

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern, kecurangan atau fraud telah menjadi masalah besar yang dapat mengancam integritas dan keberlangsungan perusahaan di sektor publik maupun swasta. Salah laku dapat menyebabkan kerugian finansial selain menurunkan moral karyawan dan reputasi organisasi di mata publik. Oleh karena itu, upaya untuk mencegah penipuan harus ditingkatkan dengan pendekatan yang kuat dan komprehensif (Subramaniam et al., 2023).

Kepemimpinan adalah komponen penting dalam mencegah penipuan. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong lingkungan kerja yang etis dan terbuka. Pemimpin yang bermoral tinggi dan mampu menanamkan prinsip-prinsip positif dalam organisasi sangat penting untuk mencegah korupsi. Pemimpin seperti ini sering dianggap sebagai role model, dan melalui kebijakan dan teladan yang mereka terapkan, mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku karyawan secara signifikan.

Komitmen pegawai terhadap peran mereka juga penting untuk mengurangi kemungkinan penipuan. Pegawai yang sangat berkomitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan jujur



tanggung jawab. Selain itu, mereka memiliki kemungkinan yang besar untuk melaporkan ketidaksesuaian atau kecurangan yang

mereka saksikan. Seringkali, komitmen ini diukur melalui komitmen, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap aturan dan etika organisasi. (Atik et al., 2023)

Faktor kepemimpinan dan komitmen pegawai saja belum cukup untuk mencegah penipuan sepenuhnya, terutama di daerah yang sangat beragam secara religius dan budaya. Religiusitas menjadi penting sebagai mediator dalam hal ini (Scheetz et al., 2022). Religiusitas bukan hanya berpartisipasi dalam upacara keagamaan yang lebih luas dan mencakup penerapan prinsip-prinsip moral dan etika yang diajarkan agama dalam kehidupan sehari-hari dan dalam membuat keputusan kerja (Mathew et al., 2018).

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa religiusitas membantu menekan perilaku yang tidak etis (Qian et al., 2024). Karena mereka melihat integritas dan kejujuran sebagai bagian dari ketaatan mereka terhadap nilai-nilai spiritual dan agama, karyawan yang sangat religius dalam suatu organisasi cenderung lebih tahan terhadap keinginan untuk berlaku curang (Obrenovic et al., 2020). Ini menjadi lebih penting karena pengaruh kepemimpinan dan komitmen peran. Moral ini diperkuat oleh contoh atasan dan kebijakan internal yang mendukung praktik kerja etis. (Al Bayari et al., 2023).

Religiusitas menarik dijadikan variabel moderasi karena ia berperan sebagai “benteng moral” internal yang bisa menguatkan atau melemahkan h kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap pencegahan



fraud: pegawai yang religius cenderung lebih berhati-hati, menjunjung nilai moral, merasa diawasi norma transendental, dan memiliki kontrol diri lebih kuat sehingga tekanan atau kesempatan untuk berbuat curang lebih mudah ditahan; sebaliknya, komitmen atau arahan pemimpin yang baik tidak selalu efektif bila tidak ditopang landasan religius yang terinternalisasi. Selain itu, konteks Kabupaten Takalar yang dikenal memiliki kultur keagamaan kuat membuat religiusitas sangat relevan diuji sebagai faktor yang memperkuat integritas dan penerimaan nilai antikecurangan di lingkungan kerja BPN.

Penting bagi penelitian ini untuk mempelajari bagaimana religiusitas dapat mempengaruhi pengaruh kepemimpinan dan komitmen pegawai terhadap pencegahan penipuan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika internal organisasi yang mempengaruhi pencegahan fraud, serta untuk mengidentifikasi strategi terbaik yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi, dengan harapan dapat menemukan pendekatan yang lebih luas dan efektif untuk membentuk budaya organisasi yang kuat dan resisten terhadap praktik fraud dengan mengintegrasikan elemen-elemen ini. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan kebijakan dan program pencegahan fraud yang efektif dan berkelanjutan yang sesuai dengan prinsip moral dan religius karyawan (Yulianti et al., 2024).

