), bantuan sosial untuk pegawai, cuti.
2. Kompensasi Non-finansial Kompensasi non finansial dapat pula dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:
 - a. Pekerjaan, kompensasi non finansial pekerjaan ini dapat berupa tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, tercapainya tujuan, peluang adanya promosi
 - b. Lingkungan pekerjaan, kompensasi ini berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi lingkungan yang nyaman, dll

Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi juga memberikan arti penting bagi karyawan dan individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka antara karyawan sendiri, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi adalah pembayaran yang diterima karyawan atas jasa yang telah mereka



dalam menyelesaikan pekerjaan dan telah berkontribusi untuk
aan serta kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi

utama pegawai bekerja. menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu (Samsudin, 2010)

Kompensasi merupakan faktor yang penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang yang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada di organisasi yang lain (Mathis and Jackson, 2006). Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Tulus, 2009)

Kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonsultasikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa (Firmandari, 2014). Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2016).

Kompensasi dapat didefinisikan balas jasa setimpal yang diberikan perusahaan sebagai bentuk dalam menghargai jerih payah karyawan karena telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan Sutrisno (2018). Kompensasi adalah semua pendapatan yang



ik uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima n sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Apabila dilihat dari sisi pegawai, kompensasi merupakan sesuatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai penghargaan pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh (Kadarisman, 2012)

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang atau finansial maupun yang tidak langsung berupa uang atau nonfinansial (Martoyo, 2007). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008). Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting (Martoyo, 2007)

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan pada dasarnya mempunyai tujuan dan manfaat yang dirasakan langsung oleh karyawan yang bersangkutan, dengan adanya sistem kompensasi yang jelas, akurat dan sistematis maka hal ini dapat memberikan rasa puas

liri karyawan dan semangat dalam bekerja sehingga kinerja n dapat menjadi lebih baik lagi. Kompensasi merupakan sesuatu



yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005).

Kompensasi menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk terus mengembangkan performanya dan hal itu harus didukung pada dengan karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya hal-hal yang mengakibatkan kerugian. Untuk dapat memotivasi karyawan dengan efektif pemberian kompensasi haruslah sesuai dengan prestasi yang diraih karyawan. Tujuan pemberian kompensasi menurut (Hasibuan, 2002) antara lain :

- a. Ikatan kerjasama dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau organisasi wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.
- b. kepuasan kerja dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan lainnya, sehingga pegawai memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.
- c. Pengadaan efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan pegawai yang berkompentensi untuk perusahaan itu



1 lebih mudah.

vasi sering pula diartikan sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, karena akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

- e. Stabilitas pegawai , yaitu adanya program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil.
- f. Disiplin, pemberian balas jasa yang cukup besar dari perusahaan ke pegawai maka menciptakan disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh serikat buruh, adanya program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. H
- h. Pengaruh Pemerintah, yaitu jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

Tujuan manajemen kompensasi menurut (Marwansyah, 2016) adalah:

- a. Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga



1. Karena banyak perusahaan /majikan yang bersaing untuk dapat pekerja berkualitas tinggi

- b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada Para pekerja akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak kooperatif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.
- c. Menjamin terciptanya tenaga kerja Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relative sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang diterima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.
- d. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi di masa depan
- e. Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif para pekerja mungkin dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah
- f. Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku
- g. Sistem gaji atau upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Indikator-indikator Kompensasi menurut (Simamora, 2004) diantaranya :

- a. Upah dan gaji, Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji. Upah merupakan basis bayaran yang seringkali digunakan bagi karyawan



produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari Kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Metode penetapan kompensasi dijelaskan oleh (Sirait, 2006) adalah sebagai berikut

- a. Standar Gaji yang Berlaku Umum

Beberapa jabatan harus dibayar lebih dari yang seharusnya sebab oleh desakan pasar (terutama untuk jabatan yang sukar diisi lowongannya).

- b. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba agar bisa tetap hidup. Sebaliknya juga pegawai tidak akan digaji lebih dari pada kontribusi yang diberikan kepada perusahaan (digaji sesuai produktivitas mereka).

