

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud: Persepsi Karyawan Di Group Usaha HG

Panata Bangar Hasioan Sianipar¹,
David Pangaribuan², Bertha Elvy Napitupulu³

Departemen Akuntansi¹, Akuntansi², Akuntansi³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis¹,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis²
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya¹,
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya²,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta³

panata.bangar@dsn.ubharajaya.ac.id, david_stieku@yahoo.com,
bertha.napitupulu27@gmail.com

Received: May 30, 2022 **Revised:** June 25, 2022 **Accepted:** July 21, 2022. **Issue Period:** Vol.6 No.3 (2022), Pp.591-611

Abstrak : *Fraud* (Kecurangan) merupakan suatu permasalahan yang tiada akhir dalam dunia usaha, banyak penelitian yang sudah dilakukan untuk mengetahui perihal fraud. Penelitian ini juga untuk meneliti faktor-faktor sebagai variable-variabel bebas yang mempengaruhi terjadinya fraud. Faktor yang digunakan adalah faktor yang ada pada *triangle theory* yang sudah umum, tetapi untuk elemen-elemen setiap faktor berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan pada suatu group usaha yang memiliki wilayah kerja berjauhan secara geografi, dan sampel yang dipilih juga tersebar disetiap wilayah kerja group usaha tersebut. Metoda penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pada penelitian ini diketahui bahwa faktor-faktor yang diuji tidak semuanya signifikan dalam mempengaruhi karyawan melakukan fraud. Temuan yang menarik adalah adanya pengaruh negatif dari variable “Justifikasi” terhadap penyebab terjadinya *fraud* selain tidak signifikannya variable “Peluang” dalam mempengaruhi terjadinya *fraud*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi manajemen dalam merancang model pengawasan di perusahaan yang operasionalnya tidak berada pada satu lokasi. Implikasi dari penelitian ini kepada organisasi adalah bahwa terdapat faktor lain diluar ketiga faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud*.

Katakunci: Kecurangan, tekanan, peluang, justifikasi, karyawan, teori keagenan, teori perilaku terencana.

Abstract: *Fraud* is an endless problem in the business environment, a lot of research has been done to find out about fraud. This study is also to examine the factors as dependent variables that influence the occurrence of fraud. The variables used in this research are factors that exist in common fraud theory, which named triangle theory, but for the elements



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

of each variable there are differences with some previous studies. This research was conducted in a business group that has geographically distant working areas, and the selected sample is also spread over each working area of the business group. The research method used is quantitative. In this study, it is known that not all of the factors tested are significant in influencing employees to commit fraud. An interesting finding is the negative influence of the "Justification" variable on the causes of fraud, in addition to the insignificant "Opportunity" variable in influencing the occurrence of fraud. This research is expected to contribute to management in designing a supervisory model in companies whose operations are not located in one location. The implication of this research to the organization is that there are other factors other than the three factors that can influence the occurrence of fraud.

Keywords: *fraud, pressure, opportunity, justification, employee, agency theory, planed behaviour theory.*

1. PENDAHULUAN

Kecurangan (*Fraud*) merupakan sesuatu hal yang tidak diharapkan terjadi oleh organisasi manapun, karena hal tersebut akan menimbulkan kerugian bagi organisasi, kerugian tersebut dapat bersifat material maupun immaterial. Perbuatan *fraud* itu sendiri sudah ada sejak dahulu, dimana setiap orang berpotensi melakukannya [1], baik sendirian maupun dengan berkelompok. Seseorang terdorong untuk melakukan *fraud*, umumnya karena mencari keuntungan materi bagi dirinya [2].

Fraud itu sendiri dapat dilakukan oleh suatu entitas (manajemen) dan juga individu. Tetapi tindakan *fraud* sendiri, hakikatnya dilakukan untuk kepentingan pribadi, baik yang dilakukan oleh manajemen (misalnya untuk menaikkan kinerja pribadi anggota manajemen atau menghindari kewajiban), maupun oleh individu atau kelompok. Keinginan melakukan *fraud* tidak muncul dengan sendirinya, terdapat beberapa faktor (kondisi) di sekitar pelaku yang mendorongnya untuk melakukan *fraud* [3] [2]. Faktor-faktor (kondisi-kondisi) tersebut akan terakumulasi dan saling memicu di dalam jangka waktu tertentu, sehingga akhirnya pelaku mengambil keputusan untuk melakukan *fraud* [4]. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan faktor-faktor tersebut, salah satunya adalah *Fraud Triangle Theory* yang diberikan oleh Donald R. Cressey (1953) di Buletin "Other People's Money" [3].

Riset yang dilakukan sebelumnya menemukan bahwa faktor kesempatan menjadi faktor dominan dalam mendorong terjadinya *fraud* [5] seperti yang terdapat pada faktor-faktor risiko *fraud* di *fraud triangle* [3]. Faktor kesempatan tersebut akan muncul karena kurangnya pengawasan, dimana salah satu pemicunya adalah lemahnya pengendalian. Didi dan Indra [6] dipenelitiannya mengungkapkan bahwa sistem pengendalian internal dan penegakan hukum yang baik merupakan faktor-faktor yang memiliki pengaruh negatif atas *kecenderungan fraud* [7], dimana artinya jika kedua faktor tersebut efektif maka dapat mengurangi kecenderungan *fraud*.

ACFE-Indonesian Chapter pada tahun 2016 melakukan survey seputar *fraud* di Indonesia [8]. Salah satu hasil survey tersebut adalah jenis kecurangan yang paling banyak terjadi di Indonesia, yaitu tindakan korupsi sebesar 67%; selanjutnya adalah penyalahgunaan aset/kekayaan negara atau perusahaan, sebesar 31%; dan yang terkecil adalah kecurangan laporan keuangan, sebesar 2%. Pada survey ini juga diketahui bahwa penemu (yang mengetahui terlebih dahulu) terjadinya *fraud* yang paling banyak adalah karyawan sendiri sebesar 47,5% dan anonim (sebagian kemungkinan juga karyawan) sebesar 21,5%. Data ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan di Indonesia terhadap *fraud* termasuk baik dan kesadaran karyawan cukup tinggi untuk menjadi pelapor (*whistle blower*) jika terjadi *fraud*. Hal yang menarik dari



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

survey ini adalah 69% sumber informasi bahwa telah terjadi *fraud* adalah pegawai/karyawan, dimana pelaku *fraud* juga umumnya adalah pegawai/karyawan juga. Pelapor (karyawan) dapat mengetahui adanya *fraud* disekitarnya karena kemungkinan dia telah mengetahui ciri-ciri *fraud*. Karyawan dapat dikatakan memahami apa yang dimaksud dengan *fraud* kemungkinan karena memiliki pendidikan dan pengetahuan yang baik. Tetapi seseorang yang memiliki pendidikan, status sosial yang baik, dan dihormati dilingkungannya juga berpotensi melakukan *fraud* [9]. Hal ini menjadikan pendorong peneliti untuk melakukan penelitian untuk mencari tahu persepsi karyawan atas faktor-faktor penyebab *fraud*. Penelitian dilakukan pada suatu group usaha berskala nasional yang bergerak di industri pertambangan, perkebunan, perkapalan, teknologi informasi, pendidikan dan olahraga. Peneliti mencoba mencari tahu persepsi karyawan atas faktor-faktor utama pendorong yang menyebabkan karyawan melakukan *fraud*. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah “**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud: Persepsi Karyawan Di Group Usaha HG**”.

