

**Analisis Persepsi Pegawai terhadap Deteksi
Occupational Fraud melalui *New Fraud Star Theory*
(Studi Kasus pada PT XYZ)**

Putu Nadiani Putri Utama^{1*} Dian Kartika Rahajeng²

¹Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

²Departemen Akuntansi, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada,
Yogyakarta, Indonesia

Intisari

Tujuan – Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji faktor – faktor yang melandasi terjadinya *occupational fraud* serta menganalisis upaya pencegahan yang tepat dan belum terdapat dalam sistem pengendalian internal perusahaan terhadap *occupational fraud* menurut pegawai.

Metode Penelitian – Penelitian ini menggunakan metode penelitian *mix method*. Pada fase pertama menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kemudian dilakukan analisis menggunakan regresi liner berganda. Selanjutnya pada fase kedua, dilakukan wawancara untuk memperdalam hasil hipotesis yang didapatkan dari fase kuantitatif.

Temuan – Temuan dari penelitian menyimpulkan bahwa hanya variabel peluang, rasionalisasi dan budaya organisasi yang berpengaruh signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*, sedangkan variabel tekanan, kemampuan, lingkup eksternal dan lingkup internal tidak berpengaruh signifikan terhadap *occupational fraud*. Hipotesis ini diperdalam dengan adanya wawancara yang dilakukan sehingga menemukan bahwa hanya hasil hipotesis variabel lingkup eksternal dan lingkup internal yang tidak terdukung. Sedangkan beberapa upaya dapat dilakukan untuk menurunkan peningkatan *occupational fraud* seperti dengan meningkatkan pengawasan yang dilakukan oleh manajemen dan satuan pengawas internal, meningkatkan jumlah SDM auditor, meningkatkan kemampuan auditor hingga penerapan *whistleblowing incentive*.

Orisinalitas – Penelitian menguji teori *fraud* terbaru yaitu *New Fraud Star Theory* dengan objek penelitian berupa perusahaan keuangan di Indonesia. Selain itu, menganalisis upaya terbaru yang sebaiknya perusahaan dalam bidang tersebut dapat lakukan untuk menurunkan resiko *fraud* pada perusahaan.

Kata Kunci: *Occupational Fraud, Upaya Penanganan Fraud, Fraud Theory*

1. Latar Belakang

Tindakan *fraud* telah menjadi permasalahan pada setiap institusi pemerintahan atau perusahaan secara global. Salah satu bentuk *fraud* yang paling umum terjadi adalah *occupational fraud* atau *fraud* yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi yang mempekerjakan mereka (ACFE, 2022). Terjadinya skandal keuangan yang membuat jatuhnya perusahaan besar seperti Enron, WorldCom, dan Tyco berkaitan dengan *fraud* yang berhubungan erat dengan perusahaan (*internal fraud*) melalui bentuk penipuan laporan keuangan, korupsi, atau penyalahgunaan atas aset dan modal dari organisasi tersebut. *Occupational fraud* lazim terjadi dikarenakan perusahaan akan terlalu percaya terhadap para pekerja untuk mengelola perusahaan dengan memberikan akses yang terlalu bebas terhadap aset perusahaan. Rasa percaya akan membuat perusahaan rentan terhadap penipuan yang dilakukan oleh para pekerjanya (ACFE, 2022).

Berdasarkan survei *fraud* yang telah dilakukan oleh ACFE pada tahun 2019, jenis *fraud* yang paling banyak terjadi di Indonesia yaitu korupsi dengan 64,4% atau sebanyak 167 kasus, sedangkan penyalahgunaan aktiva/kekayaan negara dan perusahaan ada di urutan kedua dengan

