

Rasio Gaji, *Fraud*, dan Return on Asset Studi Bank Umum Syariah di Indonesia

Tri Hendrik¹

UIN Sunan Ampel Surabaya
Trihendrik98@gmail.com

Zakiyah Nafsah²

UIN Sunan Ampel Surabaya
Allnewzakivah07@gmail.com

Thayib³

UIN Sunan Ampel Surabaya
thayib@uinsby.ac.id

Abstrak

Dalam bekerja, sering dikaitkan dengan kompensasi yang didapat dan sudah diatur dalam undang-undang. Sedangkan Islam mengajarkan bekerja adalah aktivitas yang bernilai ibadah. Hukum di Indonesia yang mengatur kompensasi adalah Undang-Undang UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan. Sehingga apabila kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja. Karena bisa menimbulkan demotivasi, kekecewaan, kebutuhan terasa tidak tercukupi hingga bisa mengakibatkan tindakan hukum atau fraud. Kinerja dalam penelitian ini adalah *Return on Asset* (ROA) perusahaan. Dalam penelitian ini menguji hubungan rasio gaji, internal fraud, dan ROA studi kasus pada sembilan Bank Umum Syariah di Indonesia. Penelitian ini dikaitkan dengan teori pengharapan dan teori GONE (*Greeds, Opportunities, Needs, Exposures*). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengetahui hubungan diantara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Software SmartPLS* versi 3. Hasil penelitian ini menunjukkan rasio gaji tidak berpengaruh terhadap terjadinya *internal fraud* dan peningkatan ROA. Sedangkan *internal fraud* tidak berpengaruh terhadap peningkatan ROA.

Kata kunci: *Internal Fraud*; Rasio Gaji; ROA.

PENDAHULUAN

Bekerja dalam Islam merupakan usaha yang dilakukan dengan serius dengan cara mengerahkan semua tenaga dan pikiran. Tujuan bekerja dalam Islam tidak hanya semata-mata untuk mendapatkan uang, tetapi menjadi salah satu bentuk atau cara menjalankan perintah Allah SWT. Pasalnya, bekerja dalam Islam adalah aktivitas yang bernilai ibadah.

Allah SWT memerintahkan manusia bekerja sebagai salah satu bentuk nyata manusia dalam rangka memakmurkan bumi, sebagaimana Firman-Nya dalam QS. At Taubah ayat 105 :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Selain Al-Qur'an, Nabi SAW juga bersabda: "Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim." (HR. Thabrany)

Dalam bekerja, sering dikaitkan dengan kompensasi yang didapat dan sudah diatur dalam undang-undang. Hukum di Indonesia yang mengatur kompensasi adalah Undang-Undang UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Ketenagakerjaan. Namun kenyataannya di dunia pekerjaan, masih banyak ditemukan nilai kompensasi yang tidak sesuai dengan aturan undang-undang dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karena sebagian besar orang bekerja mengukur dan membandingkan kompensasi yang didapat dengan tenaga yang dikeluarkan.

Dalam penerapan pemberian kompensasi diperlukan manajemen kompensasi untuk merancang, mengelola, dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan (Mujanah, 2019). Jika disimpulkan, kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan karena telah menjalankan kewajiban pekerjaan baik berupa finansial ataupun non finansial.

Banyak penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, salah satunya yang terbaru yang dilakukan oleh Watto et al., (2022) menunjukkan bahwa kompensasi karyawan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan risiko bank di Pakistan. Berbeda halnya penelitian oleh Adiyanti dan Nugraha (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non – Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana berdasarkan penelitian ini yang melakukan penelitian terhadap 10 artikel yang dipilih oleh penulis merupakan artikel ilmiah dengan rentang waktu dari tahun 2019 sampai Desember 2022 dimana kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja. Karena bisa menimbulkan demotivasi, kekecewaan, kebutuhan terasa tidak tercukupi hingga bisa mengakibatkan tindakan hukum atau *fraud*.