Permasalahan dalam penelitian ini dibatasi hanya pada persepsi karyawan pada ketiga faktor yang terdapat pada *fraud triangle theory*, yakni peluang, tekanan dan justifikasi. Maka permasalahan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh dari faktor peluang dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan *fraud* menurut persepsi karyawan sendiri.
- 2) Pengaruh dari faktor tekanan dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan *fraud* menurut persepsi karyawan sendiri.
- 3) Pengaruh dari faktor justifikasi dalam mempengaruhi karyawan untuk melakukan *fraud* menurut persepsi karyawan sendiri.
- 4) Faktor dominan diantara faktor-faktor peluang, tekanan dan justifikasi yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *fraud* menurut persepsi karyawan.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pemahaman masyarakat khususnya karyawan atau pekerja di sektor swasta terhadap pemicu perbuatan *fraud*, dan besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya perbuatan *fraud* oleh seseorang.

Kegunaan dan implikasi dari hasil penelitian ini antara lain adalah memberi dunia usaha informasi untuk menjadi pertimbangan manajemen di organisasi manapun dalam mendisain sistem pengendalian internal-nya agar efektif mencegah terjadinya *fraud* dan memotivasi karyawan untuk dapat menghindari hal-hal yang mendorong perbuatan *fraud*.

2. MATERIAL DAN METODE

2.1. TEORI KEAGENAN DAN TATA KELOLA

Teori keagenan (*agency theory*) memberikan pemahaman bahwa ada 2 pihak yang saling terkait dalam menjalankan suatu organisasi, dimana pihak-pihak tersebut adalah pihak yang memiliki sumber daya disebut *principal* dan pihak yang mengelola sumber daya pihak *principal* yang disebut *agent*. Kedua pihak ini menjalin hubungan dengan pendelegasian pekerjaan *principal* untuk mencapai tujuan kepada *agent*. Hal ini membutuhkan komunikasi atas informasi yang baik antara kedua pihak. Kesenjangan informasi dapat terjadi jika tidak adanya sarana dalam menyalurkan informasi antara kedua pihak, dimana hal akan dapat menimbulkan ketidak seimbangan informasi (*information asymmetry*). *Information asymmetry* tersebut berupa perbedaan kepemilikan atas informasi antara pihak-pihak yang dapat memberikan keuntungan kepada pihak yang melebihi informasi yang lebih lengkap. Pada entitas tertentu *principal* adalah pemegang saham/investor sedangkan *agent* adalah manajemen/karyawan.

Berangkat dari teori keagenan inilah timbul kebutuhan pengawasan pada pengelolaan organisasi untuk menghindari konflik antara kedua belah pihak. Kebutuhan akan pengawasan salah satunya adalah



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

untuk mengurangi sumber konflik yaitu ketidak seimbangan informasi (*information asymmetry*) antara kedua belah pihak. Konsep pengawasan pun berkembang mulai dari pengawasan dengan hanya mengandalkan rapat antara kedua belah pihak hingga yang berkembang saat ini adalah tuntutan pengelolaan yang baik atau yang dikenal dengan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance-GCG*).

Tata kelola perusahaan yang baik/GCG merupakan salah satu model pengawasan yang menghubungkan semua pihak yang terkait dalam organisasi. GCG terdiri dari 5 prinsip yaitu transparansi (*transparency*), akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), independensi (*independency*), dan kewajaran (*fairness*). Kelima prinsip ini merupakan satu kesatuan yang harus dipenuhi agar dapat dicapai suatu tata Kelola perusahaan yang baik, dimana tata Kelola ini akan mengurangi konflik antara *principal* dan *agent*. Model tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance/GCG*) merupakan suatu alternatif untuk dapat mengurangi resiko fraud [10]. Jika GCG diterapkan dengan konsisten dengan melibatkan semua elemen di entitas maka akan sangat efektif mencegah terjadinya fraud [11]. Kunci penerapan dari GCG ada di pelaksanaan sepenuhnya pada unsur-unsur dari GCG.

Pada masing-masing lima prinsip diatas terdapat nilai pengendalian atau pengawasan jika dilaksanakan [10]. Prinsip transparansi memberikan kesempatan kepada pihak manapun untuk mengawasi entitas; unsur akuntabilitas menuntut adanya suatu sistem pengendalian internal yang efektif di semua lini entitas; prinsip pertanggungjawaban menekankan pengendalian dari poin kepatuhan atas peraturan; prinsip independensi memberi nilai pengendalian dengan mencegah terjadinya kolusi melalui pemisahan tugas yang tegas; dan prinsip kewajaran memiliki nilai pengawasan dengan memberikan ruang diskusi kepada setiap para pemangku kepentingan dalam memberikan pendapat.

Pengendalian dan pengawasan internal merupakan salah satu cara yang ada di metode GCG [12], dimana diketahui bahwa pengendalian internal merupakan suatu sistem yang dapat mengurangi resiko terjadinya *fraud* [13]. Beberapa peneliti telah menyimpulkan bahwa konsep GCG memiliki peran penting dalam usaha pencegahan *fraud*, karena pada setiap prinsip di GCG terdapat fungsi untuk mencegah terjadinya *fraud* [10] [11], atau dapat dikatakan bahwa penerapan GCG merupakan alat efektif dalam mitigasi *fraud* [2]. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara GCG dan *fraud*.

2.2. TEORI PERILAKU TERENCANA (*THEORY OF PLANNED BEHAVIOR*)

Theory of Planned Behavior (TRB) merupakan hasil pengembangan *Theory of Reasoned Action* (TRA), dimana TRA menjelaskan bahwa perilaku seseorang dibentuk oleh dua faktor utama, yaitu sikap terhadap perilaku/*attitude toward the behavior* dan norma subjektif/*subjective norms* [14], dan menjadi TRB setelah ditambahkan *perceived behavioral control* [15].

Ajzen pada penelitiannya menyatakan bahwa faktor yang menjadi sentral dan mempengaruhi perilaku seseorang adalah niat perilaku (*behavior intention*) dari individu tersebut untuk melakukan suatu perilaku [15]. Sementara niat itu sendiri dipengaruhi oleh:

- 1) Sikap (*attitude*).
- 2) Norma subjektif (*subjective norm*).
- 3) Persepsi kontrol berperilaku (*perceived behavior control*).

Pada TPB ketiga faktor diatas (sikap, norma subjektif dan persepsi control perilaku sangat ditentukan oleh keyakinan utama dari seseorang. Setiap orang memiliki berbagai keyakinan terhadap suatu perilaku, tetapi jika dihadapkan pada suatu kondisi/kejadian maka keyakinan yang timbul adalah keyakinan utama [15]. Keyakinan utama tersebut dapat dibedakan menjadi:

- 1) *Behavior belief* yang mempengaruhi *attitude toward behavior*.



- 2) *Normative belief* yang membentuk *subjective norm* atas suatu perilaku.
- 3) *Control belief* yang mendukung atau menghambat perilakunya.

2.3. KECURANGAN (*FRAUD*)

a. Struktur Kecurangan (*Fraud Taxonomy*)

The Institute of Internal Auditors mendefinisikan kecurangan (*fraud*) sebagai setiap tindakan ilegal yang ditandai dengan penipuan, menyembunyian, atau pelanggaran kepercayaan [16] yang ditujukan untuk suatu kepentingan. *Fraud* memiliki banyak tipe sesuai dengan pola kerja dan penyalahgunaan yang dilakukan [8].

