



PENGARUH KEBIJAKAN REKRUTMEN, PELATIHAN, DAN KODE ETIK KARYAWAN TERHADAP KONTROL RISIKO *FRAUD* KEUANGAN PADA PT SPECTRUM LINTAS SERVICE BATAM

Faradiva Aysha^{1*}, Sudianto², & Mohamad Aras³

^{*1-3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam

*e-Mail: fara.aysha1@uis.ac.id

Submit Tgl: 06-Mei-2026

Diterima Tgl: 08-Mei-2026

Diterbitkan Tgl: 11-Mei-2026

Abstract: *This study aims to analyze the influence of recruitment policies, training, and the implementation of the employee code of ethics on financial fraud risk control at PT Spectrum Lintas Service. This study employs a quantitative approach with an associative causal design. The population of this study consists of all 100 employees of PT Spectrum Lintas Service Batam; therefore, a census sampling method was used. Primary data were obtained through the distribution of a questionnaire using a Likert scale to all respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of IBM SPSS Statistics, including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, T-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R-squared). The results indicate that, individually, the variables of training and the implementation of the employee code of ethics have a positive and significant effect on financial fraud risk control, whereas recruitment policies do not have a significant effect. Collectively, recruitment policies, training, and the implementation of the employee code of ethics have a significant effect on financial fraud risk control. A coefficient of determination of 66.1% indicates that the independent variables account for most of the variation in financial fraud risk control, while the remainder is influenced by other factors outside the scope of this study. The novelty of this research lies in its focus on financial fraud control regarding expense reimbursement fraud, time theft, and gratuities within the operations of offshore maritime and logistics service companies.*

Keywords: *Recruitment Policy; Training; Code of Ethics; Financial Fraud Control.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan penerapan kode etik karyawan terhadap pengendalian risiko penipuan keuangan di PT Spectrum Lintas Service. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian terdiri dari seluruh 100 karyawan PT Spectrum Lintas Service Batam, sehingga digunakan metode sampling sensus. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner dengan skala Likert kepada seluruh responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji T, uji F, dan koefisien determinasi (*R-square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel pelatihan dan penerapan kode etik karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian risiko penipuan keuangan, sedangkan kebijakan rekrutmen tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan penerapan kode etik karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengendalian risiko penipuan keuangan. Koefisien determinasi sebesar 66,1% menunjukkan bahwa variabel independen mampu menjelaskan sebagian besar variasi

pengendalian risiko penipuan keuangan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus pengendalian penipuan keuangan terkait penggantian biaya, pencurian waktu, dan gratifikasi dalam operasional perusahaan jasa maritim dan logistik lepas pantai.

Kata kunci: Kebijakan Rekrutmen; Pelatihan; Kode Etik; Pengendalian Penipuan Keuangan

Cara mengutip Aysha, F., Sudianto, & Aras, M. (2026). Pengaruh Kebijakan Rekrutmen, Pelatihan, dan Kode Etik Karyawan terhadap Kontrol Risiko Fraud Keuangan pada PT Spectrum Lintas Service Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 914–919.
<https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1791>

PENDAHULUAN

Fraud keuangan merupakan salah satu risiko utama yang dapat mengganggu stabilitas operasional dan kinerja organisasi. Tindakan ini umumnya dilakukan secara sengaja untuk memperoleh keuntungan pribadi melalui penyalahgunaan wewenang, manipulasi data, maupun penyimpangan aset. Dalam praktiknya, fraud tidak hanya dilakukan oleh pihak eksternal, tetapi juga sering melibatkan pihak internal organisasi (Natalis, 2023). Mengacu pada klasifikasi yang dikembangkan oleh *Association of Certified Fraud Examiners* (ACFE, 2020), fraud keuangan dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori utama, yaitu penyalahgunaan aset (*asset misappropriation*), kecurangan laporan keuangan, dan korupsi. Dalam konteks operasional perusahaan, bentuk fraud yang paling umum terjadi meliputi manipulasi klaim biaya operasional (*expense reimbursement fraud*), penyalahgunaan waktu kerja (*time theft*), serta praktik gratifikasi dalam hubungan dengan pihak ketiga (Pupokusumo et al., 2022). Ketiga bentuk ini menjadi indikator penting dalam menilai tingkat risiko fraud keuangan dalam organisasi.