Fenomena *fraud* sudah banyak menjadi perhatian dalam dunia usaha nasional maupun internasional. Istilah *fraud* lebih sering muncul dalam dunia perbankan. *Fraud* merupakan suatu tindakan penyelewengan dalam dunia keuangan atas

beberapa faktor yaitu kurangnya kejujuran, keterbukaan, dan pengawasan yang kurang mumpuni. Berdasarkan data *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE) pelanggaran-pelanggaran *fraud* mayoritas dilakukan oleh pihak manajemen dengan posisi jabatan tinggi dalam perusahaan, akan tetapi tidak menutup kemungkinan posisi rendah juga berpotensi melakukan pelanggaran tersebut. Hal yang mendasari adanya tindakan *fraud* karena adanya kesempatan atau peluang yang besar dalam melakukan hal tersebut. Penelitian oleh Rohemah et, al. (2023), menyatakan bahwa tata kelola perusahaan yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja perbankan. Pratiwi (2016) yang meneliti pengaruh faktor risiko *fraud* terhadap manajemen laba di perbankan konvensional yang terdaftar di BEI diperoleh hasil financial target yang diprosikan dengan ROA berpengaruh negatif signifikan terhadap manajemen laba.

Berdasarkan penelitian dahulu (*research gap*) masih jarang yang melakukan penelitian terkait hubungan rasio gaji, internal *fraud*, dan ROA. Sebagian besar mengukur kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan rasio gaji, internal *fraud* dan ROA studi kasus pada Sembilan Bank Umum Syariah di Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk menambah temuan dan kajian baru dalam dunia penelitian bagi para peneliti, pelajar/mahasiswa, dan pihak Bank Umum Syariah sebagai studi empiris dalam membuat suatu kebijakan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Pengharapan

Dewasa ini, salah satu dari penjelasan yang paling diterima secara luas mengenai motivasi adalah teori pengharapan (ekspektasi) dari Victor Vroom. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh *output* tertentu dan tergantung pada daya tarik *output* itu bagi individu tersebut (Robbins, 2010). Dalam istilah yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, Vroom dalam Robbins dan Coutler (2010:123) teori tersebut berfokus pada 3 hubungan, yaitu :

1. Ekspektasi, atau hubungan upaya – kinerja adalah probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu itu akan mendorong kinerja.
2. Instrumentalitas, atau hubungan kinerja – imbalan adalah sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya *output* yang diinginkan.

3. Valensi, atau hubungan imbalan – sasaran pribadi adalah sampai sejauh mana imbalan-imbalan organisasi memenuhi sasaran atau kebutuhan

Teori GONE

Teori GONE (*GONE theory*) yang dikemukakan oleh Jack Bologne dalam bukunya *The Accountant Handbook of Fraud and Commercial Crime* yang disadur oleh BPKP12 dalam bukunya Strategi Pemberantasan Korupsi Nasional tahun 1999, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kecurangan meliputi *Greeds* (Keserakahan), *Opportunities* (Kesempatan), *Needs* (Kebutuhan) dan *Exposures* (Pengungkapan) sangat erat kaitannya dengan manusia melakukan kolusi dan korupsi. Faktor-faktor *Greeds* dan *Needs* berkaitan dengan individu pelaku kecurangan (*actor*), sedangkan faktor-faktor *Opportunities* dan *Exposures* berhubungan dengan korban perbuatan kecurangan (*victim*).

Rasio Gaji

Mengutip dari (Rizal et al., 2021) menurut T. Hani Handoko (2016), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah hak yang diterima karyawan karena telah menjalankan kewajiban pekerjaan baik berupa finansial (Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas) ataupun non finansial (Pendidikan, Pelatihan, Promosi, Cuti). Gaji merupakan hal yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan. Sehingga rasio gaji merupakan perbandingan nilai finansial/gaji tertinggi dan terendah sesuai jabatan maksimum masing-masing karyawan.

