

**PENGARUH *FRAUD PREVENTION* DALAM MEMEDIASI
ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN *INTERNAL CONTROL*
SYSTEM TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA PT BANK X**

TESIS

**Diajukan untuk disetujui oleh Departemen Manajemen
Program Studi Magister Manajemen**



**oleh
KUKUH WAHYUDI
NIM : 041814353043**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

Surabaya, Januari 2022

Tesis telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing,



Dr. Praptini Yulianti, Dra.Ec., M.Si

NIP. 195807191994032001

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH *FRAUD PREVENTION* DALAM MEMEDIASI
ORGANIZATIONAL JUSTICE DAN *INTERNAL CONTROL*
SYSTEM TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*
PADA PT BANK X**

Oleh

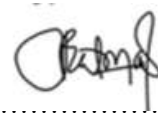
KUKUH WAHYUDI
NIM : 041814353043

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Tanggal dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1 Dr. Dwi Ratmawati, SE., M.Com.



2 Prof. Dr. Fendy Suhariadi, MT., Psi.



3 Dr. Ahmad Rizki Sridadi



4 Dr. Ari Prasetya, SE., MSi.



Surabaya,
Koordinator Program Studi



Dr. Masmira Kurniawati Se., M.Si
NIP.197503232006042001

PERNYATAAN

Saya, (Kukuh Wahyudi, 041814353043), menyatakan bahwa;

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Airlangga, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Airlangga.

Surabaya,
Kukuh Wahyudi



NIM. 041814353043

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT Tuhan YME karena atas rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan tesis yang berjudul Pengaruh *Fraud Prevention* dalam Memediasi *Organizational Justice* dan *Internal Control System* terhadap *Employee Performance* pada PT BankX.

Penyusunan tesis ini dilakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Moh. Nasih, SE., MT., Ak., CA selaku rektor Universitas Airlangga.
2. Prof. Dr. Dian Agustia, SE., M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
3. Dr. Gancar Candra Premananto, SE., M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
4. Dr. Masmira Kurniawati, M.Si selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Surabaya.
5. Dr. Praptini Yulianti, Dra.Ec., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran yang sangat berharga terutama

dalam wujud pemberian bimbingan, petunjuk, koreksi perbaikan, perhatian, semangat dan kesabaran untuk menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, khususnya dosen-dosen Magister Manajemen yang telah membagi ilmu kepada penulis selama menempuh studi dan dosen penguji pada saat seminar proposal dan sidang akhir.
7. Seluruh staf Akademik FEB, Kemahasiswaan dan Departemen Magister Manajemen, terima kasih atas bantuan dan layanannya.
8. Keluarga penulis yang selalu memberikan semangat dan doa untuk kelancaran studi penulis.
9. Teman-teman MM Unair dan Alumni, khususnya MM Unair Angkatan 51 terima kasih telah banyak menemani, memotivasi dan membantu dalam proses perkuliahan.
10. Terima kasih kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah membantu hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan dan dapat dijadikan acuan untuk penulisan penelitian selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, 10 Januari 2022

Kukuh Wahyudi

ABSTRAK

PT Bank X sebagai lembaga keuangan dengan jasa pelayanan untuk kebutuhan masyarakat dan mendukung mekanisme pada sektor perbankan, khususnya masyarakat Jawa Timur. Selama 5 (lima) tahun terakhir, kinerja keuangan PT Bank X mengalami peningkatan, namun secara efektivitas dan kualitas mengalami penurunan. Kategori *meet expectation* pada *key performance indicator* mengalami penurunan rata-rata sebesar 12,5% sejak tahun 2017, serta terjadikasus *fraud* yang tengah ditangani oleh Kajari Jatim setelah adanya laporan masyarakat dan audit internal.

Perusahaan harus mampu menanamkan sikap keadilan di setiap aktivitas sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja. Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa *organizational justice* merupakan persepsi sikap adil secara keseluruhan di tempat kerja. Ketika karyawan meyakini tempat kerja tidak menerapkan keadilan, maka akan menyebabkan munculnya sikap negatif seperti ketidakpuasan, ketidakpercayaan, dan stress. Sikap negatif ini kemudian mengarah pada perilaku menyimpang di tempat kerja yang mempengaruhi individu dan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan konsep perilaku konsumen terutama yang berkaitan dengan faktor penentu seperti *organizational justice* dan *internal control system*. Sebanyak 150 kuesioner disebar ke karyawan divisi *lending* melalui metode *purposive sampling*, kemudian data diolah menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan *organizational justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* dan *fraud prevention*. *Internal control system* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *fraud prevention*. *Internal control system* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance* serta *fraud prevention* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* pada karyawan PT Bank X.

Kata Kunci : *Organizational Justice, Fraud Prevention, Internal Control System, Employee Performance*

ABSTRACT

PT Bank X as a financial institution with services for the needs of the community and supporting mechanisms in the banking sector, especially the people of East Java. Over the past 5 (five) years, PT Bank X's financial performance has improved, but effectively and quality has decreased. The meet expectation category in key performance indicators decreased by an average of 12.5% since 2017, and there are fraud cases that are being handled by Kajari Jatim after community reports and internal audits.

Companies should be able to instill an attitude of fairness in every activity as part of efforts to improve performance. Robbins & Judge (2008) suggests that organizational justice is a perception of overall fairness in the workplace. When employees believe the workplace is not applying justice, it will lead to negative attitudes such as dissatisfaction, distrust, and stress. These negative attitudes then lead to deviant behaviors in the workplace that affect individuals and organizations.