Tingginya potensi fraud tidak terlepas dari berbagai faktor, seperti lemahnya pengendalian internal, kurangnya seleksi berbasis integritas dalam proses rekrutmen, minimnya pelatihan terkait pencegahan fraud, serta penerapan kode etik yang belum optimal. Selain itu, budaya organisasi yang permisif terhadap gratifikasi dan kurangnya kepercayaan terhadap sistem pelaporan pelanggaran juga dapat memperbesar peluang terjadinya kecurangan. Dalam upaya meminimalisir risiko tersebut, organisasi perlu memperkuat aspek manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari sistem pengendalian internal. Kebijakan rekrutmen berperan sebagai tahap awal dalam menyaring individu yang memiliki kompetensi dan integritas (Ayu & Rai, 2022). Pelatihan berfungsi meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan terhadap risiko fraud serta prosedur pencegahannya (Parulian, 2024). Sementara itu, kode etik menjadi pedoman perilaku yang membentuk budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai kejujuran dan tanggung jawab. (Rabawti et al., 2024)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki kontribusi dalam pencegahan fraud, meskipun hasilnya tidak selalu konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa pelatihan dan kode etik berpengaruh signifikan terhadap pencegahan fraud (Nurfitriyani et al., 2024), sedangkan efektivitas kebijakan rekrutmen masih bergantung pada kualitas implementasinya, terutama dalam aspek screening integritas (Harmen et al., 2025). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan penerapan kode etik karyawan terhadap kontrol risiko fraud keuangan pada PT Spectrum Lintas Service Batam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi pengendalian fraud yang lebih efektif, khususnya melalui penguatan peran sumber daya manusia dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Spectrum Lintas Service Batam yang berjumlah 100 orang, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji T dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis hasil penelitian dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan penerapan kode etik karyawan terhadap kontrol risiko fraud keuangan pada PT Spectrum Lintas Service Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan pengujian parsial (uji t), simultan (uji F), serta koefisien determinasi.

Tabel 1 Hasil Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
Kebijakan Rekrutmen	0,05	0,073	0,056	0,687	0,493
Pelatihan	0,477	0,079	0,501	6,064	<,001
Kode Etik	0,354	0,074	0,366	4,767	<,001

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 2,760 + 0,050 (X_1) + 0,477 (X_2) + 0,354 (X_3)$$

di mana Y merupakan kontrol risiko fraud keuangan, X_1 adalah kebijakan rekrutmen, X_2 adalah pelatihan, dan X_3 adalah kode etik karyawan. Nilai konstanta sebesar 2,760

menunjukkan bahwa apabila variabel kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan kode etik dianggap konstan, maka nilai kontrol risiko fraud keuangan berada pada angka tersebut. Koefisien regresi masing-masing variabel bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan pada setiap variabel independen cenderung diikuti oleh peningkatan efektivitas kontrol risiko fraud keuangan.

Tabel 2 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,76	1,517		1,819	0,072
Kebijakan Rekrutmen	0,05	0,073	0,056	0,687	0,493
Pelatihan	0,477	0,079	0,501	6,064	0,000
Kode Etik	0,354	0,074	0,366	4,767	0,000

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kebijakan rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kontrol risiko fraud keuangan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,493 ($> 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan rekrutmen yang diterapkan belum mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam mengendalikan risiko fraud di perusahaan. Secara konseptual, rekrutmen merupakan tahap awal dalam menyaring sumber daya manusia yang berintegritas. Namun, dalam praktiknya, pengaruhnya cenderung terbatas karena hanya berfungsi sebagai proses seleksi awal dan belum mampu memengaruhi perilaku operasional karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, kemungkinan belum optimalnya penerapan screening berbasis integritas, seperti background check dan evaluasi etika, turut memengaruhi hasil tersebut.