Internal Fraud

Dalam penjelasannya, ACFE mendefinisikan *fraud* merupakan segala bentuk penyimpangan. Ruang lingkup penipuan ini memiliki skema yang sangat luas, tetapi pada dasarnya melibatkan semua tindakan yang melanggar kepercayaan. Pelanggaran tersebut akan menyebabkan kerugian finansial atau bahkan tindak pidana yang berbahaya. Penipuan datang dalam berbagai bentuk dan ukuran, besar dan kompleks, tetapi juga bisa kecil dan sederhana atau di suatu tempat (Chapman, 2022). Sehingga jika dijelaskan, *internal fraud* merupakan bentuk pelanggaran/penyimpangan yang dilakukan karyawan dalam perusahaan yang memberikan dampak kerugian.

Return on Assets (ROA)

Return on Assets (ROA) adalah salah satu rasio keuangan yang paling populer dan berguna. ROA telah digunakan dalam industri setidaknya sejak tahun 1919 ketika Perusahaan DuPont menggunakannya sebagai bagian atas sistem segitiga rasionya. Rasio itu disebut pengembalian investasi dan dihitung sebagai Laba / Total Aset (Jewell, 2011). Menurut Ang (2001), bahwa rasio ROA digunakan untuk mengukur

efektifitas perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan cara memanfaatkan aktiva yang dimilikinya.

$$ROA = \frac{\text{Net Income}}{\text{Total Aset}} \times 100$$

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan menggunakan metode ilmiah untuk mengetahui hubungan diantara variabel-variabel yang diuji dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu variabel Rasio gaji, Internal *Fraud* dan variabel terikat/dependen *Return On Asset* (ROA). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Software SmartPLS* versi 3 dengan menguji model pengukuran (*Outer Model*) untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas data melalui *convergent validity*. Kemudian dilanjutkan uji model struktural (*Inner Model*) dengan mengambil nilai *R-Square* (R2), *Estimation Path Coefficient*, *Predictive Relevance* (Q2), *Goodness of Fit* (GoF), dan Uji Hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah sembilan dari tiga belas bank umum syariah di Indonesia yang melaporkan data Rasio Gaji, Internal *Fraud* dan ROA dalam laporan keuangan lima tahun terakhir. Kesembilan bank tersebut adalah Bank (Muamalat, Panin Dubai Syariah, BCA Syariah, BTPN Syariah, Mega Syariah, Victoria Syariah, NTB Syariah, Aladin, Bank Aceh).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai data yang dikeluarkan oleh OJK melalui Statistik Perbankan Syariah (SPS) terdapat 13 Bank Umum Syariah (BUS). Dari 13 bank tersebut diperoleh 9 bank yang menyajikan laporan tahunan yang berisikan data rasio gaji, internal *fraud*, dan ROA dalam laporan tahunan 5 tahun terakhir :

Tabel 1.

Nilai rata-rata rasio gaji, internal *fraud*, dan ROA periode 2018 – 2022

No	Bank	Nilai rata-rata periode 2018 -2022		
		Rasio Gaji 1 : Tertinggi	Internal <i>Fraud</i>	ROA
1	Bank Muamalat	35.42	16.00	0.05%
2	Bank Panin Dubai Syariah	42.06	2.20	-0.87%
3	Bank BCA Syariah	23.33	0.20	1.18%
4	Bank BTPN Syariah	82.44	13.20	11.05%
5	Bank Mega Syariah	46.10	1.40	2.05%

