

**PENGARUH *RED FLAGS*, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN PADA
PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG**



SKRIPSI

**Nama : Tarisa
Nim : 222020093**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYA PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

SKRIPSI

**PENGARUH *RED FLAGS*, BEBAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENCEGAHAN KECURANGAN PADA
PT. SEMEN BATURAJA PALEMBANG**

**Diajukan untuk menyusun skripsi pada
Program Strata Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Tarisa
Nim : 222020093**

**UNIVERSITAS MUHAMMIDAYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tarisa
Nim : 2220020093
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Audit
Judul : Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Semen
Baturaja Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperbolehkan karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Mei 2024



Tarisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

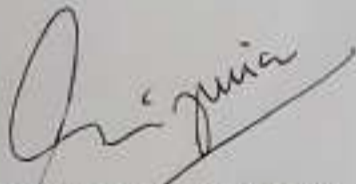
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi
Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT.Semen
Baturaja Palembang
Nama : Tarisa
Nim : 222020093
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Akuntansi
Konsentrasi : Audit Forensik

Diterima dan disahkan
Palembang, Mei 2024

Pembimbing I

Pembimbing II



Lis Djuniar, S.E., M.Si

NIDN/NBM : 220067101/1115716



Nurul Hutami Ningsih, S.E., M.Si

NIDN/NBM : 0209118703/1187165

Mengetahui
Dekan
u.b Ketua Program Studi Akuntansi



Dr. Betri, S.E., M.Si., AK., CA

NIDN/NBM : 0216056801/944806

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“NEVER GIVE UP, Apapun Yang Terjadi Teruslah Bangkit dan Berusaha Untuk Menjadi Lebih Baik Lagi, Jadikan Kesalahan Sebagai Acuan Agar Menjadi Pribadi Yang Jauh Lebih Baik”

“Tarisa”

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Ayahanda (Tamrin) dan Ibu (Emiyati)*
- ❖ Saudara ku (Indra, Fitri dan Anggun)*
- ❖ Seluruh keluarga besar*
- ❖ Pembimbing Skripsi ku*
- ❖ Sahabat dan teman seperjuangan*
- ❖ Almamater*
- ❖ Terkasih Abdalul Munzilin*

PRAKATA

Assalamuu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih maupun Maha Penyayang dan atas segala limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Semen Baturaja Palembang,” telah selesai sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan skripsi ini masih banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan dan bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut bias dapat diatasi. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan pengharaan yang setinggi-tingginya khususnya kepada kedua orang tua penulis Bapak Tamrin dan Ibu Emiyati yang selalu mengirimkan do'a, dukungan, semangat, nasihat dan kasih sayang. Penulis ini mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing I Ibu Lis Djuniar, S.E.,M.Si dan Pembimbing II Ibu Nurul Hutami Ningsih, S.E.,M.Si yang telah sabar, tulus serta dengan ikhlas meluangkan waktu, tenaga dan pikiran memberikan bimbingan, motivasi, arahan dan saran-saran yang membangun serta sangat berharga kepada penulis selama menyusun skripsi. Selain itu disampaikan juga ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu

penulis dalam menyelesaikan Studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, yaitu kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom, DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Betri Sirajuddin, S.E.,M.Si.,Ak.,CA dan Ibu Nina Sabrina, S.E.,M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak,Ibu dan seluruh staf pengajar, serta karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. PT. Semen Baturaja Palembang yang telah memberikan izin penelitian sehingga selesainya penelitian skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak bias penulis sebutkan satu persatu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih, kepada semua pihak yang telah membantu serta do'a yang telah diberikan semoga amal ibadah kalian semua mendapat balasan-Nya.

Penulis menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis

dan para pembaca pada umumnya, semoga Allah SWT meridhoi dan dicarar sebagai ibadah disisi-Nya, Aamiin.

Wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Palembang , Mei 2024

Penulis

TARISA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xiv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	9
a. Landasan Teori	9
1. <i>Red Flags</i>	10
2. Beban Kerja	12
3. Budaya Organisasi	15
4. Pencegahan Kecurangan	16
b. Penelitian Sebelumnya	19
B. Kerangka Pemikiran	21
C. Hipotesis	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
B. Lokasi Penelitian	26
C. Operasionalisasi Variabel	26
D. Populasi dan Sampel	27
E. Data yang Diperlukan	29
F. Analisis Data dan Teknik Analisis	31
1. Analisis Data	31
2. Teknik Analisis	32
a. Uji Validitas dan Reabilitas	32
b. Statistik Deskriptif	33
c. Uji Normalitas	33
d. Uji Asumsi Klasik	34
e. Uji Hipotesis.....	35

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian	39
2. Gambaran Umum PT. Semen Baturaja Palembang	39
3. Visi dan Misi	42
4. Gambaran Umum Karakteristik Responden	42
5. Pengujian Data	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reabilitas	47
c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
1) Variabel Red Flags (X_1).....	48
2) Variabel Beban Kerja (X_2).....	52
3) Variabel Budaya Organisasi (X_3).....	55
4) Variabel Pencegahan Kecurangan (Y).....	61
d. Hasil Analisis Deskriptif	64
e. Uji Asumsi Klasik	65
1) Uji Normalitas	65
2) Uji Multikoleniaritas	66

3) Uji Heteroskedastisitas	67
f. Uji Hipotesis	68
1) Analisis Linier Berganda	68
2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
3) Uji F (Bersama)	70
4) Uji T (Parsial)	72
A. Pembahasan Hasil Penelitian	73
1. Secara Bersama-sama	73
a. Hasil Uji Pengaruh <i>Red Flags</i> , Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	73
2. Secara Parsial	75
a. Hasil Uji Pengaruh <i>Red Flags</i> Terhadap Pencegahan Kecurangan.....	75
b. Hasil Uji Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan	78
c. Hasil Uji Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	85
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Survei Pendahuluan	6
Tabel II.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	21
Tabel III.1 Oprasional Variabel	26
Tabel III.2 Populasi	27
Tabel III.4 Sampel.....	27
Tabel IV.1 Daftar Hasil Penyebaran Kuesioner.....	41
Tabel IV.2 Deskripsi Karakteristik Responden	43
Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas <i>Red Flags</i>	45
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja	45
Tabel IV.5 Hasil Uji Budaya Organisasi	46
Tabel IV.6 Hasil Uji Pencegahan Kecurangan	46
Tabel IV.7 Hasil Uji Reabilitas.....	47
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Memahami Karakteristik Tekanan	48
Tabel IV.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Informasi Audit.....	49
Tabel IV.10 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pengawasan Manajemen.....	50
Tabel IV.11 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Transaksi Yang Tidak Biasa	51
Tabel IV.12 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Sistem Informasi dan Akuntansi	52
Tabel IV.13 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Kondisi Pekerjaan ...	53

Tabel IV.14 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Penggunaan Waktu Kerja	54
Tabel IV.15 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Target Yang Harus Dicapai	54
Tabel IV.16 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Inisiatif Individual...	56
Tabel IV.17 Reakpitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko.....	57
Tabel IV.18 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Arahan.....	58
Tabel IV.19 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Sistem Imbalan.....	58
Tabel IV.20 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Toleransi Terhadap Konflik	59
Tabel IV.21 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Pola-pola Kominukasi	60
Tabel IV.22 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Struktur Pengendalian Intern Yang Baik	61
Tabel IV.23 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Mengefektifkan Aktivitas Pengendalian	62
Tabel IV.24 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Indikator Meningkatkan Kultur Organisasi	63
Tabel IV.25 Statistik Deskriptif	64
Tabel IV.26 Hasil Pengujian Multikoleniaritas	66
Tabel IV.27 Hasil Uji Regresi.....	68
Tabel IV.28 Hasil Uji Determinasi (R^2).....	70
Tabel IV.39 Hasil Uji F (Bersama)	70
Tabel IV.30 Hasil Uji T (Parsial).....	7