Menurut penelitian ini, membentuk strategi untuk mencegah fraud membutuhkan komitmen religius pegawai dan kepemimpinan yang religius tinggi. Pendekatan religius dalam etika kerja membantu



memperkuat fondasi moral yang menjadi penjaga utama terhadap tindakan tidak etis. Di sisi lain, kepemimpinan yang transparan dan etis dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kejujuran dan akuntabilitas. Banyak kali, agama memberikan kerangka kerja yang lebih kuat tentang apa yang dianggap benar dan salah dibandingkan dengan kode etik perusahaan. Akibatnya, masuknya prinsip religius ke dalam kebijakan organisasi dapat meningkatkan kinerja program pencegahan penipuan. Sebaliknya, untuk menjamin kebenaran hasil, moderasi religiusitas dalam hubungan antara kepemimpinan dan komitmen pegawai harus diukur dengan cara yang tepat. Hal ini mencakup pembuatan alat yang dapat dengan akurat mengukur tingkat religiusitas seseorang dan bagaimana hal ini mempengaruhi perilaku moral di tempat kerja. Pengukuran ini harus mempertimbangkan perbedaan individu dan konteks budaya yang dapat memengaruhi cara orang menerapkan religiusitas dalam kehidupan sehari-hari. (Martins et al., 2023)

Sangat penting untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berhubungan dengan kepemimpinan, komitmen pegawai, dan religiusitas, seperti struktur organisasi, sistem penghargaan, dan kebijakan disiplin. Pengaruh variabel-variabel ini dapat memberikan wawasan tambahan tentang mekanisme yang mendorong atau menghambat penipuan.

Untuk memahami dengan baik hubungan kausal, penelitian ini juga menggunakan metodologi yang kuat. Untuk mendapatkan



pemahaman yang lebih detail dan kontekstual tentang pengaruh religiusitas, metode kuantitatif seperti survei dapat ditambahkan dengan wawancara atau studi kasus yang mendalam. Metode campuran ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang dapat digeneralisasi dan detail dari pengalaman setiap orang. (Ramlawati et al., 2023)

Bagi mereka yang terlibat dalam organisasi, manfaat praktis dari penelitian ini sangat penting. Hasil ini dapat digunakan oleh pemimpin dan pemimpin untuk membuat program pelatihan yang lebih baik yang menekankan kepatuhan terhadap aturan dan pembangunan karakter dan integritas pribadi. Salah satu tujuan dari program-program ini adalah untuk menanamkan prinsip-prinsip religius dan moral dalam proses pengambilan keputusan sehari-hari, serta untuk mendorong budaya perusahaan untuk menghindari penipuan.

Studi tentang bagaimana kepemimpinan, komitmen pegawai, dan religiusitas mempengaruhi pencegahan penipuan menawarkan perspektif baru dalam menangani salah satu masalah paling sering terjadi dalam manajemen organisasi. Bisnis dapat memperkuat prinsip moral dan etis dalam praktik bisnis mereka dengan lebih baik dengan menerapkan pendekatan yang lebih menyeluruh dan menyeluruh. (Battal & Ibrahim, 2023)



1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?
- 2) Apakah Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?
- 3) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud jika di Moderasi oleh Religiuitas pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?
- 4) Apakah Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud jika di Moderasi oleh Religiuitas pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?
- 2) Menganalisis Komitmen Pegawai berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?



- 3) Menganalisis Kepemimpinan berpengaruh terhadap Pencegahan Fraud Jika di Moderasi oleh Religiuitas pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?
- 4) Menganalisis Komitmen Pegawai terhadap Pencegahan Fraud Jika di Moderasi oleh Religiuitas pada Badan Pertanahan Nasional Kab. Takalar?



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Untuk mendisiplinkan dan mendisiplinkan para karyawan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin melakukan tugas dari atas ke bawah. Menurut Stogdi dalam M.Sobry (2017, p. 15), konsep manajemen kepemimpinan dapat didefinisikan dengan berbagai cara, tergantung pada sumbernya. Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyoto (2015, p. 30), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi tindakan individu atau kelompok dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen karena manajer harus merencanakan, mengorganisasikan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan mereka.

B. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seseorang menjadi seorang pemimpin.

1. Teori Sifat

Menurut Michael Tomy (2017, p. 26) teori ini penekanannya lebih pada sifat

um yang dimiliki pemimpin yang dibawa sejak lahir. Menurut teori



ini, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Menurut Darf dalam Michael (2017, p. 26) ada tiga sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, dan integritas.

2. Teori Prilaku

Menurut Michael Tomy (2017, p. 26) teori ini lebih berfokus pada tindakan yang dilakukan pemimpin daripada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok.