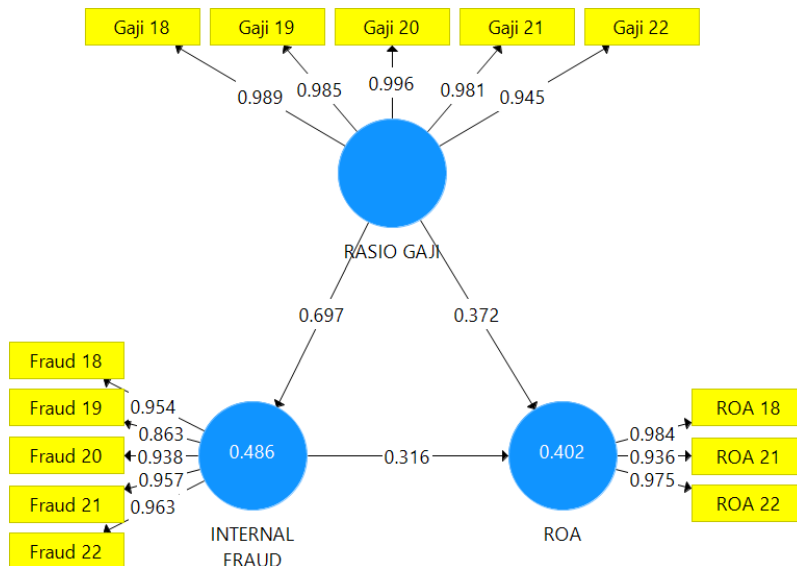
No	Bank	Nilai rata-rata periode 2018 -2022		
		Rasio Gaji 1 : Tertinggi	Internal Fraud	ROA
6	Bank Victoria Syariah	14.00	0.20	0.37%
7	Bank NTB Syariah	8.05	2.20	1.96%
8	Bank Aladin Syariah	23.77	0.00	-1.84%
9	Bank Aceh Syariah	9.06	2.60	2.06%

Sumber : data laporan tahunan diolah

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk menguji tingkat validitas diperlukan tiap indikator konstruk dengan kategorisasi nilai tinggi jika korelasinya lebih dari ($> 0,70$) dengan konstruk yang diuji (Shiau et al., 2019). Namun, ada juga tahap awal pengembangan skala pengukuran faktor pemuatan dengan nilai dari 0,50 hingga 0,60 yang dianggap memenuhi (Ghozali, 2014). Berikut hasil pengukuran ulang model path algoritim dengan menghilangkan item-item pertanyaan yang nilai loading factor dibawah 0.70:

Gambar 1. Model path algoritim



Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Setelah dilakukan pengukuran selanjutnya yaitu uji validitas dan reliabilitas dengan mengevaluasi nilai *Outer Loading*, *AVE*, *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability*. Langkah ini bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari hubungan antara indikator dan konstruk terhadap variabel.

Tabel 2.
 Outer Loading, AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability

Variable	Indikator	Convergent Validity		Internal Consistency	
		Outer loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Rasio Gaji	2018	0.989	0.959	0.989	0.991
	2019	0.985			
	2020	0.996			
	2021	0.981			
	2022	0.945			
Internal Fraud	2018	0.954	0.876	0.967	0.972
	2019	0.863			
	2020	0.938			
	2021	0.957			
	2022	0.963			
ROA	2018	0.984	0.932	0.964	0.976
	2021	0.936			
	2022	0.975			

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Hasil uji reliabilitas mengukur konsistensi indikator pertanyaan saat mengukur suatu konsep (Hair et al., 2014). Pengujian *convergent validity* mengukur dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin dalam Ghazali (2014), suatu indikator dikatakan mempunyai realibilitas yang baik jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini apabila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan didrop dari model (Ghozali, 2014).

Dari tabel uji validitas dan reliabilitas di atas, dapat ditentukan bahwa semua indikator memiliki nilai outer loading sebesar $> 0,70$, $AVE > 0,50$, *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, dan *Composite Reliability* $> 0,70$. Disimpulkan bahwa data indikator masing-masing variabel penelitian baik dan lulus uji validitas dan reliabilitas.

Evaluasi Model Struktural

Pada tahap ini dilakukan pengukuran model struktural yang menampilkan nilai *R-Square*, *Predictive Relevance (Q-Square)*, dan *Goodness of Fit (GoF)*.

a. R-Square

Uji *R-Square* bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependen). Menurut hair et al (2019) mengklasifikasikan nilai dari 0.25 (lemah), 0.50 (sedang), 0.75 (kuat).