28,9% atau 50 kasus, dan *fraud* laporan keuangan dengan 6,7% atau 22 kasus. Selain itu, industri keuangan dan perbankan merupakan industri yang paling dirugikan dengan 41,4% pada tahun 2019 diikuti dengan lembaga pemerintahan. Total kerugian yang diakibatkan oleh tindakan *fraud* pada tahun 2019 mencapai Rp 873,4 milyar hingga Rp 23 triliun pada tahun 2021. Peningkatan kerugian ini memperlihatkan masih perlunya tindakan pencegahan yang efektif terutama pemahaman mengenai alasan individu dalam melakukan tindakan *fraud*. *Statement of Auditing Standard* (SAS) No. 99 juga menyebutkan bahwa *fraud* adalah sesuatu yang tidak bisa sepenuhnya terhapuskan dalam suatu organisasi, namun beberapa cara dapat dilakukan untuk mendeteksi keberadaan *fraud* sebelum menimbulkan permasalahan yang lebih besar bagi organisasi. Salah satu cara yang dijelaskan yaitu identifikasi risiko (*risk identification*) yang berarti auditor harus dapat memberikan perhatian khusus atas faktor risiko penyebab terjadinya tindakan *fraud* oleh pelaku yang berasal dari motivasi berupa tekanan, kesempatan atau rasionalisasi (SAS No.99).

Cressey (1953) mengungkapkan terdapat tiga kondisi yang mendorong

terjadinya *occupational fraud* yaitu adanya tekanan atau motivasi yang biasanya didasari atas permasalahan keuangan pelaku (*pressure*), adanya kesempatan (*opportunity*), dan rasionalisasi atas tindakan yang dilakukan atau dikenal dengan istilah *Fraud Triangle*. Beberapa penelitian telah mengembangkan beberapa elemen dengan mempertimbangkan aspek sosial, budaya, psikologi, dan sosiologi. Wolfe dan Hermanson (2004) menambahkan elemen kemampuan (*capacity*) sebagai penyebab keinginan melakukan tindakan *fraud* sehingga model dinamakan *fraud diamond theory*. Penambahan dimaksudkan karena ketidakmungkinan terjadinya *fraud* dalam jumlah yang besar apabila tidak adanya kemampuan khusus dari beberapa orang dalam perusahaan dalam melakukan *fraud* tersebut. Selain itu terdapat pengembangan kembali terhadap *fraud diamond theory* oleh Orsaa dan Adebisi (2013) dengan mengganti elemen rasionalisasi dengan elemen integritas pribadi (*personal integrity*). Kranacher (2010) juga memperluas elemen motivasi dengan MICE atau uang (*money*), ideologi (*ideology*), paksaan (*coercion*) dan ego.

Pelaku *fraud* melakukan tindakan kejahatan secara impulsive dan rasional sesuai dengan konsep perilaku ekonomi (*behavioral economy*), yaitu perilaku seseorang akan dikondisikan sesuai dengan

keyakinan, emosi, perasaan, dan lingkungan sosial, serta tidak selalu rasional. Konsep ini mendorong Monteverde (2021) untuk lebih mengembangkan kembali *fraud triangle* dan *fraud diamond theory* menjadi *new fraud star theory* yang memiliki tujuh elemen berupa tekanan (*pressure*), kesempatan (*opportunity*), rasionalisasi (*rationalization*), kemampuan/kapasitas (*capacity*), lingkup eksternal (*eksternal scope*), lingkup internal (*internal scope*), dan budaya sosial/organisasi (*culture social/organization culture*). Model motivasi *fraud* terbaru ini lebih mengasumsikan bahwa manusia membuat keputusan hanya untuk memaksimalkan kesejahteraan mereka sendiri tanpa mementingkan orang lain.

Penelitian terdahulu lebih menekankan pada penggunaan *fraud triangle theory* dan *fraud diamond theory* (Arkorful dkk., 2022; Orsaa dan Adebisi, 2013; Owusu dkk., 2022; Said dkk., 2018; Vousinas, 2019; Wolfe dan Hermanson, 2004), sehingga penggunaan *new fraud star theory* akan menjadikan sebuah perspektif baru mengenai motivasi pelaku dalam melakukan tindakan *fraud*. Selain itu, masih belum adanya kejelasan terhadap faktor yang berkontribusi terhadap keinginan pekerja dalam melakukan tindakan *occupational fraud*, sehingga hasil dari beberapa penelitian menjadi motivasi

dalam melakukan penelitian kembali dengan menggunakan sampel dan objek yang berbeda untuk memenuhi *research gap* yang ada.