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	23
Gambar IV.1 Hasil Uji Output SPSS Uji Normalitas (<i>normal P-P Plot</i>).....	65
Gambar IV.2 Hasil Uji Output SPSS Uji Heterokedastisitas	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data

Lampiran 3 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 4 Surat Keterangan Riset Dari Tempat Penelitian

Lampiran 5 Sertifikat Membaca dan Menghafal Al-Qur'an

Lampiran 6 Sertifikat SPSS

Lampiran 7 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 8 Sertifikat Komputer Akuntansi

Lampiran 9 Biodata Penulis

ABSTRAK

Tarisa/222020093 Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Semen Baturaja Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT. Semen Baturaja Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Semen Baturaja Palembang. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data adalah wawancara dan kuesioner. Metode pengambilan sample menggunakan *purposive sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik inferensial terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisirn determinasi, dan uji hipotesisi (uji f dan uji t) diabntu oleh *Statistical Program For Special Science* (SPSS). Hasil analisis uji f menunjukkan bahwa *red flags*, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap pencegahan kecurangan. Pada uji t menunjukkan bahwa *red flags* berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan, beban kerja berpengaruh negatif terhadap pencegahan kecurangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap pencegahan kecurangan.

Kata kunci : *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi dan Pencegahan Kecurangan.

ABSTRAK

Tarisa/222020093 *The Effect of Red Flags, workload and organization culture on fraud prevention at PT. Semen Baturaja Palembang.*

The purpose of this research is to determine the influence of Red Flags, Workload and Organizational Culture on Fraud Prevention at PT. Semen Baturaja Palembang. This research uses associative research. The place where this research was conducted was PT. Semen Baturaja Palembang. The data used is primary data. Data collection techniques are interviews and questionnaires. The sampling method uses purposive sampling. The analysis techniques used in this research are descriptive statistics and inferential statistics. Inferential statistical analysis consists of classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing (f test and t test) assisted by the Statistical Program for Special Science (SPSS). The results of the f test analysis show that red flags, workload and organizational culture have a significant influence on fraud prevention. The test shows that red flags have a negative effect on fraud prevention, workload has a negative effect on fraud prevention, organizational culture has a positive effect on fraud prevention.

Keywords : Red Flags, Workload and Organizational Culture and Fraud Prevention.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era ekonomi yang semakin maju dan berkembang pesat serta semakin banyak berkembangnya perusahaan-perusahaan yang sudah *go public* membuat rentannya terjadi kecurangan pada suatu perusahaan, maka dari itu perlunya sebuah pencegahan kecurangan dalam perusahaan. Kecurangan meningkat dengan pesat baik dikalangan perusahaan, instansi pemerintah maupun organisasi dengan jenis dan cara yang semakin berkembang. Hal ini dapat di akibatkan karena adanya *red flags*, beban kerja , maupun budaya organisasi yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan tindakan kecurangan.

Fraud (kecurangan) merupakan penipuan yang sengaja dilakukan yang menimbulkan kerugian tanpa disadari oleh pihak yang dirugikan tersebut dan memberikan keuntungan bagi pelaku kecurangan. Kecurangan umumnya terjadi karena adanya tekanan untuk melakukan penyelewengan atau dorongan untuk memanfaatkan kesempatan yang ada dan adanya pembenaran terhadap tindakan tersebut (Betri, 2022, p. 17). Pelaku *fraud* biasanya adalah orang dalam perusahaan/organisasi dan umumnya pegawai yang bekerja dengan baik, berpengalaman, mempunyai jabatan strategis (Purba, 2015, p. 6)

Pencegahan Kecurangan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh semua pihak dalam mengurangi penyebab terjadinya kecurangan dapat ditekan yaitu melalui suatu upaya. Adapun upaya tersebut meminimalisir peluang terjadinya kecurangan, mengurangi tekanan pada setiap struktur lembaga pemerintahan agar

mampu memenuhi kebutuhannya, mengeliminasi munculnya rasa rasionalisasi yang memunculkan alasan pembenaran atas tindakan kecurangan yang dilakukan (Silviana, 2020, p. 4).