Tabel 3.
R-Square

	<i>R – Square</i>
Internal Fraud	0.486
ROA	0.402

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Pada penelitian ini diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.486 dan 0.402 tingkat penelitian sedang yang artinya variabel Internal *Fraud* dapat dijelaskan melalui variabel rasio gaji sebesar 48,6 %, sisanya senilai 51,4 % dijelaskan melalui variabel lain diluar penelitian. Sedangkan ROA dapat dijelaskan melalui variabel rasio gaji dan Internal *Fraud* sebesar 40,2 %, sisanya senilai 59,8 % dijelaskan melalui variabel lain diluar penelitian.

b. Predictive Relevance Q-Square

Uji *Predictive Relevance (Q-Square)* ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari hubungan model struktural (*inner model*) pada variabel terikat (endogen) menggunakan metode blindfolding. Terdapat pengkategorian nilai Q Square menurut hair et al (2019) yaitu 0,020 (lemah), 0,150 (sedang), dan 0,350 (kuat). Jika nilai $Q^2 > 0$ maka penelitian dikategorikan baik, sedangkan nilai $Q^2 < 0$ maka penelitian dikategorikan buruk.

Tabel 4.
Q-Square

	<i>Q-Square (Q²)</i>
Internal Fraud	0.302
ROA	0.179

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Pada penelitian ini diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0,302 dan 0.179, sehingga penelitian ini tingkat penelitian tergolong sedang.

c. Goodness of Fit (GoF)

Uji *Goodness of Fit (GoF)* bertujuan untuk melakukan verifikasi terhadap model struktural (*inner model*) secara menyeluruh. Adapun klasifikasi indeks GoF ini dibagi menjadi tiga yaitu 0,1 (rendah), 0,25 (sedang), 0,36 tinggi.

Tabel 5.
 Goodness of Fit (GoF)

Rerata Communality	Rerata R- Square	GoF Index
0.751	0.444	0.577

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Pada penelitian ini diperoleh nilai GoF model sebesar 0.577 atau 57.7 %. Indeks tersebut tergolong GoF tinggi sehingga data empiris dapat menginterpretasikan model pengukuran dan model struktural dengan tingkat kecocokan yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan nilai *Path Coefficient*, *T-Statistics*, dan *P values*. Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya variabel dengan melihat nilai signifikansi antara variabel melalui *path coefficient*.

Tabel 6.
 Path Coefficient, T-Statistics, dan P values

Hypothesis	Path Coefficient	T-Statistics	P-Values
Rasio Gaji -> Internal <i>Fraud</i>	0.697	1.817	0.070
Rasio Gaji -> Roa	0.372	0.623	0.550
Internal <i>Fraud</i> -> Roa	0.316	0.532	0.595

Sumber : Data Diolah SmartPLS 3, 2022

Adapun keputusan pengambilan keputusan didasari jika nilai *path coefficient* > 0 maka arah pengaruh dari variabel bersifat positif, sedangkan jika nilai *path coefficient* < 0 maka arah pengaruh variabel bernilai negatif. Kemudian keputusan pada nilai *T-Statistics* > 1,96 terdapat pengaruh signifikan dan nilai *P-values* > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

Hubungan Rasio Gaji Terhadap Internal *Fraud* pada Bank Umum Syariah di Indonesia

Sesuai hasil uji hipotesis, variabel rasio gaji terhadap internal *fraud*, berdasarkan nilai Path Coefficients sebesar 0.697 > 0, nilai T-Statistics sebesar 1.817 < 1.96, dan nilai P-Values sebesar 0.070 > 0.05. Maka variabel rasio gaji tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap internal *fraud*. Ini menandakan meskipun terdapat rasio gaji yang tinggi pada karyawan, tidak menjamin perusahaan terhindar dari internal *fraud* pada bank umum syariah di Indonesia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isgiyata et al (2018) menyatakan bahwa dalam variabel keserakahan salah satunya gaji dan tunjangan yang bersifat tetap tidak berpengaruh pada motivasi seseorang dalam melakukan

fraud. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zhou et, al (2017) menjelaskan bahwa karyawan dengan gaji yang relatif rendah lebih memungkinkan melakukan tindakan *fraud*, terlepas dari apakah ada tekanan pekerjaan atau tidak.