3. Teori Situasional

Teori ini mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Hersey dan Blanchart dalam Michael Tomy (2017, p. 27) mengatakan bawahan memiliki tingkat kesiapan dan kematangan yang berbeda, sehingga pemimpin harus menyesuaikan Gaya Kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

4. Teori Jalan-Tujuan

Menurut Fred Fiedler dalam Michael (2017, p. 27) nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan

C. Keterampilan Kepemimpinan



Menurut Keith Davis dan John W. Newstorm dalam Danang Sunyoto

p. 35), terdapat 3 keterampilan seorang pemimpin, yaitu :

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan ini mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Keterampilan ini merupakan ciri yang menonjol dari prestasi kerja pada tingkat operasional.

2. Keterampilan Manusiawi

Keterampilan manusiawi adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kinerja tim. Setiap pemimpin pada semua tingkat organisasi memerlukan keterampilan manusiawi yang efektif yang merupakan bagian penting dari perilaku pemimpin.

3. Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, dan hubungan yang luas seperti rencana jangka panjang. Keterampilan konseptual berurusan dengan gagasan, sedangkan keterampilan manusiawi berfokus pada orang dan keterampilan teknis tertuju pada sebuah benda.

D. Sifat Kepemimpinan

Menurut Edwin Ghiselli dalam Danang Sunyoto (2015, p. 36), sifat yang

harus dimiliki dari seorang pemimpin adalah :

1. Kemampuan sebagai kedudukannya sebagai pengawas dan melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan yang mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan yang mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat



5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6. Inisiatif atau kemampuan bertindak dalam kegiatan menemukan inovasi yang baru

E. Variabel Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan menurut Chapman dalam Danang Sunyoto (2015, p.31) adalah :

1. Cara berkomunikasi

Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit dipahami oleh para bawahan, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab disatu sisi seorang atasan ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun disisi lain karyawan atau bawahan merasa kesulitan harus bekerja yang bagaimana untuk melaksanakan tugas dari atasan.

2. Pemberian motivasi

Seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu harus memberikan dorongan dan motivasi kepada bawahannya, baik motivasi finansial atau non finansial. Hal ini dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan usaha, dimana bawahan atau karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya.

3. Pengambilan Keputusan

Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan aturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri para karyawan.



F. Indikator Kepemimpinan

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep Kepemimpinan menurut Sugiyanto & Santoso (2018) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan

ain).



5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki Kepemimpinan manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

2.1.2. Komitmen Pegawai

A. Pengertian Komitmen Pegawai

Menurut Yusuf & Syarif (2018:25) komitmen pegawai adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen pegawai bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2016:100)

n pegawai (employee commitment) diartikan sebagai suatu kondisi



dimana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan dan kemauan untuk mempertahankan keanggotaannya pada pekerjaan tertentu seorang karyawan, sementara komitmen pegawai yang tinggi berarti memihak organisasi tersebut dan merekrut individu tersebut.

B. Dimensi Komitmen Pegawai

Menurut Wilson Bangun (2014,p.312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen pegawai adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin



bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

Adapun faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai menurut Ma'rufi dan Anam (2019) faktor yang mempengaruhi anatar lain :

1. Karakteristik personal
2. Karakteristik pekerjaan dan peran
3. Karakterisrik struktur organisasi

D. Indikator Komitmen Pegawai

Adapun indikator pada komitmen pegawai menurut Robbins (2016:101) indikator pada komitmen pegawai antara lain :

1. Komitmen Afektif atau affective commitment yaitu rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai.
2. Komitmen Berkelanjutan atau continuance commitment yaitu dimana nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Komitmen Normatif atau normative commitment yaitu kewajiban untuk bertahan pada organisasi untuk alasan moral serta sopan.

2.1.3. Pencegahan Fraud

A. Pengertian Fraud

Fraud adalah tindakan yang disengaja dan tidak etis untuk menipu, menyalahgunakan, mengelabui, atau menipu orang lain dengan tujuan



memperoleh keuntungan pribadi atau merugikan pihak lain . Fraud melibatkan penggunaan tindakan yang tidak jujur, termasuk pemalsuan dokumen, pencurian identitas, manipulasi data keuangan, korupsi, atau penyalahgunaan wewenang . Tindakan fraud dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam berbagai konteks, termasuk bisnis, keuangan, perbankan, asuransi, atau sektor publik .

Definisi pengendalian fraud mengacu pada langkah-langkah yang diambil oleh sebuah organisasi untuk mencegah, mendeteksi, dan menanggapi tindakan kecurangan . Pengendalian fraud meliputi kebijakan, prosedur, dan praktik yang dirancang untuk mengurangi risiko kecurangan dan melindungi aset organisasi . Ini mencakup identifikasi potensi celah, penerapan langkah-langkah pencegahan yang efektif, serta pemantauan dan penegakan yang konsisten terhadap kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan.