ACFE membagi kecurangan dalam 3 kelompok besar yaitu:

- i. Kecurangan di Laporan Keuangan/*Financial Statement Fraud*
Umumnya dilakukan pada tingkat manajemen atas sehingga sering dikatakan sebagai kecurangan korporasi (*corporate fraud*).
- ii. Penyalahgunaan Asset/*Asset Misappropriation*
Kecurangan pada kelompok ini yang sering dilakukan karyawan dengan sendiri atau berkelompok untuk memperoleh keuntungan sendiri.
- iii. Korupsi/*Corruption*
Kecurangan ini umumnya dilakukan dengan kerjasama antara karyawan dan pihak luar untuk memperoleh keuntungan sendiri.

b. Faktor-Faktor Penyebab *Fraud*.

Terdapat suatu hipotesa yang dikenal dengan teori segitiga kecurangan (*Fraud Triangle Theory*), dimana teori ini mengatakan bahwa terdapat 3 faktor utama yang mendorong seseorang melakukan *fraud* [3], dimana jika salah satu faktor tersebut tidak ada, maka *fraud* tidak akan terjadi [1].

Pada teori segitiga kecurangan (*fraud triangle theory*) disebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya perbuatan curang adalah sebagai berikut:

1. Tekanan, merupakan faktor yang muncul dari luar (eksternal) maupun dari dalam (internal) pelaku *fraud* sendiri. Tekanan yang dimaksud dapat berupa pemaksaan atau permasalahan yang ada pada pelaku yang mengakibatkan adanya keinginan yang kuat dari pelaku untuk melakukan *fraud* [1] [7]. Variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur pengaruh faktor tekanan di penelitian ini adalah variabel-variabel yang berpotensi menimbulkan tekanan, khususnya tekanan keuangan, kepada karyawan [3], adapun variabel-variabel tersebut adalah:
 - a. Status pernikahan
 - b. Jumlah Tanggungan di keluarga
 - c. Gaya hidup di lingkungan kerja
 - d. Gaya hidup di lingkungan rumah
 - e. Gaya hidup di lingkungan keluarga besar
 - f. Jarak tempat kerja dari rumah
 - g. Jumlah pencari nafkah di keluarga
2. Peluang, merupakan faktor lain yang memungkinkan terjadinya perbuatan *fraud*, karena jika tidak ada peluang maka *fraud* tidak akan dapat terjadi. Peluang ini timbul jika pelaksanaan pengendalian internal suatu entitas lemah [17]. Faktor ini sering menjadi pemicu pertama terjadinya *fraud* [4] [18]. Faktor peluang akan semakin menguat jika pada perusahaan tidak



terdapat tata kelola perusahaan yang memadai [4]. Variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur pengaruh faktor peluang di penelitian ini merupakan variabel-variabel yang dinilai dapat memicu timbulnya faktor peluang bagi karyawan untuk melakukan kecurangan, variabel-variabel tersebut adalah:

- a. Lingkungan pengendalian
 - b. Pengawasan dari atasan
 - c. Penilaian resiko
 - d. Pelaporan
 - e. Kegiatan pengendalian
 - f. Nilai transaksi
 - g. Volume transaksi
3. Justifikasi, merupakan faktor ketiga, yang timbul untuk menguatkan kedua faktor yang disebut diatas. Justifikasi merupakan “pembenaran” atas perbuatan *fraud* bagi si pelaku, sehingga pelaku berpikir bahwa tindakannya tidak akan memberi dampak kepadanya [4] [7]. Faktor justifikasi ini juga dapat timbul karena kurangnya pengendalian manajemen, khususnya pengendalian personel atau [19]. Variabel-variabel yang akan digunakan untuk mengukur pengaruh faktor justifikasi di penelitian ini merupakan variabel-variabel yang mendorong kaaryawan untuk memberi justifikasi bagi dirinya untuk melakukan fraud, variabel-variabel tersebut adalah:
- a. Masa kerja
 - b. Posisi (jabatan)
 - c. Renumerasi/Kompensasi
 - d. Hubungan kedekatan dengan atasan
 - e. Jenis kelamin
 - f. Usia
 - g. Fasilitas

Variabel-variabel yang ada pada setiap faktor-faktor diatas merupakan pengembangan dari penulis sendiri berdasarkan pengalaman. Seluruh variabel-variabel tersebut akan menjadi indikator bagi penelitian ini. Maka jika disimpulkan lebih lanjut, indikator-indikator dari masing-masing faktor tersebut adalah:

Tabel 2.1
 INDIKATOR DARI FAKTOR PENYEBAB FRAUD

FAKTOR	INDIKATOR
TEKANAN	1. Status pernikahan 2. Jumlah Tanggungan di keluarga 3. Gaya hidup di lingkungan kerja 4. Gaya hidup di lingkungan rumah 5. Gaya hidup di lingkungan keluarga besar 6. Jarak tempat kerja dari rumah 7. Jumlah pencari nafkah di keluarga
PELUANG	1. Lingkungan pengendalian 2. Pengawasan dari atasan 3. Penilaian resiko 4. Pelaporan



	5. Kegiatan pengendalian 6. Nilai transaksi 7. Volume transaksi
JUSTIFIKASI	1. Masa kerja 2. Posisi (jabatan) 3. Renumerasi/Kompensasi 4. Hubungan kedekatan dengan atasan 5. Jenis kelamin 6. Usia 7. Fasilitas

c. Resiko dan Pengelolaan Kecurangan (*Fraud Risk and Management*)

Resiko *fraud* selalu ada pada setiap entitas karena teknik *fraud* selalu berkembang bersamaan dengan perkembangan teknik pencegahannya. Resiko ini harus dikelola dengan baik sehingga tidak menjadi kenyataan dan menimbulkan kerugian kepada entitas. Manajemen resiko *fraud* pada saat ini dilakukan oleh entitas-entitas bersamaan dengan manajemen resiko lainnya. Resiko *fraud* ada pada setiap lini entitas, sehingga manajemen resiko *fraud* juga harus ada pada setiap lini. *Fraud* dapat terjadi di departemen operasional bahkan bisa juga terjadi di departemen pendukung seperti departemen personalia, tidak hanya di departemen keuangan dan akunting.

2.4. PERUMUSAN HIPOTESA

Penelitian ini mengembangkan hipotesa dari landasan teori yang diambil dari beberapa hasil penelitian yang ada. Hipotesa-hipotesa tersebut adalah sebagai berikut:

a. Tekanan dan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

Faktor tekanan yang merupakan salah satu faktor terjadinya *fraud* memiliki beberapa indikator, dimana indikator ini merupakan alat deteksi telah adanya potensi faktor ini pada seseorang. Indikator-indikator tersebut terkait dengan pemicu timbulnya tekanan kepada seseorang untuk melakukan *fraud*. Pemicu tersebut berupa kebutuhan ekonomi yang diakibatkan naiknya biaya hidup. Naiknya biaya hidup seseorang dapat diakibatkan oleh bertambahnya tanggungan hidup, berubahnya gaya hidup [4], sifat konsumerisme, besarnya biaya untuk bekerja dan jumlah pencari nafkah dalam keluarga.