Red flags merupakan petunjuk awal kecurangan yang ditunjukkan oleh munculnya gejala-gejala (*symptoms*) seperti adanya perubahan gaya hidup atau perilaku seseorang, dokumentasi yang mencurigakan, keluhan dari pelanggan ataupun kecurigaan dari rekan kerja atau petunjuk dari indikasi akan adanya sesuatu yang tidak biasa dan merupakan tanda-tanda bahwa *fraud* akan terjadi (Islahuzzaman, 2012, p. 185).

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja perilaku dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menahan beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berubah beban kerja fisik mental atau social (Mahawati , 2021, p. 4). Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo S. R., 2021, p. 8). Dengan melakukan analisis beban kerja, juga mencegah adanya stress/tekanan kerja.

Budaya organisasi merujuk pada sistem pengertian bersama, untuk memastikan bahwa semua anggota organisasi diarahkan pada suatu pandangan yang sama, maka diperlukan budaya yang kuat dalam organisasi. Konsep ini menjelaskan kebiasaan-kebiasaan yang ada didalam organisasi mengatur tentang

norma perilaku yang harus diikuti oleh karyawan, setiap anggota akan bersikap atau berperilaku sesuai dengan budaya yang diterapkan di organisasi tersebut, apabila ada karyawan baru di perusahaan maka karyawan tersebut belum bisa langsung menjalankan semua aturan yang ada, namun karyawan tersebut melihat bagaimana kebiasaan atau budaya yang ada di dalam perusahaan itu. Ketika budaya di perusahaan itu baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut, dengan begitu akan menekan tindakan fraud di dalam perusahaan.

Budaya Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan suatu organisasi serta disebar luaskan oleh para karyawannya. Budaya dalam pembahasan ini lebih mengarah terhadap budaya yang dapat pendeteksian kecurangan. Budaya organisasi yang baik dalam suatu instansi dipercaya mampu meminimalisir kemungkinan terjadinya *fraud*. Sulistiyowati mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik tidak akan membuka peluang sedikitpun bagi seseorang untuk melakukan *fraud*, karena dengan adanya budaya yang baik di perusahaan akan membentuk orang-orang yang ada di dalam perusahaan tersebut mempunyai rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut (*sense of identity*). budaya kejujuran dan etika yang bernilai tinggi dapat pendeteksian kecurangan dalam suatu organisasi (Tunggal, 2017, p. 44).

Beberapa penelitian sebelumnya tentang pencegahan kecurangan memberikan hasil yang beragam. Hasil dari penelitian tersebut bervariasi, bisa

karena perbedaan variabel dan pengamatan yang diambil. Mengingat keragaman penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penelitian ini perlu dikaji ulang.

Adapun penelitian yang dilakukan (Indah , 2018) (Rahim, Muslim , & Amin , 2019) menyatakan bahwa *Red Flags* berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan, Namun menurut (Prayoga , Yuniarta , & Sujana , 2017) menyatakan bahwa *Red Flags* tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Selanjutnya berdasarkan penelitian menurut (Purwanti, 2022) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan, Namun menurut (Yuniarti, 2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Pencegahan Kecurangan. Selanjutnya berdasarkan penelitian (Anggraeni , Sailawati , & Malini, 2021) menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan. Menurut (Kuswati , 2023) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Pencegahan Kecurangan.

PT. Semen Batu Raja adalah sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di bidang produksi bahan bangunan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2023, perusahaan ini memiliki sejumlah pabrik di Indonesia dan vietnam dengan total kapasitas terpasang 56,5 juta ton semen pertahun dan memiliki empat pabrik dengan lokasi yang berbeda yaitu pabrik Baturaja I dan II yang terletak di Baturaja Pabrik Palembang dan Pabrik panjang di provinsi Lampung. Secara khusus, Pabrik Baruraja menjadi pusat prduksi terakhir (Wikipedia).