B. Bentuk Fraud

Kecurangan dibagi dalam tiga bentuk utama (Rozmita Dewi, 2017) :

1. Asset Missappropriation

Kecurangan ini disalahgunakan untuk kepentingan pelaku fraud baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Korupsi

Yaitu bentuk kecurangan penyalahgunaan wewenang, dan biasanya dilakukan oleh para pejabat.



Manipulasi Laporan Keuangan

Kecurangan ini dilakukan oleh manajemen terhadap laporan keuangan agar mendapat imbalan penilaian kinerja yang lebih besar.

C. Batasan Fraud

Association of Certified Fraud Examiner (ACFE) mengungkapkan tiga batasan utama fraud, antara lain :

1. Tersembunyi, yaitu kecurangan yang sengaja disembunyikan agar tidak diketahui pihak lain.
2. Bukti sebalik, yaitu dengan cara membalik fakta bahwa kecurangan yang terjadi harus diupayakan agar seakan-akan kecurangan tersebut tidak terjadi.
3. Jenis fraud :
 - a. Intern fraud, yaitu berkaitan dengan setiap kegiatan yang rentan terjadi kecurangan.
 - b. System control fraud, yaitu kecurangan yang disebabkan karena lemahnya pengendalian internal dalam suatu organisasi dan pelaku fraud lebih mengetahui cara melakukan fraud pada organisasi tersebut.

Menurut Undang-Undang (UU) No 24 tahun 2006 dijelaskan bahwa kecurangan akuntansi sebagai salah saji yang timbul dari kecurangan dalam pelaporan keuangan yaitu salah saji atau penghilangan secara sengaja jumlah atau pengungkapan dalam laporan keuangan, salah saji

timbul dari perlakuan tidak semestinya terhadap aset (seringkali



disebut sebagai penyalahgunaan atau penggelapan) berkaitan dengan pencurian aset yang berkaitan dengan laporan keuangan tidak disajikan dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.

Pencegahan fraud merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh semua pihak dalam mengurangi penyebab terjadinya fraud dapat ditekan yaitu melalui suatu upaya. Indikator terjadinya fraud dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tindakan manipulasi
- 2) Pemalsuan catatan akuntansi
- 3) Penghapusan secara sengaja terhadap informasi laporan keuangan
- 4) Salah penerapan secara sengaja terhadap prinsip-prinsip akuntansi

2.1.4. Religiuitas

Asal kata religiusitas adalah *religion* dalam bahasa Inggris, yang biasa juga disebut dengan religi. Dalam bahasa Latin biasa dengan istilah *religare* yang artinya ikatan. *Religion* berarti hubungan yang mengikat antara manusia itu sendiri dengan sesuatu hal di luar diri, dalam hal ini yaitu Tuhan. Pada umumnya agama memiliki suatu keharusan yang harus dilaksanakan sebagai fungsi untuk menyatukan antar diri dengan Tuhannya. Glock dan Stark mengemukakan bahwa keberagaman seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang terhadap agamanya, artinya keberagaman seseorang pada dasarnya lebih menunjukkan pada proses-



proses internalisasi nilai-nilai agama yang kemudian menyatu dalam diri seseorang kemudian terbentuklah perilaku sehari-hari.

Sedangkan menurut Jalaluddin religiusitas adalah sikap keagamaan dalam artian suatu keadaan dalam diri seseorang yang mengharuskannya untuk bertingkah laku sesuai ketaatannya terhadap agama. Hal tersebut lebih mengedepankan pada ajaran agama dengan ketaatan seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku. Menurut Nashori dan Mucharram agama adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan aqidah dan seberapa dalam penghayatan terhadap agama yang dianutnya.

Religiusitas merupakan unsur yang menjadi satu dalam kaitannya dengan beberapa aspek yaitu aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Aspek tersebut melibatkan semua fungsi jiwa dan raga manusia. Fungsi afektif dan kognitif dapat dilihat dari pengalaman seseorang tentang keTuhanan, rasa dan kerinduan dengan Tuhannya. Sedangkan fungsi afektif biasa terlihat dari keimanan dan kepercayaan seseorang. Sedangkan fungsi motorik akan terlihat pada perbuatan dan gerakan seseorang tersebut yang berkaitan dengan keagamaan. Dalam kehidupan manusia hal-hal tersebut tidak bisa dipisahkan karena merupakan sistem kesadaran dalam beragama yang menyeluruh pada diri seseorang.