H₁: Faktor tekanan secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

b. Peluang dan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

Faktor peluang sebagai faktor kedua penyebab terjadinya *fraud*, diyakini merupakan faktor utama dalam terjadinya *fraud*. Pada faktor ini terdapat indikator-indikator bahwa adanya faktor peluang untuk melakukan *fraud*. Indikator-indikator ini memberi sinyal bahwa potensi untuk melakukan *fraud* ada pada suatu entitas. Indikator-indikator tersebut sebagian besar terkait dengan pengendalian [4] dan sebagian terkait juga dengan anggaran/transaksi yang ada [5]. Adapun indikator-indikator tersebut adalah lingkungan pengendalian, pengawasan dari atasan, penilaian resiko, pelaporan, kegiatan pengendalian dan transaksi.

H₂: Faktor peluang secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

c. Justifikasi dan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).



Faktor justifikasi merupakan faktor yang “membenarkan” pelaku dalam melakukan fraud, dimana pada faktor ini terdapat indikator-indikator sebagai alat indikasi telah adanya potensi keberadaan faktor ini. Umumnya faktor ini ada akibat tidak adanya nilai-nilai moral pada pelaku *fraud* [17]. Ketiadaan nilai moral dapat menjadi pemicu hilangnya elemen-elemen sikap, norma dan pengendalian perilaku pada seseorang [2]. Indikator-indikator tersebut adalah lamanya masa kerja karyawan, posisi (jabatan), renumersi atau kompensasi yang diterima [7], kedekatan dengan pimpinan [17], jenis kelamin, usia, dan fasilitas yang diterima.

H₃: Faktor justifikasi secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

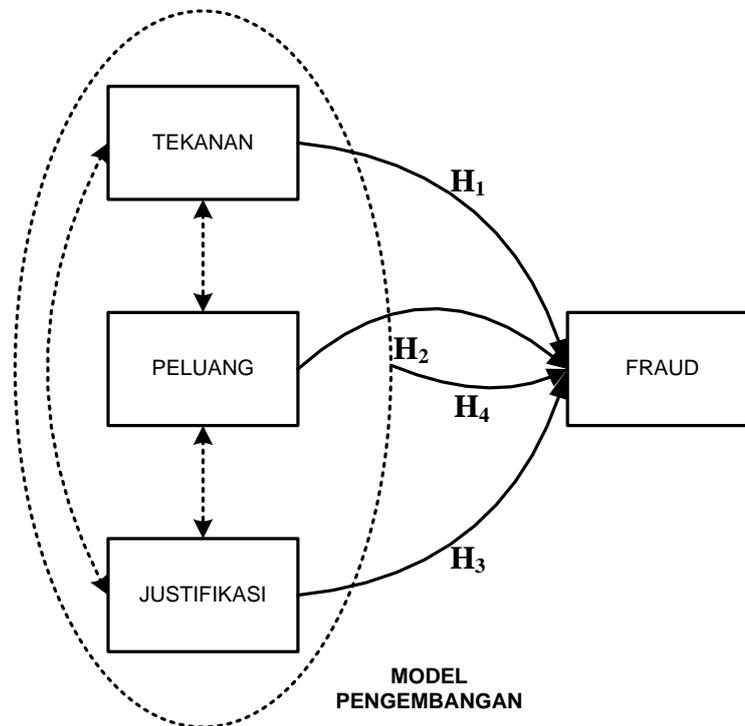
d. Tekanan, peluang, justifikasi dan terjadinya tindakan kecurangan (*fraud*).

Ketiga faktor yang diteliti secara bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan pada terjadinya Tindakan fraud pada karyawan.

H₄: Faktor tekanan, peluang dan justifikasi secara bersama secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

2.5. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dikembangkan dari hipotesa-hipotesa yang ditetapkan sebelumnya. Jika digambarkan maka model yang dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



3. METODE

3.1. OBJEK PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada komunitas karyawan suatu group usaha yang memiliki area operasional di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Penelitian



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai alat untuk memperoleh data primer. Kuisioner tersebut di sebarakan kepada 250 responden yang dipilih dari populasi sebanyak 2.568 orang. Pemilihan responden disesuaikan dengan kelompok populasi yang didasarkan pada lokasi kerja responden. Teknik pengambilan sampel adalah cluster random sampling (sampel acak kelompok), dimana populasi dibagi atas kelompok berdasarkan lokasi kerja responden kemudian dipilih sampel per-kelompok sesuai dengan persentase yang ditetapkan [20]. Lokasi dan kelompok yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- 1) DKI Jakarta (JK), yaitu responden dengan lokasi kerja di Provinsi DKI Jakarta.
- 2) Jawa Barat (JB), yaitu responden dengan lokasi kerja di Provinsi Jawa Barat.
- 3) Kalimantan Selatan (KS), yaitu responden dengan lokasi kerja di Provinsi Kalimantan Selatan.
- 4) Kalimantan Tengah (KT), yaitu responden dengan lokasi kerja di Provinsi Kalimantan Tengah.

3.2. METODE DAN DISAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metoda deskriptif untuk mendapatkan gambaran atas persepsi karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi fraud. Data yang diperoleh dari kuisioner diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics Version 22 untuk menguji hipotesis penelitian.

3.3. OPERASIONAL VARIABEL

Operasional variabel adalah suatu defensi yang diberikan kepada variabel-variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir 2005). Adapun operasional variabel tersebut adalah:

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (independen) atau disebut juga variable terikat [20], dimana pada penelitian ini variabel dependen-nya adalah *Fraud* (Y).

b. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi perubahan pada variabel dependen [20]. Pada penelitian ini variabel independen adalah: Tekanan (X_1), Peluang (X_2), dan Justifikasi (X_3).

3.4. METODE PENGUMPULAN DATA

a. Populasi

Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada suatu group usaha nasional yang memiliki wilayah daerah operasional di Provinsi DKI Jakarta, Jawa Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Populasi ini termasuk jenis populasi finit yaitu populasi yang jumlah individunya diketahui pasti [20]. Jumlah karyawan group usaha tersebut per 31 Januari 2018 adalah sekitar 2.568 orang (semua level), yang tersebar di 4 provinsi tersebut.

b. Sampel

Jumlah responden sebanyak 250 orang sebagai sampel dari populasi yang berasal dari populasi karyawan yang berada di Jakarta, Jawa Barat, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Dengan teknik sampel acak kelompok (*proportional cluster random sampling*), maka pemilihan sampel dengan tahapan sebagai berikut:

- 1) Populasi karyawan di kelompokkan sesuai lokasi kerja karyawan;
- 2) Populasi kelompok karyawan selanjutnya disortir sesuai dengan kelompok lokasi kerja yang ada (JK, JB, KS dan KT);



- 3) Nama karyawan yang sudah di sortir sesuai kelompok akan di beri nomor urut secara acak;
- 4) Menetapkan jumlah persentase sampel per-kelompok dengan menyesuaikan jumlah populasi kelompok;
- 5) Sampel dipilih secara acak dari populasi per-kelompok yang ada, sesuai dengan persentase sampel yang ditetapkan.

Jumlah sampel berdasarkan kelompok (*cluster*) disesuaikan dengan total sampel, sehingga menghasilkan dengan perincian yang ditunjukkan pada tabel 3.1.