- c. Kebijakan Gaji dan Upah



Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang menyebabkan mereka harus mengadakan penyesuaian terhadap gaji yang telah

ditetapkan. Kebijakan yang umum yaitu memberikan kenaikan gaji yang sama kepada pegawai yang bergabung dengan serikat pekerja dengan pegawai yang tidak bergabung dengan serikat pekerja.

d. Peraturan Pemerintah

Pemerintah turut campur dalam menentukan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan tenaga kerja, seperti penentuan upah minimum regional, upah lembur, pembatasan usia kerja (umur 15 tahun sampai dengan umur 65 tahun), dan pembatasan jam kerja (maksimum 40 jam per minggu).

e. Nilai yang Sebanding dengan Pembayaran yang Sama

Masalah penting dalam manajemen kompensasi dengan kesempatan yang sama adalah “comparable worth” (nilai yang sebanding). Setiap jabatan yang mempunyai nilai yang sama bagi organisasi harus dibayar sama. Comparable worth berarti pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Jika pekerjaan karyawan tersebut lebih sulit daripada karyawan lainnya maka sebanding dengan peningkatan kompensasi yang diperolehnya

C. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019).



Motivasi dalam bekerja sangat penting karena dapat menggerakkan dan mengarahkan karyawan sesuai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sutanto & Fandiarto (2012) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan psikologis seseorang dalam menentukan arah perilaku dalam suatu organisasi, yang merupakan tingkat usaha dan tingkat tekad/kegigihan dalam menghadapi rintangan. Salah satu sasaran teori motivasi adalah pemuas kebutuhan manusia termasuk kebutuhan yang bersifat primer. Dilihat dari kaca mata manajemen, motivasi para anggota organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang tinggi. Motivasi negatif adalah perilaku yang berangkat dari pengutamaan kepentingan-kepentingan pribadi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan kelompok atau kepentingan organisasi secara keseluruhan (Siagian, 2004).

Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. adalah



aktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.

Motivasi kerja merupakan pendorong perilaku seorang karyawan untuk mengarahkan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Akibat dari motivasi tersebut akan menimbulkan dorongan dan semangat dalam bekerja. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator menurut George and Jones (2005, dalam Sutanto & Fandiarto, 2012) yaitu:

- a) Arah perilaku (Direction of Behavior) Mengacu kepada bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Perilaku karyawan yang negatif akan menghambat kinerja organisasi dan perilaku karyawan yang positif selalu memperkuat kinerja organisasi.



kat kegigihan (Level of Persistence) Mengacu pada perilaku awan apabila dihadapkan pada suatu masalah atau rintangan

dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi positif pasti akan memberikan usaha terbaik untuk perusahaan dan akan mempertahankan perilaku positif dalam kondisi kerja yang berat. Tingkat kegigihan Indikator ini mengacu kepada upaya yang dilakukan karyawan dalam menghadapi masalah, tantangan, hambatan, atau halangan dalam bekerja.

- c) Tingkat usaha (Level of Effort) Tingkat usaha menunjukkan perilaku karyawan tersebut selama mengerjakan tugasnya. Tingkat usaha karyawan dapat diukur dari sifat kerja keras mereka untuk menjaga konsistensi perilaku positif dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab. Tingkat usaha Indikator ini mengacu kepada usaha yang dilakukan setiap karyawan dalam bekerja.

Karyawan harus termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai prestasi yang bermanfaat. pemberian motivasi memiliki tujuan agar orang dan karyawan dapat melaksanakan kinerja yang diharapkan organisasi dengan antusias. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut :

- (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- (2) Meningkatkan produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan.
- (3) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- (4) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- (5) Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- (6) Menciptakan suasana dan hubungan



ang baik. (7) Mengefektifkan pengadaan karyawan. (8) atkan kreativitas dan partisipasi karyawan

Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang bisa membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan perusahaan maka dapat meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan kinerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan serta menjadi sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

D. Fraud

Fraud merupakan suatu perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh orang-orang dari dalam dan atau luar organisasi dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan atau kelompoknya yang secara langsung merugikan pihak lain. Hal ini termasuk berbohong, menipu, menggelapkan, dan mencuri. Penggelapan disini dimaksudkan adalah dengan mengubah kekayaan atau aset perusahaan yang dipercayakan kepadanya secara tidak wajar untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan perusahaan (Hardianto, 2011)

Definisi kecurangan atau *fraud* menurut Tuanakotta (2014) adalah setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan tipu daya, penyembunyian atau pelanggaran kepercayaan. Tindakan ini tidak tergantung pada penerapan ancaman kekerasan atau kekuatan fisik. Penipuan yang dilakukan oleh dan organisasi untuk memperoleh uang, kekayaan atau jasa; untuk dari pembayaran atau kerugian jasa; atau untuk mengamankan