Istilah *religi* atau agama dengan religiusitas berbeda, menurut Anshari agama lebih menunjuk kepada aspek-aspek yang berkaitan



dengan aturan dan kewajiban. Sedangkan religiusitas menunjukkan kepada aspek religi yang telah dihayati oleh seseorang dalam hati. Hal ini senada dengan pendapat Dister yaitu religiusitas menunjukkan pada kadar ketertarikan individu terhadap agamanya, ini berarti individu telah menginternalisasikan dan menghayati agamanya sehingga berpengaruh dalam segala tindakan.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah penghayatan terhadap nilai-nilai yang terinternalisasi dalam diri seseorang yang bersifat mengikat hubungan yang diaktualisasikan seseorang melalui perilaku-perilaku yang sesuai dengan agamanya.

A. Dimensi Religiusitas

Religius adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semua itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi. Tingkat religiusitas masing-masing orang memiliki perbedaan sehingga akan nampak dari perilaku masing-masing seseorang maupun yang tidak tampak yaitu dalam hati seseorang. Sehingga religiusitas seseorang meliputi berbagai sisi atau dimensi. Glock & Stark menjelaskan terdapat lima dimensi religiusitas seseorang antara lain.

a) Dimensi Keyakinan

Dimensi keyakinan yaitu tingkatan sejauh mana seseorang menerima dan mengakui hal-hal yang dogmatic dalam agamanya.

Dimensi ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religious



berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin tersebut.

b) Dimensi Ritual (praktik agama)

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Ritual mengacu pada seperangkat tindakan keagamaan formal dan praktek-praktek suci. Dalam Islam sebagian dari pengharapan ritual itu diwujudkan dalam shalat, zakat, puasa, qurban dan sebagainya.

c) Dimensi Pengalaman

Dimensi pengalaman yaitu suatu pengalaman seseorang yang berkaitan erat antara diri seseorang dengan Tuhannya, baik secara perasaan, atau persepsi. Hal ini tidak bisa dikatakan bahwa seseorang tersebut telah benar dan sempurna dalam beragama, namun pengalaman yang hadir bisa jadi merupakan harapan-harapan yang muncul pada diri seseorang tersebut.

d) Dimensi Pengetahuan Agama

Sebelum melaksanakan dan menerapkan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam dimensi ini seseorang seharusnya telah memiliki pengetahuan dasar tentang agamanya hal-hal yang diwajibkan, dilarang dianjurkan dan lain-lain. Seseorang yang memiliki keyakinan yang kuat saja tidak akan cukup, karena seseorang yang memiliki keyakinan harus tetap memiliki pengetahuan tentang agamanya



sehingga terjadilah keterkaitan yang lebih kuat. Walaupun demikian seseorang yang hanya yakin saja bisa tetap kuat dengan pengetahuan yang hanya sedikit.

e) Dimensi Pengamalan atau Konsekuensi.

Dimensi-dimensi keberagaman yang disampaikan Glock dan Stark dalam tingkat tertentu mempunyai kesesuaian dalam Islam. Yang mana aspek iman sejajar dengan dimensi keyakinan, aspek Islam sejajar dengan dimensi peribadatan, aspek ihsan sejajar dengan dimensi penghayatan aspek ilmu sejajar dengan dimensi pengetahuan dan aspek amal sejajar dengan dimensi pengamalan.

Dimensi religiusitas dalam Islam terbagi menjadi lima menurut Nashori dan Mucharam yaitu:

1. Dimensi aqidah

Yaitu hal yang berkaitan dengan keyakinan dan hubungan manusia dengan Tuhan, para malaikat, para Nabi dan Rasul, kitab-kitab, hari akhir dan lain sebagainya.

2. Dimensi ibadah

Yaitu hal yang berkaitan dengan waktu atau intensitas pelaksanaan ibadah yang telah ditetapkan seperti shalat, zakat, puasa dan haji.

3. Dimensi amal

Yaitu hal yang berkaitan dengan tingkah laku dalam kehidupan bermasyarakat. Contohnya membantu orang lain dalam bekerja, belajar

lagainya.



4. Dimensi ihsan

Menyangkut pengalaman dan perasaan tentang kehadiran Tuhan, perasaan takut melanggar larangan Tuhan.