Jika dikaitkan dengan beberapa teori yang ada, salah satunya teori GONE oleh Jack Bologne yang menjelaskan bahwa *fraud* tidak hanya terletak pada nilai kompensasi melainkan terjadinya kecurangan meliputi Greeds (Keserakahan), Opportunities (Kesempatan), Needs (Kebutuhan) dan Exposures (Pengungkapan).

Hubungan Rasio Gaji Terhadap ROA pada Bank Umum Syariah di Indonesia

Sesuai hasil uji hipotesis, variabel rasio gaji terhadap ROA, berdasarkan nilai Path Coefficients sebesar $0.372 > 0$, nilai T-Statistics sebesar $0.623 < 1.96$, dan nilai P-Values sebesar $0.550 > 0.05$. Maka variabel rasio gaji tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap ROA. Ini menandakan meskipun terdapat rasio gaji yang tinggi pada karyawan, tidak menjamin bisa meningkatkan ROA pada bank umum syariah di Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Watto et al., (2023) menunjukkan bahwa kompensasi karyawan tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dan risiko bank di Pakistan. Ini berarti di Pakistan kompensasi karyawan yang lebih tinggi tidak memungkinkan bank untuk meningkatkan kinerja mereka atau memungkinkan bank untuk mengambil lebih banyak risiko. Studi pada 20 bank dari tahun 2011 hingga 2021.

Sedangkan terkait pemberian gaji pada karyawan erat kaitannya dengan kinerja, pada teori pengajaran dari Victor Vroom dalam Instrumentalitas atau hubungan kinerja – imbalan adalah sampai sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya output yang diinginkan.

Hubungan Internal Fraud Terhadap ROA pada Bank Umum Syariah di Indonesia

Sesuai hasil uji hipotesis, variabel internal *fraud* terhadap ROA, berdasarkan nilai Path Coefficients sebesar $0.316 > 0$, nilai T-Statistics sebesar $0.532 < 1.96$, dan nilai P-Values sebesar $0.595 > 0.05$. Maka variabel internal *fraud* tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap ROA. Ini menandakan meskipun internal *fraud* terkendali, tidak menjamin kinerja ROA pada bank umum syariah di Indonesia.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohemah et, al., menyatakan bahwa tata kelola perusahaan yang baik memiliki pengaruh terhadap kinerja perbankan. Oleh karena itu, perbankan yang memperoleh nilai komposit sangat baik dalam laporan *self assessment* dalam tata kelola secara signifikan mampu memperoleh laba tinggi dan beroperasi secara efisien (Lopa et al., 2019; Sparta, 2020).

KESIMPULAN

Perbankan merupakan industri yang identik dengan rasio gaji cukup tinggi, rentan terhadap *fraud*, dan mengukur kinerja berdasarkan ROA. Variabel tersebut wajib dilaporkan sebagai bagian tata Kelola perusahaan yang diatur oleh regulator dalam hal ini Bank Indonesia dan OJK.