Tabel. 3.1
 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

KELOMPOK	POPULASI	PROPORSI	SAMPEL
JR (Jakarta)	258	10%	25
JB (Jawa Barat)	86	3%	10
KS (Kalimantan Selatan)	1.641	64%	160
KT (Kalimantan Tengah)	583	23%	55
Total	2.568	100%	250

c. Responden

Responden merupakan sampel yang dipilih dari 4 kelompok (*cluster*) wilayah kerja yang telah ditetapkan, dan dipilih secara acak dengan menggunakan cara undi nomor urut responden. Nama-nama pada populasi kelompok diurutkan dan diberi nomor urut, selanjutnya nomor urut tersebut diundi secara acak dengan mengambil beberapa nomor urut sesuai jumlah sampel dari populasi kelompok masing-masing. Penyesuaian jumlah responden pada kelompok dilakukan dengan pertimbangan bahwa kelompok tertentu lebih memiliki akses dalam melakukan *fraud* sehingga dibutuhkan jumlah persentase sampel yang lebih dari populasinya.

d. Kuisisioner

Media pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan instrumen kuisisioner. Kuisisioner akan dibagikan kepada responden dengan 2 (dua) cara yaitu dengan tatap muka langsung dan melalui e-mail responden merupakan kuisisioner tertutup. Jika sampel yang diperoleh berada di lokasi Jakarta maka dilakukan dengan tatap langsung, sedangkan jika sampel yang diperoleh berada di Kalimantan Selatan atau Kalimantan Tengah maka kuisisioner dikirim via e-mail dengan memberikan keterangan cara pengisian di badan e-mail dan memberikan nomor telepon untuk komunikasi. Kuisisioner berisikan pernyataan-pernyataan terkait dengan variabel penelitian, yang merupakan indikator yang diukur. Pengukuran pada indikator atau instrument penelitian ini menggunakan skala likert, sebagaimana dikatakan [20] bahwa skala likert dapat digunakan untuk mengukur (kadar) sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Masing masing variabel akan diwakili dengan 7 pernyataan indikator yang memiliki derajat nilai 1-7 (*Scale Likert 7 point*). Indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini dibuatkan dalam halaman terpisah (Lampiran).

e. Pengolahan Data

Data diperoleh dari kuisisioner yang dijawab oleh responden. Pengolahan data pada penelitian ini analisis inferensial untuk melakukan uji terhadap hipotesis penelitian. Uji hipotesis tersebut menggunakan bantuan aplikasi statistik IBM SPSS Statistics Version 22.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

f. Lama Penelitian

Jangka waktu proses penelitian ini di mulai dari penyusunan proposal hingga laporan penelitian selesai adalah 180 hari kalender. Hal ini dilakukan di Jakarta dengan masa penyusunan proposal dan kuisisioner selama 30 hari kalender, penyebaran hingga pengumpulan kuisisioner dari responden selama 90 hari kalender dan proses analisa hasil statistik berikut penyusunan laporan selama 60 hari kalender.

3.5. METODA ANALISA

Setelah seluruh kuisisioner diolah dengan menggunakan perangkat lunak pengolah data IBM SPSS Statistics Version 22 maka diperoleh data-data statistik yang selanjutnya dianalisa dengan beberapa pengujian, yaitu:

a. Uji Instrumen

Instrumen pengukur variabel pada penelitian ini menggunakan kuisisioner, dimana kuisisioner akan dikirimkan kepada setiap responden melalui email. Kuisisioner ini berisikan pernyataan-pernyataan yang akan diajukan kepada responden, dimana responden akan memberikan jawaban sesuai derajat persetujuannya atas pernyataan tersebut. Kuisisioner yang baik harus valid dan handal (*reliable*)

1. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang diinginkan oleh peneliti untuk diukur [20]. Kuisisioner yang valid akan dapat mengungkap sesuatu yang diukur pada penelitian di setiap pertanyaan indikator-nya. Pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Realibilitas

Reabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama [20]. Teknik pengukuran realibilitas yang digunakan adalah Teknik *Alpha Cronbach* dengan koefisien reabilitas ($r_{instrumen}$) $> 0,6$.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisa data penelitian yang lebih detail dilakukan. Pada pengujian ini dilakukan beberapa jenis uji untuk menentukan apakah model regresi yang dihasilkan memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), dimana model regresi yang memenuhi kriteria BLUE dapat digunakan sebagai estimator yang baik. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari [21]:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data-data yang digunakan untuk menguji hipotesis nantinya meemiliki distribusi normal apa tidak. Model uji yang sering digunakan adalah model Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data memiliki distribusi normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$ menurut uji K-S.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data variabel bebas yang diperoleh memiliki hubungan (korelasi) linear. Kriteria nilai untuk menentukan multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$ maka data tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Kriteria lain pada BLUE adalah nilai error suatu data, dimana jika nilai error-nya konstan maka regresi yang dihasilkan memenuhi BLUE. Pengujian yang dilakukan untuk itu adalah uji heteroskedastisitas, salah satunya menggunakan model Gletser dengan ketentuan nilai signifikansi terhadap nilai absolut residual < tingkat signifikansi yang ditentukan (0,05/5%) maka dapat dikatakan mengandung heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linear

Pada penelitian ini dilakukan pengujian atas regresi linear yang dihasilkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas atas variabel terikat, adapun model regresi nya adalah regresi berganda. Model regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = *Fraud* (Variabel Terikat)

α = Konstanta

β_{1-3} = Koefisien Variabel Bebas

X_1 = Tekanan; X_2 = Peluang; X_3 = Justifikasi (X = Varabel Bebas)

ε = Standar Error

d. Uji Hipotesis

Hipotesa merupakan suatu kesimpulan sementara atau dapat dikatakan sebagai pernyataan hubungan antar variabel yang perlu diuji kebenarannya [21] melalui suatu metode tertentu.

1. Uji Parsial (Uji t).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel “Tekanan”, “Peluang” dan “Justifikasi” terhadap variabel “Fraud” secara parsial atau pengaruh tiap variabel bebas dengan variabel terikat. Kriteria pada pengujian ini adalah nilai signifikansi t yang diperoleh, dimana jika $\text{Sig.}t < 5\%$ maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan $\text{Sig.}t > 5\%$ maka variabel X tidak berpengaruh signifikan atas variabel Y .

2. Uji Simultan (Uji F).

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel “Tekanan”, “Peluang” dan “Justifikasi” berpengaruh secara bersamaan atau secara simultan terhadap variabel “Fraud”. Kriteria yang digunakan ada pada nilai signifikansi F yang diperoleh, jika $\text{Sig.}F < 5\%$ maka seluruh variabel X secara simultan berpengaruh atas variabel Y dan $\text{Sig.}F > 5\%$ maka seluruh variabel X secara simultan tidak berpengaruh atas variabel Y .

Setelah dilakukan pengujian hasil pengolahan data dengan alat uji diatas maka selanjutnya didapatkan temuan untuk menjawab permasalahan pada penelitian ini, dan dibuatkan kesimpulan serta saran sebagai rujukan bagi organisasi serta menjadi model baru untuk menambah referensi bagi akademisi dan penelitian selanjutnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. DATA RESPONDEN

a. Data Umum.