Fenomena yang berhubungan dengan variabel *Red Flags* seperti kasus pada Badan Pengatur Hilir Minyak dan Gas Bumi BPH Migas melaporkan adanya

786 kasus penyelenggaraan BBM subsidi yang berhasil diamankan di sepanjang 2022. Kepala BPH Migas Erika Retnowati mengakui, tindakan kecurangan itu terjadi salah satunya lantaran atau pengawasan yang kurang terhadap distribusi masih belum optimal banyaknya kasus-kasus penyalahgunaan BBM besubsidi tak lepas dari faktor yang mempengaruhi. Antara lain, sistem pengendalian dan pengawasan dalam pendistribusian BBM subsidi masih belum optimal. (<https://www.liputan6.com>)

Fenomena yang berhubungan dengan Beban Kerja dan Budaya Organisasi seperti kasus pada Wisma BCA Foresta Beban Kerja yang berat membuat karyawan membutuhkan istirahat cukup. Namun, *university of waterloo*, Kanada, menyebutkan, karyawan cenderung menghindari istirahat di tempat kerja karena tekanan dan tingkat stres tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan. Hasil yang dipublikasikan dalam *Journal Of Business and psychology* itu menjelaskan, karyawan sering tetap bekerja meskipun sebenarnya ingin tetap bekerja meskipun sebenarnya ingin berhenti sejenak. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan dan kinerja yang buruk. Budaya Organisasi seperti kasus *Repang Eco city* menyadarkan kita bahwa pembangunan industri harus memperhatikan Budaya Organisasi. Sejarah Lokal, cagar budaya permukiman asli adat istiadat, dan komunikasi etnis yang sudah lebih dahulu, apalagi sejak ratusan tahun, berdomisili, berkiparah, dan berkarya harus dihormati. Jika di daerah itu dibangun peradapan baru berupa kawasan industri, harus merupakan up-grading dan berkelanjutan dari peradapan lokal yang sudah ada. Jangan justru membangun

diatas puing-puing apalagi diatas penderitaan penduduk aslinya.

(<https://www.kompas.id/baca/opini/2023/09/24>)

Tabel I.1
Survei Pendahuluan

Nama Instansi	Hasil Survei Pendahuluan
PT. Semen Baturaja Palembang	<p>Berdasarkan survey pendahuluan di PT Semen Baturaja, bahwa karyawan belum optimal dalam memahami pengetahuan mengenai <i>Red flags</i> dalam mencegah kecurangan, dengan adanya <i>red flags</i> dapat mempermudah karyawan untuk mengetahui gejala awal terjadinya kecurangan sehingga perusahaan dapat mengantisipasi terjadinya tindak kecurangan, serta mempersempit ruang gerak bagi pelaku kecurangan.</p> <p>Berdasarkan survey yang dilakukan bahwa Adanya tekanan beban kerja yang dialami oleh karyawan yaitu menumpuknya tugas yang diberikan sehingga menyebabkan adanya waktu lembur dengan tekanan beban kerja yang tinggi seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal.</p> <p>Berdasarkan survey yang dilakukan bahwa penerapan Budaya Organisasi dalam perusahaan masih lemah karena masih adanya karyawan yang terlambat datang dan tidak amanah terhadap kewajiban untuk datang tepat waktu hal ini dapat menciptakan budaya yang tidak jujur dalam lingkungan kerja.</p>

Sumber : Penulis, 2024

Fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku *Red Flags* belum sepenuhnya dipahami oleh setiap karyawan. Beban kerja yang dialami dapat menyebabkan seorang karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal. Budaya Organisasi adanya budaya yang tidak jujur dalam lingkungan pekerjaan disebabkan masih adanya karyawan yang tidak disiplin dan tidak amanah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada PT Semen Baturaja Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimanakah Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan PT Semen Baturaja ?
2. Bagaimana Pengaruh *Red Flags* Terhadap Pencegahan Kecurangan PT Semen Baturaja ?
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan PT Semen Baturaja ?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan PT. Semen Baturaja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh *Red Flags*, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan PT. Semen Baturaja
2. Untuk Mengetahui Pengaruh *Red Flags* Terhadap Pencegahan Kecurangan PT. Semen Baturaja

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Pencegahan Kecurangan PT. Semen Baturaja
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan PT. Semen Baturaja

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi, penambahan wawasan mengenai *Red Flags*, Beban Kerja, Budaya dan Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan.