5. Dimensi ilmu

Menyangkut pengetahuan seseorang tentang ajaran-ajaran agama

B. Perilaku Religiusitas

Orang religius akan selalu patuh terhadap ajaran agamanya, selalu berusaha mempelajari pengetahuan agama, menjalankan ritual agama, meyakini doktrin-doktrin agamanya dan merasakan pengalaman-pengalaman beragama. Seseorang dikatakan religious apabila seseorang mampu melaksanakan dimensi-dimensi religiusitas tersebut dalam perilaku dan kehidupannya.

Ibnu Qoyyim al-Jauzy dalam Alwi, lebih detail menyebutkan Sembilan kriteria orang religious, yaitu:

- a) Terbinanya keimanan, yaitu selalu menjaga fluktuabilitas keimanannya agar selalu bertambah kualitasnya
- b) Terbina ruhaniahnya, menanamkan pada dirinya akan kebesaran dan keagungan Allah
- c) Terbina pemikirannya sehingga akalnya diarahkan untuk memikirkan ayat-ayat Allah



- d) Terbinanya perasaannya sehingga segala ungkapan perasaannya ditujukan kepada Allah, senang atau benci, marah atau rela semua karena Allah.
- e) Terbina akhlaknya, dimana kepribadiannya dibangun di atas pondasi akhlak mulia, sehingga apabila berbicara jujur, bermuka manis, menyantuni yang tidak mampu, tidak menyakiti orang lain, dan sebagainya
- f) Terbina kemasyarakatannya karena menyadari sebagai makhluk sosial yang harus memperhatikan lingkungan sehingga mampu berperan aktif mensejahterakan masyarakat baik intelektualitasnya, ekonomi dan kegotongroyongannya.
- g) Terbina kemauannya, sehingga tidak mengumbar kemauannya kea rah yang rusak, tetapi justru harus diarahkan sesuai dengan kehendak Allah
- h) Terbina kesehatan badannya, karena itu seseorang tersebut akan memberikan hak badan untuk ketaannya terhadap Allah. Terbina nafsu seksualnya, yaitu diarahkan pada perkawinan yang dihalalkan Allah.

C. Faktor Religiusitas

Agama merupakan dasar akhlak yang utama dalam diri manusia. Agama memiliki fungsi sebagai penahan diri yang akan membatasi seseorang dari sesuatu yang tidak seharusnya. Agama berbeda dengan norma adalah aturan yang berlaku dalam masyarakat yang mana hal semestinya selaras dengan ketentuan-ketentuan dalam agama.



Terdapat dua aspek yang memengaruhi tingkah laku dalam beragama antara lain:

a. Aspek Obyektif

Yaitu seseorang yang mentaati sesuatu yang telah ditetapkan agama merupakan alasan obyektif seseorang beragama. Sebab dengan mentaati agama berarti melaksanakan ketentuan yang ditetapkan Tuhan. Keyakinan tersebut dapat tumbuh dan menjadi kokoh karena faktor luar. Contohnya adalah dengan adanya kitab suci.

b. Aspek Subyektif

Yaitu aspek keyakinan dalam diri seseorang yang telah berkembang berdasarkan kepercayaannya melalui kitab suci yang telah dipelajari. Hal tersebut dapat berwujud dengan amal perbuatan.

Sedangkan Thouless mengelompokkan beberapa penyebab yang mempengaruhi perkembangan dalam beragama, antara lain;

(a) Faktor sosial, yaitu keseluruhan yang berkaitan dengan lingkungan meliputi pendidikan dan pengajaran dari orangtua, tradisi-tradisi dan tekanan sosial,

(b) faktor alami, yaitu berupa pengalaman-pengalaman yang mempunyai sifat alami, contohnya pengalaman konflik moral maupun pengalaman emosional,

(c) factor kebutuhan, yaitu faktor adanya kematian yang menimbulkan harga diri dan kebutuhan,



(d) faktor intelektual yang berkaitan dengan proses berfikir berupa perkataan terutama yang berkaitan dengan keyakinan beragama.

D. Fungsi Religiusitas

Fungsi religiusitas bagi manusia erat kaitannya dengan fungsi agama. agama merupakan kebutuhan emosional manusia dan merupakan kebutuhan alamiah. Adapun fungsi agama bagi manusia meliputi :

a) Fungsi Edukatif

Ajaran agama memberikan ajaran-ajaran yang harus dipatuhi. Dalam hal ini bersifat menyuruh dan melarang agar pribadi penganutnya menjadi baik dan terbiasa dengan yang baik.

b) Fungsi Penyelamat

Keselamatan yang diberikan oleh agama kepada penganutnya adalah keselamatan yang meliputi dua alam yaitu alam dunia dan akhirat.

c) Fungsi Perdamaian Melalui agama

Seseorang yang bersalah atau berdosa dapat mencapai kedamaian batin melalui pemahaman agama.

d) Fungsi Pengawasan Sosial

Ajaran agama oleh penganutnya dianggap sebagai norma, sehingga dalam hal ini agama dapat berfungsi sebagai pengawasan sosial secara individu maupun kelompok.