2. Tinjauan Pustaka

a. *New Fraud Star Theory*

Fraud triangle merupakan teori yang dikembangkan oleh Cressey (1953) menjelaskan bahwa *fraud* terjadi akibat adanya permasalahan keuangan yang tidak dapat dibagi, sehingga pelaku akan mencari solusi dalam menangani permasalahan keuangan tersebut secara rahasia atau *private* dengan memanfaatkan jabatan serta merasionalkan perilaku mereka (Ventura dan Daniel, 2010). Teori ini juga telah diadopsi oleh AICPA sebagai bagian dari SAS 99 dan menjadi rerangka dasar bagi auditor dalam mendeteksi faktor risiko yang meningkatkan keinginan dalam melakukan tindakan *fraud*.

Wolfe dan Hermanson (2004) mengembangkan teori *fraud triangle* dengan menambahkan elemen *capacity*, yang kemudian teori ini dinamakan *Fraud Diamond Theory*. Teori ini menjelaskan, jika peluang (*opportunity*) membuka keleluasaan dalam menjalankan tindakan *fraud*, sedangkan tekanan dan rasionalisasi memberikan dorongan yang lebih kuat bagi pelaku untuk menyadari adanya peluang dalam melakukan tindakan, serta adanya kemampuan atau *capability* akan

mempermudah jalannya pelaku melakukan tindakan *fraud*. Kranacher, dkk. (2010) menjelaskan bahwa dalam kasus tertentu, elemen tekanan tidak dapat menjelaskan alasan perilaku *fraud* yang dilakukan secara bersama-sama, sehingga *fraud triangle theory* dikembangkan dengan menambahkan MICE (*money, Ideologi, coercion* dan *ego*). Pengembangan teori *fraud* kembali dilakukan oleh Crowe pada tahun 2011 dengan menambahkan elemen “*competence*” dan “*arrogance*” yang kemudian dinamakan *fraud pentagon theory*. Namun, meskipun telah terdapat berbagai pengembangan *fraud triangle theory*, Maulidi (2020) menjelaskan bahwa belum ada penelitian mengenai hubungan antara konstruksi mikro dan sosial psikologi dalam menjelaskan tindakan *fraud*. Analisis terhadap faktor mikro diperlukan untuk mengetahui faktor penyebab dalam tindakan criminal dari sisi sosial psikologi.

Kebutuhan terhadap penjelasan lebih lanjut dikembangkan oleh Monteverde (2021) dalam teorinya yang dinamakan *New Fraud Star Theory*. Pada model ini terdapat tujuh elemen dasar sebagai faktor motivasi individu dalam melakukan *fraud* yaitu *incentive/pressure* (tekanan), *opportunity* (peluang), *rationalization* (rasionalisasi), *capacity* (kemampuan), *external scope* (lingkup eksternal), *internal scope* (lingkup internal), dan

social/organizational culture (budaya organisasi). Adanya pengembangan ini berdasarkan dengan penggabungan antara konsep *fraud* dan *behavioral science* sehingga menghasilkan konsep *fraud* terbaru dengan model mikro ekonomi.

Penggabungan *behavioral science* dengan ilmu ekonomi menghasilkan konsep *behavioral economic* yaitu individu merupakan *homo economic* atau perilaku individu akan ditentukan oleh keyakinan, emosi, perasaan, dan lingkungan sosial individu tersebut (Thaler, 2015). Monteverde (2021) berpendapat bahwa semakin berkembangnya jaman, maka akan semakin berkembang motivasi dalam melakukan *occupational fraud*, sehingga *new fraud star theory* dibuat sejalan dengan perkembangan *occupational fraud*.