This research aims to make a theoretical contribution to the development of consumer behavior concepts, especially those related to determinants such as organizational justice and internal control systems. A total of 150 questionnaires were distributed to employees of the lending division through purposive sampling methods, then the data was processed using Partial Least Square. The results showed organizational justice had a positive and significant effect on employee performance and fraud prevention. Internal control systems have a positive and significant effect on fraud prevention. Internal control system negative and insignificant effect on employee performance and fraud prevention has a positive and significant effect on employee performance in employees of PT Bank X.

Keywords: Organizational Justice, Fraud Prevention, Internal Control System, Employee Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan Tesis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 <i>Organizational Justice</i>	13
2.1.1 <i>Distributive Justice</i>	16
2.1.2 <i>Procedural Justice</i>	17
2.1.3 <i>Interpersonal Justice</i>	18
2.1.4 <i>Informational Justice</i>	19
2.2 <i>Internal Control System</i>.....	19
2.2.1 <i>Tujuan Internal Control System</i>	21
2.2.2 <i>Indikator Internal Control System</i>	22
2.3 <i>Fraud Prevention</i>	24

2.3.1 Indikator <i>Fraud Prevention</i>	26
2.4 <i>Employee Performance</i>	29
2.4.1 Indikator <i>Employee Performance</i>	31
2.5 Penelitian Terdahulu	32
2.6 Hubungan Antar Variabel	34
2.6.1 Hubungan antara <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Employee Performance</i>	34
2.6.2 Hubungan antara <i>Organizational Justice</i> dengan <i>Fraud Prevention</i>	36
2.6.3 Hubungan antara <i>Internal Control System</i> dengan <i>Fraud Prevention</i>	37
2.6.4 Hubungan antara <i>Internal Control System</i> dengan <i>Employee Performance</i>	39
2.6.5 Hubungan antara <i>Fraud Prevention</i> dengan <i>Employee Performance</i>	41
2.7 Model Analisis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Identifikasi Variabel	43
3.3 Definisi dan Pengukuran Variabel Operasional	45
3.3.1 <i>Organizational Justice</i>	45
3.3.2 <i>Internal Control System</i>	48
3.3.3 <i>Fraud Prevention</i>	50
3.3.4 <i>Employee Performance</i>	51
3.4 Pengukuran Variabel	53
3.5 Jenis dan Sumber Data	54
3.5.1 Data Primer	54
3.5.2 Data sekunder	55
3.6 Populasi dan Sampel Penelitian	55

3.7 Teknik Pengumpulan Data	56
3.8 Teknik Analisis.....	57
3.9 Alasan Menggunakan <i>Partial Least Square</i> (PLS)	59
BAB IV PEMBAHASAN.....	60
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.2 Struktur Organisasi	62
4.3 Analisis Deskriptif.....	62
4.3.1 Deskripsi Profil Responden Penelitian	63
4.3.2 Validitas dan Reliabilitas	65
4.4 Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	78
4.4.1 Evaluasi <i>Measurement (Outer Model)</i>	78
4.4.2 Evaluasi <i>Inner Model</i>	79
4.5 Pembahasan.....	85
4.5.1 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	85
4.5.2 Pengaruh <i>Organizational Justice</i> Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	87
4.5.3 Pengaruh <i>Internal Control System</i> Terhadap <i>Fraud Prevention</i>	89
4.5.4 Pengaruh <i>Internal Control System</i> Terhadap <i>Employee Performance</i>	91
4.5.5 Pengaruh <i>Fraud Prevention</i> terhadap <i>Employee Performance</i>	94
BAB V PENUTUP.....	98
5.1 Simpulan	98
5.2 Implikasi Penelitian	99
5.3 Keterbatasan Penelitian dan Arah Bagi Penelitian Selanjutnya....	101
5.3.1 Keterbatasan Penelitian.....	101
5.3.2 Arah Bagi Penelitian Selanjutnya	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN.....	111

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Rincian Variabel Operasional	52
Tabel 4.1 Profil Usia Responden	63
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	63
Tabel 4.3 Profil Pendidikan Responden	64
Tabel 4.4 Profil Level Jabatan Responden	64
Tabel 4.5 Profil Lama Bekerja	65
Tabel 4.6 Nilai <i>Outer Loading</i>& AVE	66
Tabel 4.7 Evaluasi <i>Cross Loading</i>	68
Tabel 4.8 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	70
Tabel 4.9 Kategori Rata-rata Jawaban Responden	71
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban dan <i>Mean</i> Variabel <i>Organizational Justice</i> ...	71
Tabel 4.11 Distribusi Jawaban dan <i>Mean</i> Variabel <i>Internal Control System</i> .	75
Tabel 4.12 Distribusi Jawaban dan <i>Mean</i> Variabel <i>Fraud Prevention</i>	76
Tabel 4.13 Distribusi Jawaban dan <i>Mean</i> Variabel <i>Employee Performance</i> ..	77
Tabel 4.14 Nilai <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.15 Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect</i>)	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Jawa Timur Tahun 2020	1
Gambar 1.2 Performance Highlight PT Bank X	3
Gambar 1.3 Indikator Kinerja PT Bank X	4
Gambar 1.4 Rekapitulasi KPI Karyawan PT Bank X	5
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Bank X	62
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Algorithm Smart PLS	79
Gambar 4.3 Hasil Estimasi Bootstrapping Smart PLS	80