Fraud adalah tindakan yang disengaja oleh perorangan atau kesatuan untuk menipu orang lain yang menyebabkan kerugian. Khususnya terjadi misrepresentation (penyajian yang keliru) untuk merusak atau dengan maksud menahan data bahan yang diperlukan untuk pelaksanaan keputusan terdahulu. Kasus kecurangan seringkali terjadi sehingga menyebabkan kerugian yang cukup besar. Apabila kecurangan tidak dapat diminimalisir ataupun dicegah, maka akan berakibat fatal. Menurut Karyono (2013) Pencegahan kecurangan merupakan segala upaya untuk menangkal pelaku potensial, mempersempit ruang gerak dan mengidentifikasi kegiatan yang beresiko tinggi terjadinya kecurangan. Sedangkan menurut Nugroho (2015) pencegahan *fraud* adalah suatu upaya atau usaha untuk menolak atau menahan segala bentuk *fraud* atau perbuatan curang yang dilakukan pegawai yang berdampak merugikan bagi organisasi perusahaan.

Pencegahan *fraud* itu sendiri dapat dilaukan dengan adanya kesadaran dari setiap individu - individu, terutama harus diadakannya sistem pengoprasian yang sangat memadai untuk mengurangi tingkat kecurangan dalam suatu perusahaan, bagi pihak auditor internal itu sendiri haris memiliki skill (keahlian) dalam mendeteksi adanya indikasi tindak kecurangan dalam perusahaan, kecurangan tersebut dapat memiliki beragam bentuk kecurangan seperti kecurangan berupa pencurian asset dan memanipulasi laporan keuangan. Kecurangan ini banyak halnya di



dalam suatu perusahaan dan hal yang menjadikan tindak

kecurangan tersebut ialah faktor dorongan dari diri seseorang baik secara genetik (umum) maupun individual.

Pencegahan kecurangan pada umumnya adalah aktivitas yang dilaksanakan manajemen dalam hal penetapan kebijakan, sistem dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa tindakan yang diperlukan sudah dilakukan dewan komisaris, manajemen, dan personil lain perusahaan untuk dapat memberikan keyakinan memadai dalam mencapai 3 (tiga) tujuan pokok yaitu ; keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi serta kepatuhan terhadap hukum & peraturan yang berlaku. (COSO: 1992)

Dari beberapa definisi diatas dapat disintesisakan bahwa pencegahan kecurangan (*fraud*) adalah upaya untuk menahan segala bentuk kecurangan, mempersempit ruang gerak pelaku dan mengidentifikasi kegiatan yang memiliki risiko cukup tinggi untuk terjadinya kecurangan yang berdampak merugikan bagi entitas baik sektor swasta maupun pemerintahan

1. Arogansi merupakan sifat kurangnya hati nurani pada seseorang. Kesombongan ini muncul dari keyakinan bahwa dirinya mampu melakukan kecurangan dan kontrol yang ada tidak dapat menimpa dirinya sehingga pelaku kecurangan biasanya berpikir bebas untuk melakukan kecurangan tanpa takut adanya sanksi yang akan menjeratnya.



petensi merupakan kemampuan karyawan untuk menembus jendialan internal yang ada di perusahaannya, mengembangkan

strategi penggelapan yang canggih, dan mampu mengendalikan situasi sosial yang mampu mendatangkan keuntungan baginya dengan cara mempengaruhi orang lain agar bekerja sama dengannya.

3. kesempatan yaitu kontrol yang lemah memberikan kesempatan bagi seseorang untuk melakukan penipuan.

Zimbelman dkk (2014) mendefinisikan *fraud* sebagai suatu istilah yang umum, dan tidak mencakup segala macam cara yang dapat digunakan dengan keahlian tertentu, yang dipilih oleh seorang individu, untuk mendapatkan keuntungan dari pihak lain dengan melakukan representasi yang salah. Tidak ada aturan yang baku dan tetap yang bisa dikeluarkan sebagai proposisi umum dalam mendefinisikan kecurangan, termasuk kejut, tipu muslihat, ataupun cara-cara yang licik dan tidak wajar yang digunakan untuk melakukan penipuan. Batasan satu- satunya dalam mendefinisikan kecurangan adalah hal- hal yang membatasi ketidakjujuran manusia.