Incentive/Pressure (Tekanan)

Pressure atau tekanan merupakan kesulitan individu dalam mencari bantuan ketika berada pada kondisi kesulitan keuangan. Kecenderungan dalam merasa malu dan tidak dapat membagi masalah keuangan dengan orang lain akan menghadapi lebih banyak tekanan dan menggunakan segala cara untuk menyelesaikan masalah, salah satunya dengan menyalahgunakan dana (Cressey, 1973). Menurut Dorminey dkk. (2010) dan (Said dkk., 2017), tekanan dalam melakukan *occupational fraud* dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu tekanan yang

berasal dari kebutuhan keuangan dan non keuangan.

Tekanan keuangan meliputi adanya penurunan kemampuan keuangan yang tiba-tiba, gaya hidup pejabat di luar kemampuan, keserakahan terhadap uang, ketidakmampuan dalam mendapatkan kredit, dan biaya kesehatan serta pendidikan yang tinggi. Tekanan non-keuangan menurut Neu dkk. (2013) merupakan tekanan yang berasal dari dalam keluarga ataupun teman di dalam atau luar lingkungan kantor, kegemaran dalam berjudi, pecandu alkohol sehingga kinerja menurun, serta adanya biaya perselingkuhan. Adanya perlakuan tidak adil yang dirasakan pekerja terkait dengan promosi, remunerasi juga merupakan bentuk tekanan non-keuangan. Potensi tindak kecurangan akan cenderung meningkat di tahun krisis yang diakibatkan adanya resesi ekonomi dan tekanan dari pemilik perusahaan dalam memenuhi laba dari bisnis namun dengan anggaran yang lebih ketat (Vousinas, 2016).

Opportunity (Peluang)

Cressey (1973) mendefinisikan peluang sebagai suatu kemampuan dalam melakukan *fraud* ketika terdapat peluang bagus dalam melakukan *fraud*. Kondisi organisasi yang buruk berupa pengendalian internal yang lemah, sistem audit yang kurang baik, sistem pencatatan akuntansi yang tidak lengkap, kurangnya pemisahan

tugas pegawai, tidak efektifnya program anti-*fraud*, budaya organisasi yang tidak kuat serta tata kelola perusahaan yang tidak efektif merupakan beberapa faktor peluang (*opportunity*) muncul tindakan *occupational fraud* (Abdullahi dan Mansor, 2018; Asmah dkk., 2019; Neu dkk., 2013). Peluang yang besar kembali bagi pelaku, ketika adanya kemungkinan tertangkap yang sangat kecil serta tidak adanya sanksi yang tegas bagi pelaku (Mui dan Mailley, 2015; Owusu dkk., 2022). Tekanan keuangan yang dialami individu atau motivasi dalam melakukan *fraud*, tidak akan dapat terjadi apabila tidak terdapat suatu peluang (Turner dkk., 2003).

Rationalization (Rasionalisasi)

Rasionalisasi merupakan suatu pola pikir pelaku penipuan untuk membenarkan tindakan mereka sehingga alasan dapat diterima oleh diri pelaku untuk melindungi kepercayaan dan citra diri sebagai orang yang jujur serta tidak bersalah dan hanya terjebak dalam suatu situasi yang kritis dan bukan seorang penjahat (Abdullahi dan Mansor, 2015; Cressey, 1950; Jamaliah dkk., 2018). Menurut Dorminey dkk. (2010) terjadinya rasionalisasi ketika pelaku membenarkan *occupational fraud* sebagai zona kenyamanan pelaku. Pelaku menganggap tindakan *occupational fraud* yang dilakukan bukanlah tindakan kriminal, pelaku akan merasionalkan tindakan dengan lebih memahami tindakan

ilegal dan tetap mempertahankan pemikiran bahwa pelaku merupakan orang yang jujur seperti sebelum adanya aktivitas *occupational fraud*.