Kuisisioner yang kembali sebanyak 210 kuisisioner dari 250 kuisisioner yang disebar. Sesuai dengan hasil survey dengan responden yang ada diperoleh beberapa data umum terkait dengan responden sampel. Responden yang dipilih menjadi sampel memiliki lokasi bekerja yang berbeda, dimana terdapat jarak antara lokasi bekerja dengan kantor pusat. Pada pengolahan data diperoleh bahwa dari 4 lokasi kerja



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

group usaha, responden terbesar berada pada lokasi KS (Kalimantan Selatan) dan diikuti KT (Kalimantan Tengah). Berikut data responden berdasarkan lokasi:

Tabel 4.1
 DATA LOKASI RESPONDEN

Wilayah	JR	JB	KS	KT	Total
Jumlah	25	10	130	45	210

Sebaran sampel sesuai dengan yang direncanakan dengan total sampel 210 responden yang terbagi pada 4 area operasi group usaha tempat penelitian. Kendala yang dialami hanya pengumpulan sampel yang melewati jadwal yang direncanakan. Sementara untuk usia responden dari sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
 DATA USIA RESPONDEN

Usia (Tahun)	Jumlah
< 20	22
21 – 25	34
26 – 30	45
31 – 35	48
36 – 40	33
> 40	28
Total	210

Usia responden dapat dikatakan terbagi merata pada di semua segmen usia yang ditetapkan. Kondisi ini memang memberi kehandalan bagi penelitian ini karena penelitian melibatkan hampir semua lapisan usia produktif dengan merata. Mayoritas sampel responden berusia 26-30 tahun (21, 4%) dan 31-35 tahun (22, 9%), dimana pada usia ini diharapkan pengalaman kerja sudah memadai sehingga pemahaman atas *fraud* sudah ada.

Tabel 4.3
 DATA PENDIDIKAN RESPONDEN

Pendidikan	< D3	D4-S1	S2	S3	Total
Jumlah	66	126	15	3	210

Responden terbanyak ada pada pendidikan di Diploma 4 sampai dengan Starat 1 (D4-S1) sebanyak 60% dari responden, hal ini mengartikan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan yang memadai untuk memahami maksud penelitian ini. Resonden yang memiliki pendidikan S-3 semuanya pada posisi senior manajemen.

Tabel 4.4
 DATA JENIS KELAMIN RESPONDEN

Jenis Kelamin	Jumlah
Pria	151



Wanita	59
Total	210

Mayoritas responden adalah pria yang mencapai 71, 9% dari total responden, ini karena responden terbanyak di peroleh dari karyawan yang bekerja di site (yang merupakan area operasional produksi) yakni area Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Mayoritas karyawan di site adalah pria.

Tabel 4.5
DATA MASA KERJA RESPONDEN

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah
< 5	141
≥ 5	69
Total	210

Masa kerja karyawan juga menjadi perhatian dalam penelitian ini karena masa kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi persepsi responden atas pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisioner. Mayoritas responden bekerja dibawah 5 tahun di group usaha ini yakni sebanyak 67, 1%.

b. Data Fungsi Pekerjaan

Pada pengolahan data responden juga diketahui bahwa fungsi pekerjaan responden berbeda-beda. Responden yang diperoleh diklasifikasi dalam 3 klasifikasi yaitu: Fungsi Keuangan, Fungsi Support Non-Keuangan, Fungsi Operasional Lapangan. Data berdasarkan fungsi kerja dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.6
DATA FUNGSI KERJA RESPONDEN

Fungsi Kerja	Jumlah
Keuangan	47
Support Non-Keuangan	62
Operasional	101
Total	210

4.2. UJI INSTRUMEN

a. Uji Validitas

Pada uji validitas dilakukan untuk menguji ke-valid-an jawaban pernyataan kuisioner, dimana pernyataan di kuisioner akan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 210$ dan signifikansi 5% adalah 0,134. Pada pengolahan data dengan aplikasi IBM SPSS Statistics Version 22.0 diperoleh r_{hitung} atau nilai *Pearson Correlation* pada semua pernyataan dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.7
Pearson Correlation (r_{hitung})

Variabel	Rentang Nilai r	Hasil
Tekanan	0,724 - 0,817	Valid
Peluang	0,429 - 0,585	Valid
Justifikasi	0,552 - 0,763	Valid



b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi jawaban atas pernyataan yang terdapat pada kuisioner. Nilai konsistensi atau nilai reliabilitas akan memberikan arti untuk kehandalan penelitian. Teknik pengukuran realibilitas yang digunakan adalah Teknik *Alpha Cronbach* dengan koefisien reabilitas dimana $r_{instrumen} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk $N = 210$ dan signifikansi 5% adalah 0,134. Pada pengolahan data dengan aplikasi IBM SPSS Statistics Version 22.0 diperoleh nilai $r_{instrumen}$ dari variabel-variabel X adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Pearson Correlation (r_{hitung})

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Hasil
Tekanan	0,895	Reliabel
Peluang	0,588	Reliabel
Justifikasi	0,806	Reliabel

4.3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yang dilakukan dengan menggunakan metoda uji Kolmogorov-Smirnov, dimana jika nilai signifikansi $> 5\%$ maka nilai residual berdistribusi normal. Menurut hasil hitung IBM SPSS Statistics Versi 22, nilai signifikansi = 0,000 (dengan penyesuaian *Lilliefors Significance Correction*) yang artinya nilai residual tidak berdistribusi normal atau *Non Parametric*. Hal ini kemungkinan akibat bervariasinya responden yang digunakan sebagai sampel, baik dalam hal usia, pendidikan, lama bekerja, lokasi dan jenis kelamin.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini untuk mengetahui nilai *VIF* dan *Tolerance* dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 22. Ketentuan nilai pada uji multikolinearitas adalah apabila nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa data mengandung multikolinearitas. Jika terdapat multikolinearitas pada data maka model regresi yang dihasilkan tidak memenuhi kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Hasil pengolahan data menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan regresi ini. Pengolahan data memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Nilai VIF dan Tolerance

Variabel	VIF/Tolerance	Hasil
Tekanan	1,431/0,699	Tidak
Peluang	1.227/0.815	Tidak
Justifikasi	1,482/0,675	Tidak

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dipenelitian ini menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 22. Pengujian ini ditujukan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke



pengamatan lain pada model regresi, dimana jika setiap variabel bebas (X) memiliki nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pada regresi linear yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 4.10
 Nilai Sig.

Variabel	Sig	Hasil
Tekanan	0,010	Tidak
Peluang	0,354	Tidak
Justifikasi	0,009	Tidak

4.4. ANALISA DESKRIPTIF

Hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 22 untuk mendapatkan nilai statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
 Nilai Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	Std. Deviation	Skewness	Kurtosis
Faktor Tekanan	39,93	6,688	-1,994	4,727
Faktor Peluang	41,86	3,536	-1,126	2,506
Faktor Justifikasi	41,58	5,192	-1,988	5,152
Fraud	42,72	4,389	-1,053	1,221

a. Analisa Deskriptif Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *fraud* pada penelitian ini diduga merupakan faktor yang mendorong seorang karyawan untuk melakukan *fraud*. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisa Deskriptif Faktor Tekanan

Pada Tabel 4.11 diberitahukan bahwa nilai Mean pada faktor tekanan menunjukkan bahwa rata-rata responden bersikap netral terhadap Faktor Tekanan sebagai salah satu faktor yang mendukung karyawan melakukan *Fraud*, dimana nilai standar deviasi yang relative kecil (6,688) menunjukkan bahwa sampel memiliki rentang sebaran data terhadap nilai rata-rata sempit. Kondisi ini mengartikan bahwa sampel dari responden secara relatif dapat diasumsikan mewakili populasi.

Nilai skewness yang negatif juga mendukung nilai Mean dimana nilai skewness yang negative menunjukkan bahwa kurva yang terbentuk lebih ke kiri dengan bentuk kurva yang runcing seperti yang digambarkan nilai kurtosis (4,727). Nilai skewness dan kurtosis ini menunjukkan bahwa responden sampel cenderung memiliki persepsi yang sama atas variable Faktor Tekanan dalam mempengaruhi karyawan melakukan *Fraud*.