Sesuai hasil pengolahan data menunjukkan bahwa rasio gaji yang tinggi pada karyawan, tidak berpengaruh terhadap terjadinya internal *fraud*. Selain itu rasio gaji yang tinggi pada karyawan, tidak berpengaruh terhadap peningkatan ROA dan internal *fraud* tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap ROA studi pada sembilan bank umum syariah di Indonesia.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu dari tiga belas bank umum syariah yang ada di Indonesia hanya Sembilan bank yang menyajikan data lengkap. Sampel yang diuji dalam penelitian ini juga menggunakan jumlah kejadian internal *fraud*, rasio gaji terendah – tertinggi dalam laporan tahunan tanpa memperhatikan nominal. Sehingga tidak mengetahui besaran kerugian dan perbandingan nominal gaji dasar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanti, S., Nugraha, E. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer, Volume 7, Nomor 1, Januari 2023, <http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- Ang, R. (2001). Buku Pintar Pasar Modal Indonesia. Media Soft Indonesia.
- Association of Certified *Fraud* Examiners (ACFE) Indonesia. “Survei *Fraud* Indonesia 2019.” Indonesia Chapter #111. Vol. 53, 2019. <https://acfe-indonesia.or.id/survei-fraud-indonesia/>.
- Bologna, G. J., Lindquist, R. J., & Wells, J. T. (1993). The Accountant Handbook of *Fraud* and Commercial Crime. John Wiley & Sons, Inc.
- Chapman, R.J. “Financial Statement *Fraud*,” The SME Business Guide to *Fraud* Risk Management, 2022, 233–50, <https://doi.org/10.4324/9781003200383-17>
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) (4 (ed.)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in

- business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121.
<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Jewell, J.J., Mankin, J.J. What Is Your Roa? An Investigation Of The Many Formulas For Calculating Return On Assets. *Academy of Educational Leadership Journal*, Volume 15, Special Issue, 2011.
- kemenag.go.id. 2023. (<https://quran.kemenag.go.id/>. Diakses pada 23 Juli 2023).
- kemnaker.go.id.2023.(https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/2020uuciptaker11.pdf. Diakses pada 23 Juli 2023).
- Lopa, L.A., Alam, S., dan Umar, F. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance, Risiko Perbankan terhadap Kinerja Perbankan pada Bank Umum Swasta Devisa. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 1(2), 123-132
- Mujanah, S. (2019). *MANAJEMEN KOMPENSASI*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Otoritas Jasa Keuangan. (2014). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 10/SEOJK.03/2014 tentang Penilaian Tingkat Kesehatan Bank Umum Syariah Dan Unit Usaha Syariah.
- Otoritas Jasa Keuangan. (2019). Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 39/POJK.03/2019 tentang Penerapan Strategi Anti *Fraud* Bagi Bank Umum.
- Pratiwi, A. (2016). Pengaruh Kualitas Penerapan Good Corporate Governance (GCG) terhadap Kinerja Keuangan pada Bank Umum Syariah di Indonesia (Periode 2010- 2015). *Al-Tijary Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2, No. 1, Hal. 55-76. <https://doi.org/10.21093/at.v2i1.610>
- Rizal, M., Handayani, F., & Muhammadiyah, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Prima Sukses. In *Bisnis & Manajemen* (Vol. 11). <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis55>
- Robbins, S.P., Coulter, M. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rohemah, R., Prasetyono, Yuliana, R. Peran Mediasi Internal *Fraud* Terhadap Kinerja Perbankan. ejournal.umm.ac.id/index.php/jrak. *Jurnal Reviu Akuntansi Dan Keuangan*, 13(1), 70 - 82. DOI: 10.22219/jrak.v13i1.20993

- Shiau, W. L., Sarstedt, M., & Hair, J. F. (2019). Internet research using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Internet Research*, 29(3), 398–406. <https://doi.org/10.1108/IntR-10-2018-0447>
- Sparta. (2020). Dampak Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perbankan: Market Risk sebagai Intervening. *EQUITY* Vol. 23, No.2, 2020, 167-188. <https://doi.org/10.34209/equ.v23i2.2073>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA
- Watto,W.A., Fahlevi, M. et. al. Executive Compensation: A Justified Reward Or A Mis-Fortune, An Empirical Analysis Of Banks In Pakistan. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, (2023). doi:<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100092>