Capacity (Kemampuan)

Capacity diperkenalkan oleh Wolfe and Hermanson (2004) yang merupakan elemen keempat dari *fraud theory* yang dapat meningkatkan pencegahan dan pendeteksian *fraud* yang berupa sifat dan kemampuan individu yang berperan utama dalam terjadinya tindakan *occupational fraud*, karena tanpa adanya *capacity* dalam memanfaatkan kelemahan pengendalian internal dalam melakukan dan menyembunyikan tindakan *occupational fraud*, maka tidak akan adanya bentuk *occupational fraud* yang terjadi (Wolfe dan Hermanson, 2004).

External Scope (Lingkup Eksternal)

Monteverde (2021) menjelaskan bahwa lingkup eksternal individu yang memengaruhi dalam melakukan tindakan *occupational fraud* meliputi norma sosial, tingkat kontrol sosial dan efektifitas hukuman yang didapat tidak berat dan mengikat, sehingga individu tidak takut dalam melakukan tindakan *fraud*. Wang dkk. (2019) menjelaskan bahwa hukuman yang efektif merupakan elemen yang penting dalam tindakan pencegahan *occupational fraud*.

Berbagai peraturan perundang-undangan telah dibuat pemerintah

Indonesia untuk memberikan hukuman bagi pelaku *occupational fraud*, yang diharapkan dapat mencegah tindakan kembali di masa depan. Pemerintah juga telah membuat tiga lembaga yang diberikan tanggung jawab dalam pemberantasan suap dan korupsi yaitu Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Adapun peraturan yang mengatur mengenai tindakan kejahatan korupsi sebagai salah satu bentuk *occupational fraud* tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1999 yang kemudian dirubah menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2001 mengenai Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Internal scope (Lingkup Internal)

Lingkup internal dapat meliputi tingkat kontrol *fraud* yang ada pada suatu organisasi terutama kontrol yang bersifat preventif (Monteverde, 2021). Salah satu kontrol *fraud* yang dimiliki PT XYZ yaitu dengan adanya sistem *whistleblowing*. Beberapa penelitian menjelaskan bahwa tidak mudah bagi individu dalam membuat keputusan melakukan *whistleblowing*, dan keputusan akan bergantung dari jenis organisasi, diri individu dan faktor situasi lingkungan individu (Alleyne dkk., 2013; Sarikhani dan Ebrahimi, 2021). *Whistleblowing* merupakan bentuk

pengungkapan yang dilakukan oleh salah satu anggota organisasi terhadap suatu tindakan yang bersifat ilegal, menyalahi etika moral, atau tindakan tidak sah dibawah kendali pemberi kerja kepada individu tau organisasi yang akan merasakan dampak terhadap tindakan tersebut (J. Near dan Miceli, 1985).

Social/Organizational Culture (Budaya Organisasi)

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai serangkaian nilai, keyakinan, asumsi dan simbol sebagai panduan dalam berperilaku individu dalam organisasi (Hofstede, 2001). Menurut Van den Berg dan Wilderom (2004), budaya organisasi merupakan suatu prinsip bersama dari suatu keyakinan yang memengaruhi bagaimana individu maupun kelompok dalam suatu organisasi berperilaku sedangkan Needle (2010) menjelaskan bahwa budaya merupakan suatu pola perilaku secara umum dalam kelompok atau organisasi yang dianggap sebagai norma dan dikembangkan selama organisasi tersebut ada. Monteverde (2021) menyatakan bahwa jika suatu sistem budaya/organisasi internal/eksternal dengan tingkat norma, pengendalian dan hukuman efektif dalam berbagai organisasi masyarakat, publik dan swasta, maka individu mempersepsikan tindak *occupational fraud* tidak akan efisien untuk dilakukan, namun akibatnya terdapat