= Fungsi Pemupuk Rasa Solidaritas

Para penganut agama yang secara psikologis akan merasa memiliki kesamaan dalam kesatuan iman dan kepercayaan. Rasa kesatuan ini akan membina rasa solidaritas dalam kelompok maupun perorangan, bahkan kadang-kadang dapat membina rasa persaudaraan yang kokoh.

f) Fungsi Transformatif

Ajaran agama dapat mengubah kehidupan manusia seseorang atau kelompok menjadi kehidupan baru sesuai dengan ajaran agama yang dianutnya, kehidupan baru yang diterimanya berdasarkan ajaran agama yang dipeluk kadangkala mampu merubah kesetiannya kepada adat atau norma kehidupan yang dianutnya. Terdapat beberapa hal dalam kaitannya dengan religiusitas.



2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian empirik yang terkait dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1. Kajian Empirik

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1	Basri & Hanif, (2022)	Gaya Kepemimpinan, Asimetri Informasi dan Ketaatan Aturan Pada Kecurangan Akuntansi: Perilaku Tidak Etis Sebagai Mediasi	<i>The findings of data processing utilizing Warp PLS reveal that Leadership Style and Information Asymmetry have an impact on accounting fraud, but that compliance with accounting rules has no impact. The findings also suggest that unethical behavior mediates the association between accounting fraud and leadership style, information asymmetry, and rule compliance.</i>
2	Utama & Sitawati, (2022)	Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Pencegahan Fraud, dengan Transparansi dan Akuntabilitas sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:(1) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap transparansi;(2) pengendalian internal berpengaruh negatif terhadap akuntabilitas;(3) transparansi tidak berpengaruh terhadap



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			<p>pengecegan fraud;(4) akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap pengecegan fraud;(5) pengendalian internal berpengaruh positif terhadap pengecegan fraud;(6) transparansi tidak mampu memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap pengecegan fraud;(7) akuntabilitas tidak mampu memediasi pengaruh pengendalian internal terhadap pengecegan fraud.</p>
3	Indrapraja, Agusti, & Mela, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Religiusitas terhadap Kecurangan (Fraud) Aparatur Sipil Negara	<p>Hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 27 menunjukkan bahwa budaya dan kompetensi organisasi berpengaruh terhadap fraud ASN di Pemprov Riau. Namun, gaya kepemimpinan dan religiusitas tidak berpengaruh pada kecurangan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam mengurangi terjadinya fraud.</p>



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
4	Triwahyuni, (2021)	Pengaruh Konflik Peran, Beban Kerja dan Locus Of Control Terhadap Pencegahan Fraud Dengan Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap Pencegahan Fraud, sedangkan locus of control tidak memiliki pengaruh terhadap Pencegahan Fraud. Sementara itu budaya organisasi dapat memoderasi pengaruh atas konflik peran dan beban kerja terhadap Pencegahan Fraud, namun tidak dapat memoderasi pengaruh atas locus of control terhadap Pencegahan Fraud.
5	Supriadi, Harjanti, & Maghfiroh, (2021)	Mediating effects of auditor expertise on the effect of locus of control and organizational commitment on auditor performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa locus of control berpengaruh positif terhadap keahlian auditor dan Pencegahan Fraud. Hal serupa juga terjadi pada variabel komitmen organisasi. Keahlian auditor berpengaruh signifikan terhadap Pencegahan Fraud dan variabel keahlian auditor dapat memoderasi pengaruh



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			locus of command serta dedikasi bisnis terhadap efisiensi auditor. Pemeriksaan ini menunjukkan dampak locus of command serta dedikasi bisnis terhadap efisiensi auditor.
6	Koay & Lim, (2022)	<i>Ethical leadership and knowledge hiding: testing the mediating and moderating mechanisms</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa pelepasan moral memediasi hubungan antara kepemimpinan etis dan penyembunyian pengetahuan. Selanjutnya, komitmen organisasi memoderasi hubungan negatif antara kepemimpinan etis dan menyembunyikan pengetahuan, sehingga hubungan negatif lebih kuat ketika komitmen organisasi tinggi.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
7	Widodo & Suryosukmono, (2021)	<i>Spiritual leadership, workplace spirituality and their effects on meaningful work: Self-transcendence as mediator role</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima kecuali hipotesis pengaruh kepemimpinan spiritual pada pekerjaan yang bermakna dengan menengahi transendensi diri.
8	Mandal & S, (2023)	<i>Preventing financial statement fraud in the corporate sector: insights from auditors</i>	Temuan dapat membantu dalam mengembangkan program pencegahan penipuan yang efektif untuk mengurangi kasus penipuan dan meningkatkan kualitas pelaporan keuangan. Di sektor korporasi, setiap organisasi harus secara jelas menentukan kebijakan tentang whistleblowing system, pelatihan kesadaran penipuan, sistem pengendalian internal dan tata kelola perusahaan.