Dorongan seseorang melakukan tindakan *fraud* relatif beragam. Salah satu teori yang mengungkapkan dorongan seseorang melakukan tindakan *fraud* adalah *fraud triangle theory* yang diperkenalkan pertama kali oleh psikolog Cressey (1953) dalam putra (2023) menyebutkan bahwa terdapat tiga dimensi yang mengungkapkan alasan seseorang melakukan tindakan *fraud*, diantaranya: tekanan (pressure), peluang (opportunity), dan pembenaran (rationalization). Dimensi tersebut membentuk konsep yang



menjelaskan faktor-faktor penyebab *fraud*. Faktor-faktor tersebut
 in:

a) Tekanan (Pressure)

Tekanan merupakan motivasi atau dorongan pada diri individu untuk melakukan tindakan kecurangan. Motivasi atau dorongan seorang individu melakukan kecurangan bisa berupa tekanan emosional, tekanan finansial, dan tekanan lingkungan.. Konsep yang penting di sini adalah tekanan yang menghimpit hidupnya (berupa kebutuhan akan uang), padahal ia tidak bisa berbagi dengan orang lain. Sedangkan tekanan dalam hal non keuangan juga dapat mendorong seseorang untuk melakukan *fraud*, misalnya tindakan untuk menutupi kinerja yang buruk karena tuntutan pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik.

b) Kesempatan (Opportunity)

Kesempatan dapat diartikan sebagai situasi atau kondisi yang dapat membuka peluang bagi individu untuk melakukan tindak kecurangan. Kemungkinan kesempatan timbul karena pengendalian intern yang lemah, penegakan peraturan yang kurang maksimal, dan penyalahgunaan posisi jabatan. kesempatan (perceived opportunity) adalah peluang memungkinkan terjadinya kecurangan.

c) Pembeneran (Rationalization)

Pembeneran terjadi karena terdapat nilai tidak etis di lingkungan individu berada yang membenarkan perilaku tidak jujur dan memperbolehkan individu melakukan tindakan menyimpang. Rasionalisasi merupakan bagian dari *fraud* triangle yang paling sulit diukur. Mencari



aran sebenarnya merupakan bagian yang harus ada dari an itu sendiri, bahkan merupakan bagian dari motivasi untuk

melakukan kejahatan. Rationalization diperlukan agar pelaku dapat mencerna perilakunya yang melawan hukum untuk tetap mempertahankan jati dirinya sebagai orang yang dipercaya. Setelah kejahatan dilakukan, rationalization ini ditinggalkan, karena tidak diperlukan lagi.

Faradila, dkk (2022) mengungkapkan terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud*, namun faktor terbesar yang dapat menimbulkan *fraud* adalah adanya kesempatan. *Fraud* bukan karena penilaian kinerja karyawan yang buruk, tetapi karena tekanan finansial individu, sistem kontrol yang lemah, kurangnya jejak audit dan kurangnya akses ke informasi. Sifat serakah ini selanjutnya akan mendorong karyawan untuk melakukan upaya penipuan ketika ada kesempatan, dan selain itu, tindakan hukum yang lemah juga dapat menyebabkan seseorang menyalahgunakan jabatannya untuk melakukan berbagai tindak pidana yang dilakukan seperti *fraud*. Terdapat beberapa jenis *fraud*, diantaranya adalah

a. Penyimpangan asset

Fraud ini mencakup semua tindakan yang berhubungan kuat dengan pencurian atau penyalahgunaan harta benda yang dipercayakan kepada orang tersebut. Penyimpangan ini merupakan bentuk kecurangan yang paling sering terjadi di perusahaan.

b. Pernyataan palsu

Tindakan ini dijalankan untuk menyembunyikan situasi keuangan sebenarnya. Dengan demikian, pelaporan keuangan biasanya



dilakukan dalam bentuk penipuan yang menguntungkannya, baik untuk perusahaan maupun para pelaku kecurangan.

c. Korupsi

Penipuan jenis ini sering terjadi dimana-mana. Tindak pidana ini dapat terjadi karena lemahnya penegakan hukum.

d. Pencurian data

Penggelapan data adalah salah satu bentuk *fraud* yang jika perusahaan berada di bidang keuangan, data pelanggan kerap kali dicuri. Perbuatan ini perbuatan yang terlarang sebab dapat merugikan pegawai lain.