mekanisme sosial korupsi sistemik dirasakan, sehingga adanya kebebasan dalam melakukan tindakan *occupational fraud*.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Incentive/Pressure (Tekanan)* pada Tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Said dkk. (2018) menjelaskan dengan adanya tekanan kehidupan, terutama permasalahan keuangan yang tidak dapat dibagi akan membuat individu merasa dalam keadaan yang putus asa, sehingga untuk memecahkan permasalahan, individu akan melakukan tindakan *occupational fraud*. Tekanan keuangan secara umum yaitu adanya keserakahan, utang pribadi, individu yang hidup di luar kemampuan, tagihan kartu kredit yang tinggi, adanya kerugian keuangan serta kebutuhan keuangan yang tidak terduga, selain itu dapat diakibatkan dari individu yang melakukan perjudian, membeli narkoba dan alkohol. Jenis tekanan yang berkaitan dengan lingkup pekerjaan meliputi individu yang merasa tidak adanya penghargaan yang cukup dari atasan, adanya rasa kecewa terhadap pekerja, ketakutan kehilangan pekerjaan, tidak adanya promosi serta gaji yang dirasa sangat rendah dan tidak sesuai dengan beban kerja (Albrecht dkk., 2018; Said dkk., 2018).

Beberapa penelitian menyetujui tekanan merupakan salah satu motivasi dalam melakukan tindakan *occupational fraud* (Avortri & Agbanyo, 2021b; Kalovya, 2020; Kartini, 2018; Omukaga, 2020; Owusu dkk., 2022; Ratmono & Frendy, 2022). Namun, Maulidi (2020) menyatakan elemen tekanan tidak menjelaskan secara kuat alasan individu dalam melakukan tindakan *fraud*. Pernyataan ini didukung oleh Dorminey dkk. (2012), Said dkk. (2017), Sahla dan Ardianto (2022) menyatakan bahwa tekanan tidak memegang peranan penting dalam motivasi melakukan tindakan *occupational fraud*. Konsep *New Fraud Star Theory* mengungkapkan bahwa tekanan memengaruhi individu dalam melakukan *occupational fraud*. Penelitian mengusulkan bahwa beberapa bentuk tekanan akan membuat kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ, sehingga dapat mengurangi tekanan yang mereka rasakan. Oleh karena itu, penelitian memiliki hipotesis bahwa:

H1: Tekanan memiliki hubungan positif dengan kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *Opportunity (Peluang)* pada Tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Cressey (1950) menjelaskan bahwa ketika terdapat peluang untuk melakukan

tindakan *occupational fraud*, maka kemungkinan pegawai dapat tertangkap melakukan tindakan *occupational fraud* akan menurun. Asmah dkk. (2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga peluang penipuan utama yaitu lingkungan pengendalian yang buruk, aktivitas pengendalian yang tidak memadai dan keadaan yang memungkinkan adanya kolusi.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmah dkk. (2019), Said dkk. (2017), Owusu dkk. (2022), Omukaga (2020), Kartini (2018), Avortri dan Agbanyo, (2021), serta Ratmono dan Frendy (2022) menyajikan hasil bahwa peluang memiliki hubungan positif signifikan dan memegang peranan penting terhadap tindakan *occupational fraud*, namun Maulidi (2020) menyatakan elemen peluang tidak menjelaskan secara kuat alasan individu dalam melakukan tindakan *fraud*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Sahla dan Ardianto (2022), Anindya dan Adhariani (2019), dan (Kalovya, 2020) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa peluang memiliki pengaruh terendah, atau hampir tidak berpengaruh terhadap tindakan *occupational fraud*.