Berbeda dengan variabel kebijakan rekrutmen, hasil uji t menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kontrol risiko fraud keuangan dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengendalian fraud. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur kerja, potensi risiko kecurangan, serta mekanisme pencegahan yang harus dilakukan. Pelatihan yang berkelanjutan juga mampu meningkatkan kesadaran dan integritas karyawan, sehingga memperkecil peluang terjadinya fraud dalam aktivitas operasional.

Selanjutnya, variabel kode etik juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kontrol risiko fraud keuangan dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kode etik yang konsisten mampu membentuk perilaku karyawan yang berintegritas. Kode etik berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan standar perilaku yang harus dipatuhi, sehingga menciptakan budaya kerja yang menjunjung tinggi kejujuran, tanggung jawab, dan transparansi. Dalam konteks pengendalian fraud, kode

etik memberikan batasan yang jelas terhadap tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan, serta didukung oleh sanksi yang tegas

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	309,636	3	103,212	62,366	<,001 ^b
Residual	158,874	96	1,655		
Total	468,51	99			

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan kode etik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kontrol risiko fraud keuangan, dengan nilai signifikansi $< 0,001$ ($< 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pengendalian fraud di perusahaan.

Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,813 ^a	0,661	0,65	1,286

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 66,1% menunjukkan bahwa variabel kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan kode etik mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kontrol risiko fraud keuangan, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia memiliki kontribusi yang cukup dominan dalam mengendalikan risiko fraud.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penerapan kode etik merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap kontrol risiko fraud keuangan. Sementara itu, kebijakan rekrutmen belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial, namun tetap berkontribusi secara simultan dalam membentuk sistem pengendalian internal yang efektif.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan penerapan kode etik karyawan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kontrol risiko fraud keuangan. Sementara itu, kebijakan rekrutmen tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel tetap memberikan kontribusi yang berarti. Temuan ini menegaskan bahwa pengendalian fraud yang efektif memerlukan kombinasi kebijakan yang berkelanjutan, khususnya yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi dan pembentukan integritas karyawan.

Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan menekankan aspek integritas, mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan terkait pencegahan fraud, memperkuat penerapan kode etik melalui pengawasan dan penegakan aturan yang konsisten. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi atau sistem pengendalian internal.

DAFTAR PUSTAKA

- Acf. (2020). Report To The Nations: 2020 Global Study On Occupational Fraud And Abuse. In *Association Of Certified Fraud Examiners*.
- Ayu, I. G., & Rai, M. (2022). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Sop Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata.
- Harmen, H., Kesya Azzahra Siregar, N., Negeri Medan Rahman, U., Negeri Medan Mhd Rasyid Alfarisi, U., Negeri Medan Ayu Primsa Br Tarigan, U., Febrina Br Sebayang, D., Negeri Medan Dhiya Atikah, U., & Negeri Medan Ramadhan Pulungan, U. (2025). Strategi Manajemen Sdm Dalam Mencegah Penipuan Perekrutan: Analisis Kasus Gdps. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Growth*, 23(1), 31–45.
- Natalis, C. (2023). Dampak Kecurangan Pada Bidang Keuangan Dan Non Keuangan Terhadap Jenis Fraud Di Indonesia. *Jramb*, 8(November), 91–102.
- Nurfitriyani, Jannah, T. N. R., Alyssa, M. B., Dwiprana, & Lestari, I. A. (2024). Analisis Pentingnya Peran Etika Bisnis Dalam Mencegah Fraud Keuangan Di Indonesia. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 4(2), 258–278.
- Parulian, P. (2024). Pelatihan Internal Control Untuk Meminimalkan Risiko Fraud Dalam Organisasi. *Dedikasi: Jurnal Pengabdian Lentera*, 01(10), 341–352.
- Pupokusumo, A. W., Handoko, B. L., Willy, Ricky, & Hendra, E. (2022). Benford's Law As A Tool In Detecting Financial Statement Fraud. *Journal Of Theoretical And Applied Information Technology*, 100(14), 5300–5305.
- Rabawti, D. W., Ndolu, C. M. J., Bhebhe, T. A. G., Ngatu, M. S., Snak, S., & Enique, Y. M. (2024). Peran Kode Etik Dalam Membangun Profesi Yang Bermartabat. *Indonesia Journal Of Law And Social-Political Governance*, 4(3), 3283–3287.
- .