2. Analisa Deskriptif Faktor Peluang

Pada Tabel Nilai Statistik Deskriptif dapat dilihat bahwa nilai Mean pada faktor peluang menunjukkan bahwa rata-rata responden bersikap netral terhadap Faktor Peluang sebagai salah satu faktor yang mendukung karyawan melakukan *Fraud*, dimana nilai standar deviasi yang relative kecil (3,536) menunjukkan bahwa sampel memiliki rentang sebaran data terhadap nilai rata-rata lebih sempit dibanding



faktor tekanan. Nilai standard deviasi yang kecil ini mengartikan bahwa sampel dari responden secara relatif dapat diasumsikan mewakili populasi.

Sama seperti faktor tekanan nilai skewness yang negatif juga mendukung nilai Mean dimana nilai skewness yang negatif menunjukkan bahwa kurva yang terbentuk lebih ke kiri dengan bentuk kurva yang lebih runcing dibandingkan kurva faktor tekanan, seperti yang digambarkan nilai kurtosis (2,506). Nilai skewness dan kurtosis ini menunjukkan bahwa responden sampel cenderung memiliki persepsi yang sama atas variable Faktor Tekanan dalam mempengaruhi karyawan melakukan *Fraud*.

3. Analisa Deskriptif Faktor Justifikasi

Nilai Mean pada faktor justifikasi juga menunjukkan bahwa rata-rata responden bersikap netral terhadap Faktor Justifikasi sebagai faktor yang mendukung karyawan melakukan *Fraud*, tetapi nilai standar deviasi yang relatif lebih besar dibanding dengan 2 faktor di variabel bebas lainnya kecil yakni 5,192 walaupun nilai ini masih relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa sampel memiliki rentang sebaran data terhadap nilai rata-rata relatif sempit. Kondisi ini mengartikan bahwa sampel dari responden secara relatif dapat diasumsikan mewakili populasi.

Nilai skewness yang negative juga mendukung nilai Mean dimana nilai skewness yang negative menunjukkan bahwa kurva yang terbentuk lebih ke kiri dengan bentuk kurva yang melebar dibandingkan 2 kurva lainnya seperti yang digambarkan nilai kurtosis (5,152). Nilai skewness dan kurtosis ini menunjukkan bahwa responden sampel cenderung memiliki persepsi yang sama atas variable Faktor Tekanan dalam mempengaruhi karyawan melakukan *Fraud*.

b. Analisa Deskriptif Fraud

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa rata-rata responden bersikap netral terhadap elemen-elemen pada Fraud sebagai salah satu bagian dari indikasi fraud, kondisi ini dapat diartikan bahwa responden memiliki persepsi yang hampir sama atas elemen-elemen fraud tersebut. Hal ini didukung oleh nilai standar deviasi yang relative kecil (4,389) menunjukkan bahwa sampel memiliki rentang sebaran data terhadap nilai rata-rata sempit. Kondisi ini mengartikan bahwa sampel dari responden secara relatif dapat diasumsikan dapat mewakili populasi. Nilai skewness dan kurtosis juga menunjukkan bahwa sebagian besar sampel responden memiliki persepsi yang sama dengan perbedaan persepsi yang sangat kecil karena kurva sangat runcing pada suatu nilai persepsi atas elemen-elemen di *Fraud*.

4.5. UJI REGRESI

Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

$$Y = 41,217 + 0,140X_1 + 0,087X_2 - 0,185X_3 + \varepsilon$$

Pada persamaan ini dapat dilihat bahwa Variabel “Tekanan” dan “Peluang” memiliki pengaruh positif untuk mendorong karyawan melakukan tindakan *fraud*, akan tetapi variabel “Justifikasi” justru memiliki pengaruh negatif atas tindakan karyawan melakukan *fraud*, dimana kondisi ini menjelaskan bahwa justifikasi justru dapat mengurangi keinginan karyawan melakukan tindakan *fraud*.

Hal yang menarik pada persamaan regresi ini adanya pengaruh negative pada variabel justifikasi yang menunjukkan bahwa jika ada justifikasi pada karyawan akan membuat karyawan mengurangi niatnya untuk melakukan *fraud*. Tetapi nilai konstanta yang besar menunjukkan bahwa kemungkinan *fraud* terjadi tetap ada, walaupun Tekanan, Peluang atau Justifikasi tidak ada pada karyawan.

4.6. UJI HIPOTESIS



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai t_{Hitung} dengan signifikansi $\alpha = 5\%$ yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas adalah:

1. Tekanan

Hipotesa yang ditetapkan pada variabel X_1 ini adalah:

H_1 : Faktor tekanan secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

Pada variabel "Tekanan", $t_{Hitung} = 2,616$ dan $t_{Tabel} = 1,652$; maka dapat disimpulkan bahwa variabel "Tekanan" memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel "Fraud", karena $t_{Hitung} > t_{Tabel}$. Hasil ini juga didukung dengan nilai signifikansi $t_{Tekanan} = 1\%$ (Jika $Sig.t < 5\%$ maka variabel X berpengaruh signifikan atas variabel Y dan $Sig.t > 5\%$ maka variabel X tidak berpengaruh signifikan atas variabel Y). Sesuai dengan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima.

2. Peluang

Pada variabel ini hipotesa yang ditetapkan adalah:

H_2 : Faktor peluang secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

Pada variabel "Peluang", $t_{Hitung} = 0,928$ dan $t_{Tabel} = 1,652$; maka dapat disimpulkan bahwa variabel "Peluang" tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel "Fraud", karena $t_{Hitung} < t_{Tabel}$. Hasil ini juga didukung dengan nilai signifikansi $t_{Peluang} = 35,4\%$ (Jika $Sig.t < 5\%$ maka variabel X berpengaruh signifikan atas variabel Y dan $Sig.t > 5\%$ maka variabel X tidak berpengaruh signifikan atas variabel Y). Sesuai dengan hasil pengolahan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak.

3. Justifikasi

Hipotesa yang ditetapkan pada variabel ketiga ini adalah:

H_3 : Faktor justifikasi secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

Pada variabel "Justifikasi", $t_{Hitung} = 2,648$ dan $t_{Tabel} = 2,652$; maka dapat disimpulkan bahwa variabel "Justifikasi" memiliki pengaruh signifikan yang berbanding terbalik terhadap variabel "Fraud", karena nilai absolut $t_{Hitung} > t_{Tabel}$. Hasil ini juga didukung dengan nilai signifikansi $t_{Justifikasi} = 0,9\%$ (Jika $Sig.t < 5\%$ maka variabel X berpengaruh signifikan atas variabel Y dan $Sig.t > 5\%$ maka variabel X tidak berpengaruh signifikan atas variabel Y). Sesuai dengan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan H_3 dapat diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hipotesa terkait dengan pengujian ini adalah:

H_4 : Faktor tekanan, peluang dan justifikasi secara bersama secara signifikan akan mempengaruhi karyawan melakukan fraud.

$F_{Hitung} = 3,437$ dan $F_{Tabel} = 2,648$; maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel X secara simultan berpengaruh terhadap Variabel $Fraud$, karena nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$. Hasil ini didukung oleh nilai signifikansi $F = 1,8\%$ (Jika $Sig.F < 5\%$ maka seluruh variabel X secara simultan berpengaruh atas variabel Y dan $Sig.F > 5\%$ maka seluruh variabel X secara simultan tidak berpengaruh atas variabel Y). Merujuk kepada hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan bahwa H_4 dapat diterima.