Terdapat empat faktor pendorong seseorang untuk melakukan tindakan kecurangan, atau yang lebih dikenal sebagai teori GONE dikemukakan Bologne (1993), yaitu:

- a. Greed (Keserakahan) Berkaitan dengan perilaku serakah yang potensial ada dalam diri setiap orang.
- b. Opportunity (Kesempatan) Berkaitan dengan keadaan organisasi, instansi, masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya
- c. Need (Kebutuhan) faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu untuk menunjang hidupnya secara wajar.
- d. Exposure (Pengungkapan) kemungkinan dapat diungkapnya suatu kecurangan dan sifat serta beratnya hukuman terhadap pelaku



irangan. Semakin besar kemungkinan suatu kecurangan dapat terungkap, semakin kecil dorongan seseorang untuk melakukan

kecurangan tersebut, semakin berat hukuman kepada pelaku kecurangan akan semakin kurang dorongan seseorang untuk melakukan kecurangan

E. kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja berharap memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja kerap kali diartikan sebagai penentu sejauh mana seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep kesatuan. Tetapi, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Kepuasan kerja merupakan sikap mental yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. kepuasan



kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat (Prayogo,dkk 2019)

Secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting (Nurhayati, 2016).

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018)

Kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan



kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi in dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah

satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Handoko, 2020)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas (Moorhead dan Griffin, 2013).

Wexley dan Yukl (1977) dalam As'ad (2003) menyatakan bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal yaitu:

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory). Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan kecil, sebaliknya ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu bila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan besar.
2. Teori Keadilan (Equity Theory) yaitu seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak dalam suatu situasi. Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.
3. Teori Dua Faktor (Two Factor Theory) Prinsip dari teori ini adalah



va kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang ada. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan

menjadi dua kategori, yang satu dinamakan Dissatisfier atau hygiene factors dan yang lain dinamakan satisfier atau motivators. Satisfier atau motivators adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, pengakuan, wewenang, tanggungjawab dan promosi. Dikatakan tidak adanya kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas, tetapi kalau ada, akan membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu aktor ini disebut sebagai pemuas. Hygiene factors adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, terdiri dari gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Keberadaan kondisi-kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan, tetapi ketidakberadaannya dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.

kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan atau kinerja perusahaan. kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (As'ad, 2013) yaitu:

1. Kesempatan untuk maju, yaitu ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan, sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan pria maupun wanita.



3. Gaji atau upah lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Pengawas atau supervisor. Bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah sekaligus atasannya. Supervisor yang buruk dapat mengakibatkan absensi dan perputaran pegawai

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu menurut (Afandi, 2018) sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment) yaitu kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan (Discrepancies) yaitu kepuasan merupakan suatu hal memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan
3. Pencapaian nilai (Value attainment) yaitu kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.



adilan (Equity) yaitu kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (Organization Culture) yaitu dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Sutrisno, 2019) adalah:

1. Kesempatan untuk maju dalam hal ini adalah ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja
3. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan Manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan atasan yaitu supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan Turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi



puasan.

7. Kondisi kerja termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas atau tidak puas dalam bekerja.
9. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja
10. Fasilitas Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas

Mengukur tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian, digunakan alat ukur JSS (Job Satisfaction Survey) dari Spector, yang terdiri dari 36 item, yang kemudian diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia. Alat ukur ini memiliki pendekatan fase (aspek) dari kepuasan kerja, yang terdiri dari 9 faset sebagai berikut: gaji atau upah (pay), kesempatan promosi, supervise atau atasan, fringe benefits (tunjangan-tunjangan diluar gaji), contingent rewards, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri atau tipe pekerjaan dan komunikasi (Hedissa, Dkk 2015).

1. Gaji



Gaji atau upah merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah

diberikan terhadap organisasi. Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tepat atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

2. Kesempatan Promosi

Promosi adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

3. Supervisi Atau Atasan

Supervisi adalah sebuah proses, yang dilakukan hanya oleh orang yang memiliki kewenangan untuk melihat apakah pekerjaan yang dilakukan pekerja sesuai peraturan yang ada atau tidak. Fungsi supervisi sebagai kegiatan pembinaan dan peningkatan efektivitas, efisiensi, produktivitas dan disiplin.

4. Fringe Benefits (Tunjangan)

Tunjangan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan kepada karyawan diluar kompensasi finansial langsung berupa asuransi, program kesehatan, program keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan. Tunjangan diberikan oleh perusahaan selama karyawan tersebut bekerja, sakit, menganggur, dan juga tunjangan ketika meninggal yang diberikan kepada keluarga.

5. Contingent Rewards.



ewards merupakan bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan

pembinaan yang berkesinambungan. Rewards biasanya diberikan dalam bentuk medali, piala, gelar, sertifikat, plakat, atau pita.