2. Bagi PT Semen Baturaja

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi PT. Semen Baturaja Khususnya di cabang Palembang agar dapat meningkatkan dan mengevaluasi kinerja auditor demi tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi pembandingan dan referen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni , N. M., Sailawati , & Malini, N. E. (2021). Pengaruh Whistleblowing System, Sistem Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Keahlian Organisasi Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Bisnis*, 14(1).
- Betri. (2022). *Akuntansi Forensik dan Audit Investigasi*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Edy, S. A., Mus , F. S., & Irawati. (2022). Pengaruh Red Flags Terhadap Pencegahan Kecurangan Pada BPK RI Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Manarang Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Fahmi , I. (2011). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* . Bandung : Alfabeta .
- Fauzi, A. (2020). *Super Auditor: Menumpas Korupsi dan Mengungkapkan Fraud Tiada Biasa* . Kepulauan Riau: Batam Publisher.
- Indah , S. (2018). Pengaruh Whistleblowing System, Implementasi Good Governance dan Red Flags Terhadap Pencegahan Kecurangan (Studi pada Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan BPKP Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Islahuzzaman. (2012). *Istilah-istilah Akuntansi Auditing*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2021). *Perubahan dan Pengembangan Oeganisasi* . Bandung : Yrama Widya .
- Koesomowidjojo, S. R. (2021). *Praktis dan Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* . Jakarta : Pt. Niaga Swadaya .
- Kuswati , E. W. (2023). Pengaruh Budaya Organisas, Moralitas Individu, Pengendalian Internal Dan Whistleblowing System Terhadap Pencegahan Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Lubis , A. I. (2017). *Akuntansi Keprilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahawati , E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* . Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Prayoga , P. R., Yuniarta , G. A., & Sujana , D. E. (2017). Pengaruh Red Flags, Whistleblowing, dan keahlian profesina terhadap pencegahan kecurangan (pada dana bantuan operasiona (BOS) inspektorat di provinsi bali). 8(2).
- Priantara, D. (2013). *Fraud Auditing dan Investigation*. Jakarta: Mitra Wacana Media .

- Purba, B. P. (2015). *Fraud dan Korupsi : Pencegahan, Pendeteksian dan Pemberantasannya*. Jakarta : Lestari Kiranatama.
- Purwanti, T. (2022). Pengaruh Etika, Beban Kerja, Pengalaman Auditor dan Skeptisisme Profesional Terhadap Pencegahan Kecurangan(Studi Kasus pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Tangerang). 2(2).
- Rahim, S., Muslim , & Amin , A. (2019). Pengaruh Red Flags and Auditor Experience Toward Criminal Detection Trought Profesional Skeptisme Terhadap Pencegahan Kecurangan. *Jurnal Akuntansi* . 1(1).
- Romney, M. B., & Steinbart, P. J. (2019). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, N. I., & Adnantara , K. F. (2019). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Red Flags dan Tanggung Jawab Auditor Terhadap Kemampuan Auditor Dalam Pencegahan Kecurangan. 1(1).
- Silviana. (2020). *Pencegahan Kecurangan Di Lembaga Keuangan Mikro Syariah (Januari 2020 ed)*. Yogyakarta: Penerbit deepublish (Grup Penerbitan CV budi utama).
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnia dan Ekonomi* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno, & Yuniarti , T. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : ALfabeta .
- Tunggal, A. W. (2017). *Dasar-dasar Audit Internal Pedoman untuk Auditor Baru* . Jakarta : Harvarindo .
- Yuniarti, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman, Beban Kerja , Gender dan Kemampuan Investigatif Terhadap Pencegahan Fraud Melalui Skepstisme Profesional Auditor. 6(2).
- Zimbelman , M. F. (2014). *Akuntansi Forensik* . Jakarta : Salemba Empat.