5. KESIMPULAN

5.1. SIMPULAN UMUM

Simpulan yang diperoleh dari pengujian hipotesa penelitian ini, juga dapat untuk menjawab pertanyaan yang terdapat pada tujuan penelitian. Adapun beberapa simpulan tersebut antara lain adalah:

- 1) Variabel "Tekanan" menurut persepsi karyawan, memiliki pengaruh positif yang signifikan sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya *fraud*.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- 2) Variabel “Peluang” menurut persepsi karyawan, memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya *fraud*.
- 3) Variabel “Justifikasi” menurut persepsi karyawan, memiliki pengaruh negatif yang signifikan sebagai salah satu faktor penyebab terjadinya *fraud*.
- 4) Ketiga variable “Tekanan”, “Peluang” dan “Justifikasi” secara simultan memberikan pengaruh sebagai faktor-faktor penyebab terjadinya *fraud*.
- 5) Variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh adalah variabel “Tekanan”

Hal yang menarik adalah bahwa faktor-faktor pada variabel peluang diketahui tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam melakukan *fraud*, tetapi faktor-faktor yang terdapat dalam tekanan yang memberikan pengaruh signifikan. Adanya nilai negatif pada justifikasi menunjukkan bahwa adanya pemikiran justifikasi justru dapat menghalangi karyawan dalam melakukan *fraud*. Besaran nilai konstanta dapat juga diartikan bahwa, selain ketiga variable di penelitian ini masiha terdapat factor lain yang dapat mempengaruhi terjadinya *fraud*.

5.2. IMPLIKASI

Implikasi yang didapatkan pada penelitian ini kepada perusahaan adalah perlunya perusahaan meningkatkan pengawasan yang tidak hanya terbatas pada prosedur, tetapi juga non prosedur dalam artian meningkatkan kesadaran karyawan untuk tidak melakukan *fraud* atau kecurangan, sehingga pencegahan timbul dari diri sendiri.

5.3. KETERBATASAN

Keterbatasan pada penelitian ini adalah responden yang terdapat pada satu perusahaan saja, dan metode penelitian yang masih sederhana. Data juga dikumpulkan melalui sarana email, dimana responden tidak didampingi dalam memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan yang diberikan, kondisi ini berpotensi membuat responden salah mengartikan pernyataan yang diajukan.

6. REFERENASI

- [1] Kelly Fisher, 2015, The Psychology of Fraud: What Motivates Fraudsters to Commit Crime? The Psychology of Fraud, Texas Woman’s University, Spring 2015
- [2] Zulaikha dan Paulus Th. B. Hadiprajitno, 2016, Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Procurement Fraud: Sebuah Kajian Dari Perspektif Persepsian Auditor Eksternal, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia Volume 13 Nomor 2, Desember 2016.
- [3] Donald R. Cressey, 1953, Other People’s Money; A Study in The Social Psychology of Embezzlement, Reprint Montclair-N.J.: Patterson Smith, 1973, <https://archive.org>.
- [4] Joseph T. Wells, 2001, Why Employees Commit Fraud: It’s Either Greed or Need, <https://www.journalofaccountancy.com/issues/2001/feb/whyemployeescommitfraud>
- [5] Maria, Halim, Suwardi dan Miharjo, 2019, Eksplorasi Kesempatan Untuk Melakukan Fraud di Pemerintah Daerah, Indonesia, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia Vol. 16 No. 1, Juni 2019.
- [6] Didi dan Indra C. Kusuma, 2018, Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pemerintahan Daerah Kota Bogor, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 15 No. 1, Juni 2018.
- [7] Fitria Febriani dan Dhini Suryandari, 2019, Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud): Persepsi Pegawai Pada Dinas Kota Tegal, Jurnal Akuntansi Vol. 9, No.1, 2019.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [8] Association of Certified Fraud Examiners-Indonesia Chapter, 2017, Survai Fraud Indonesia 2016, ACFE Indonesia Chapter.
- [9] Barrett. B, 2013, Inside the Mind of The White-Collar Criminal, Accounting Web, dikutip dari <http://www.accountingweb.com/article/inside-the-mind-white-collar-criminal>.
- [10] F. A. Nadia, E. Sukarmanto dan P. Purnamasari, 2018, Pengaruh Pengendalian Internal dan Good Corporate Governance Terhadap Pencegahan Kecurangan, Jurnal Akuntansi Vol. 4, No. 2.
- [11] Syamsudin, Imronudin, Utomo, Prakoso, dan Praswati, 2017, Tata Kelola Korporasi Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 1, Juni 2017.
- [12] Komite Nasional Kebijakan Governance, 2012, Pedoman Penerapan Manajemen Risiko Berbasis Governance, <http://www.knkg-indonesia.org/dokumen/Pedoman-Manajemen-Risiko-Berbasis-GCG.pdf>
- [13] The Institute of Internal Auditors, 2017, International Professional Practices Framework (IPPF)® - 2017 Edition, The Internal Audit Foundation.
- [14] Fishbein. M dan Ajzen. I, 1975, Beliefs, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to Theory and Research, Reading: Addison-Wisley.
- [15] Icek Ajzen, 1991, The Theory of Planned Behaviour, Organizational Behaviour and Human Decision Processes Vol.50. p. 179-211. Desember 1991.
- [16] The Institute of Internal Auditors, 2013, IIA Position Paper: The Three Lines of Defense In Effective Risk Management and Control, <https://global.theiia.org/about/about-internal-auditing/pages/position-papers.Aspx>.
- [17] John M. Bradley, 2015, Empowering Employees to Prevent Fraud in Non-profit Organizations, Cardozo Public Law, Policy and Ethics Journal Vol. 13, P. 711, 2015
- [18] Felix J. Darjoko dan Ertambang Nahartyo, 2017, Efek Tipe Kecurangan Dan Anonimitas Terhadap Keputusan Investigasi Auditor Internal Atas Tuduhan Whistleblowing, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia Vol. 14 No. 2, Desember 2017
- [19] Kenneth A. Merchat dan Wim A. Van der Stede, 2012, Management Control System: performance measurement, evaluation and incentives, Pearson Education Limited.
- [20] Adler Manurung, David Tj, Christian HP dan Martua ET, Metode Riset: Akuntansi, Investasi, Keuangan dan Manajemen, Adler Manurung Press, 2021, p.135.
- [21] Ghozali, I., 2016, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [22] P. Wicaksono dan Dekar Urumsah, 2016, Factors Influencing Employees to Commit Fraud in Workplace: Empirical Study in Indonesia Hospitals, Asia Pacific Fraud Journal Vol. 1 No. 1, January-June 2016.
- [23] Ertambang Nahartyo dan Haryono, 2018, Magnitude of Corruption, Rationalization, And Intenal Control Quality: An Experimental Study on Subsequent Offense, Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia Volume 15 Nomor 2, Desember 2018
- [24] Glenn. E. Deck, 1985, Controlling Employee Fraud: Strategies For Manager and Auditors, Public Budgeting and Finance Vol 5 (2), June 1985.
- [25] Hendro Lukman dan Viviani Harun, 2018, Faktor Yang Mempengaruhi Deteksi Kecurangan Dalam Persepsi Auditor Eksternal Dan Auditor Internal. Jurnal Akuntansi Vol. 22 No. 02, Mei 2018.
- [26] Setiawati dan Baningrum, 2018, Deteksi Fraudulent Financial Reporting Menggunakan Analisis Fraud Pentagon: Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Yang Listed di BEI Tahun 2014-2016, Riset Akuntansi dan Keuangan Indonesia Vol. 3 No. 2.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i3.827

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).