6. Kondisi Perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

7. Rekan Kerja

Rekan kerja mempunyai peran yang cukup penting dalam pencapaian tujuan sebuah instansi dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil lainnya, karena rekan kerja merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam hubungan kerja pada sebuah instansi.

8. Pekerjaan itu Sendiri atau Tipe Pekerjaan

Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan, kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan.

9. Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan

man dari seseorang, suatu tempat atau sesuatu kepada sesuatu, atau orang lain. Komunikasi adalah suatu proses pertukaran



informasi antara individu melalui sesuatu yang biasa baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau Tindakan

F. Kajian Empiris

Tabel 1. Hasil penelitian terdahulu

Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
2015	Prasetya	Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>fraud</i> Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bmt Di Wonosari)	Kompensasi memiliki nilai negatif terhadap <i>fraud</i> . Semakin tinggi Kompensasi yang diterima maka semakin rendah tingkat <i>fraud</i> yang dilakukan oleh karyawan di dalam organisasi begitupun kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>fraud</i> . Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin rendah <i>fraud</i> yang akan dilakukan oleh karyawan
2021	Nurwati	Determinasi kepuasan kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)	Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
2017	Ayunita	kepuasan kerja Dengan Intensi Kecurangan (<i>fraud</i>) Pada Karyawan	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dengan intensi kecurangan (<i>fraud</i>) pada karyawan yang mengarah ke arah positif. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula tingkat intensi kecurangan (<i>fraud</i>) pada karyawan.



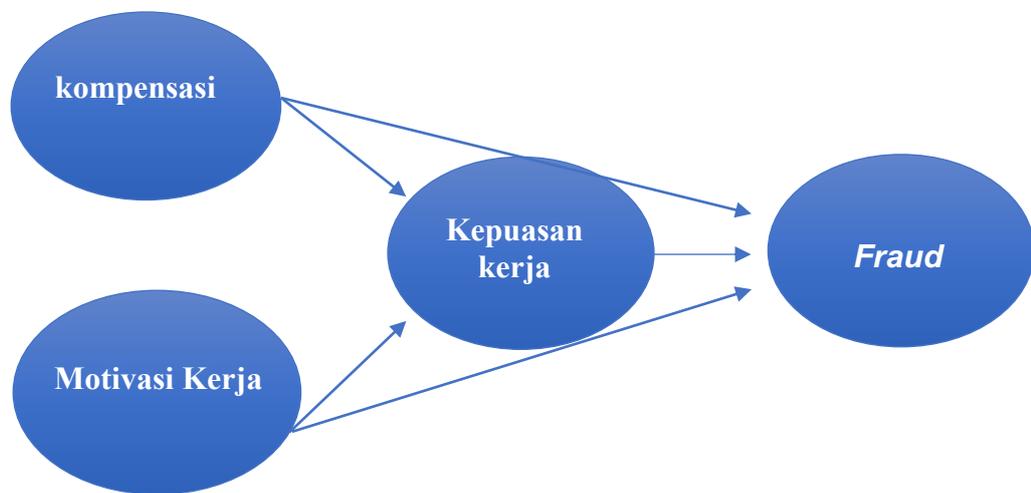
2020	Rahayu, N	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima	Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2010	Wijaya, E. K & Thomas S. K	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ber- pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.
2014.	Delfi, dkk.	Pengaruh Efektivitas Pengendalian Internal Dan Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi (Survey Pada Perusahaan BUMN Cabang Pekanbaru).	variabel efektivitas pengendalian internal memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya apabila efektivitas pengendalian internal meningkat maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun. variabel kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan perusahaan



			sesuai kepada karyawan maka kecenderungan kecurangan akuntansi akan menurun.
--	--	--	--

G. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan tentang latar belakang penelitian, rumusan penelitian, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan kajian teori, pada akhirnya dapat dikemukakan kerangka konseptual penelitian yang berfungsi sebagai penuntun untuk memudahkan dan memahami alur berpikir dalam penelitian ini.



Gambar 1. Kerangka pikir penelitian



H. Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka hipotesis yang diambil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food best meat indonesia
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan frozen food best meat indonesia
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *fraud* di perusahaan frozen food best meat indonesia.
4. Kompensasi berpengaruh terhadap *fraud* di perusahaan frozen food best meat indonesia
5. Motivasi kerja berhadap terhadap *fraud* di perusahaan frozen food best meat indonesia