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			Untuk mendorong program pencegahan penipuan yang komprehensif, para pemimpin harus menegakkan kebijakan ini dengan dukungan karyawan.
9	Mohammad, Ben-Abdallah, & Karaszewski, (2023)	<i>The Mediating Role of Culture on Employee Voice: Insights from Saudi Arabia</i>	Hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) menemukan bahwa audit Inspektorat berdampak positif terhadap laporan realisasi anggaran, sedangkan keahlian sebagai variabel moderator juga mampu memoderasi hubungan antara audit Inspektorat dengan anggaran. laporan realisasi.
10	Rahim, (2023)	<i>The Role of Love of Money on Employees' Organizational Commitment: Do Ethics</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Love of Money memainkan peran penting dalam komitmen karyawan terhadap organisasi. Selain



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
		<i>and Pay Satisfaction Matter?</i>	itu, penelitian ini menegaskan bahwa etika dan kepuasan gaji karyawan secara signifikan memediasi hubungan antara Love of Money dan komitmen organisasi.
11	Surantha, (2022)	<i>Love Of Money, Organizational Commitment, Leadership Morale, Work Environment and Religious Beliefs on Fraud Intention A Study on Bank Bengkulu Employees</i>	Hasil tes pada semua hipotesis yang diuji menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek negatif pada niat penipuan, sedangkan pengaruh Love Of Money, Komitmen Organisasi, Moral Kepemimpinan dan Keyakinan Agama tidak berpengaruh pada niat penipuan.
12	Putri & Budi, (2023)	<i>THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY, JOB SATISFACTION AND RATIONALIZATION ON FRAUD WITH GENDER AS A MODERATION VARIABLE.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) religiusitas berpengaruh positif terhadap fraud; (2) kepuasan kerja memiliki efek negatif pada kecurangan; (3) rasionalisasi memiliki efek positif pada penipuan; (4) gender melemahkan pengaruh religiusitas terhadap fraud;



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			(5) gender melemahkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kecurangan; dan (6) gender melemahkan pengaruh rasionalisasi terhadap penipuan.
13	Putra, Sulistiyo, Diah, Rahayu, & Hidayat, (2022)	<i>The influence of internal audit, risk management, whistleblowing system and big data analytics on the financial crime behavior prevention</i>	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja auditor dan komitmen profesional berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, sedangkan independensi auditor tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit.
14	Putri & Budi, (2023)	<i>THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY, JOB SATISFACTION AND RATIONALIZATION ON FRAUD WITH GENDER AS A MODERATION VARIABLE</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) religiusitas berpengaruh positif terhadap fraud; (2) kepuasan kerja memiliki efek negatif pada kecurangan; (3) rasionalisasi memiliki efek positif pada penipuan; (4) gender melemahkan pengaruh religiusitas terhadap fraud; (5) gender melemahkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kecurangan; dan



No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
			(6) gender melemahkan pengaruh rasionalisasi terhadap fraud.
15	Pattiasina, Noch, Surijadi, Amin, & Tamaela, (2021)	<i>The relationship of auditor competence and independence on audit quality: An assessment of auditor ethics moderation and professional commitment</i>	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa interaksi atau pengaruh etika auditor tidak memoderasi pengaruh Kepemimpinan auditor terhadap kualitas audit pada BPKP Perwakilan Provinsi Papua. Selain itu, interaksi komitmen profesional tidak memoderasi pengaruh independensi auditor terhadap kualitas audit. Faktor penyebab fenomena tersebut diyakini adalah auditor BPKP Perwakilan Provinsi Papua mempunyai nilai-nilai baik atau prinsip dasar etika serta komitmen profesional. Nilai-nilai yang dianut selama ini relatif relevan atau memiliki banyak kesamaan dengan etika dan komitmen profesional auditor.