Penelitian mengusulkan adanya argumen serupa yaitu adanya peluang dalam suatu organisasi dapat memengaruhi pegawai untuk terlibat dalam berbagai

bentuk penipuan, sehingga hubungan dihipotesiskan sebagai berikut:

H2: Peluang memiliki hubungan positif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *Rationalization* (Rasionalisasi) pada Tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Menurut Cressey (1950) individu memiliki kemampuan untuk merasionalkan dan membenarkan tindakan *occupational fraud*, selain untuk dapat melakukan *occupational fraud* dengan mudah, pembenaran tindakan juga dilakukan untuk membuat individu dapat menerima diri mereka sendiri dengan citra sebagai orang yang jujur dan tidak bersalah serta hanya terjebak dan bukan penjahat. Alasan sebagai sebuah pembenaran untuk merasionalkan tindakan yang dilakukan oleh pelaku bahwa pelaku hanya meminjam uang dari organisasi sehingga tidak ada yang dirugikan oleh tindakan pelaku. Berdasarkan penjelasan pelaku merasionalkan tindakan *occupational fraud* melalui 5 teknik yaitu pembobotan sosial, pengalihan kesalahan, penolakan akan seseorang yang tersakiti, sikap dan riwayat penipuan sebelumnya (Asmah dkk., 2019).

Maulidi (2020) menyatakan elemen rasional merupakan elemen yang paling kuat menjelaskan alasan individu dalam melakukan tindakan *fraud* dibandingkan

elemen tekanan dan peluang. Namun menurut Dorminey dkk. (2012), Kalovya (2020), Sahla dan Ardianto (2022), dan Ratmono dan Frendy (2022) bahwa rasionalisasi tidak memegang peranan penting dalam motivasi melakukan *fraud*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan hipotesis yaitu, H3: Rasionalisasi memiliki hubungan positif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *Capacity* (Kemampuan) pada Tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Capacity terkait dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keyakinan dan posisi yang individu miliki untuk melakukan tindakan *occupational fraud*. Ketidakmungkinan *fraud* dilakukan oleh seseorang yang tidak memiliki kemampuan dan posisi atau jabatan yang tepat untuk melakukan setiap detail tindakan *occupational fraud* (Wolfe dan Hermanson, 2004). Pelaku akan mengabaikan pengendalian internal, merencanakan strategi penyembunyian dan mengendalikan situasi untuk kepentingan pribadi (Kassem dan Higson, 2012).

Orsaa dan Adebisi (2013), Kartini (2018) dan Omukaga (2020) berpendapat bahwa *occupational fraud* tidak dapat terjadi hanya dengan tekanan, peluang dan rasionalisasi, sehingga diperlukan *capacity* dalam melakukan *occupational fraud*.

Namun, terdapat beberapa pertentangan mengenai pendapat ini, Kalovya (2020) dan Ratmono dan Frendy (2022) menyatakan variabel *capacity* tidak mendukung secara kuat atau tidak signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Berdasarkan penelitian tersebut, maka didapatkan hipotesis penelitian yaitu,

H4: *Capacity* memiliki hubungan positif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *External Scope* (Lingkup Eksternal) pada tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Hukuman merupakan suatu bentuk atas hasil negatif yang didapatkan individu dan diberikan oleh pihak lain akibat tindakan buruk yang dilakukan individu tersebut. Soerjono Soekanto (1999) dalam bukunya menjelaskan bahwa pentingnya aturan mengenai hukuman ada dalam suatu organisasi dengan tujuan membentuk organisasi yang disiplin dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Menurut Monteverde (2021) tingkat hukuman terhadap penipuan dan efektifitasnya jika tingkatan hukuman, persidangan, penangkapan dan penegakan hukuman yang efektif meningkat maka tingkat penipuan akan menurun.

Brown (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa individu dapat merasionalkan tindakan *occupational fraud* dengan membandingkan diri mereka sendiri dengan hukuman yang didapatkan oleh pelaku terlibat dalam tindakan yang sama, sehingga ketika individu melihat hukuman yang diberikan berat, maka kecenderungan untuk melakukan tindakan *occupational fraud* akan menurun. Berdasarkan pemaparan, maka di dapatkan hipotesis:

H5: Lingkup Eksternal (hukuman) memiliki hubungan negatif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *Internal Scope* (Lingkup Internal) pada tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Lingkup internal dalam *new fraud star theory* menjelaskan mengenai tingkat pengendalian *fraud* dari dalam perusahaan yaitu berupa adanya *whistleblowing system*. *Whistleblowing system* merupakan suatu bentuk mekanisme dalam pengawasan dan pengendalian organisasi terhadap tindakan individu internal dan eksternal yang tidak sesuai dengan aturan atau menimbulkan kerugian bagi organisasi tersebut. Pelaporan yang dilakukan dari pihak internal perusahaan akan memberikan kesempatan lebih bagi perusahaan dalam menyelesaikan permasalahan sebelum menyebar dan meningkatkan tata kelola

perusahaan dalam rangka menghapuskan tindak *occupational fraud* di dalam perusahaan (McLachlan & Kelly, 2006)

Namun, Said dkk. (2018) dalam penelitiannya memiliki hasil yang berbeda mengenai sistem *whistleblowing* yang memiliki hubungan signifikan negatif atau tidak berkontribusi terhadap mekanisme kontrol tindakan *occupational fraud*, sehingga didapatkan hipotesis untuk penelitian yaitu

H6: *Whistleblowing system* memiliki hubungan negatif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

Pengaruh *Social/Organizational Culture* (Budaya Organisasi) pada tindakan *Occupational fraud* di PT XYZ

Vaughan (1999) mengungkapkan bahwa individu tidak hanya berinteraksi dengan individu, namun individu juga berinteraksi dengan organisasi, begitu juga organisasi berinteraksi dengan organisasi lainnya, sehingga interaksi akan mengakibatkan adanya sisi gelap akibat adanya kesalahan atau kejahatan berupa pelanggaran nilai sosial, hukum atau standar berperilaku yang baik. Memiliki budaya organisasi yang positif merupakan salah satu kunci suksesnya organisasi dalam mencegah *occupational fraud* (Maulidi, 2022).

Maulidi (2022) dan Beaulieu dan Reinstein (2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan negatif signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Namun, menurut Kumar dkk. (2018), masih sedikit peneliti yang menaruh perhatian dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap *occupational fraud* sehingga variabel dipandang perlu untuk diteliti dan didapatkan hipotesis untuk penelitian yaitu:

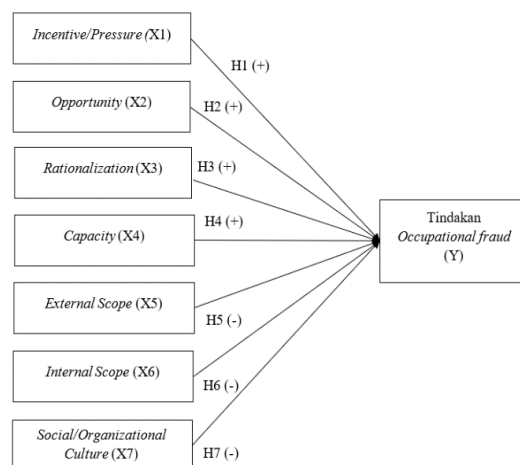
H7 : Budaya organisasi memiliki hubungan negatif terhadap kecenderungan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ

3. Metode Penelitian

a. Desain Penelitian

Pertanyaan penelitian akan dijawab menggunakan desain penelitian dengan metode campuran (*mixed method*). Metode ini digunakan dengan menghubungkan data

yang didapatkan secara kuantitatif (*closed-ended*) dan kualitatif (*open-ended*), sehingga akan mendapatkan pemahaman ataupun interpretasi yang lebih mendalam terhadap permasalahan penelitian (Cresswell, 2014). Adapun jenis penelitian *mixed method* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory sequential*. Menurut Creswell (2014) desain *explanatory sequential* pada tahap pertama dengan mengumpulkan dan menganalisis data kuantitatif yang akan dilanjutkan dengan data kualitatif sebagai penjelasan lebih dalam terhadap hasil dari data kuantitatif. Metode pengumpulan kuantitatif pada fase pertama menggunakan survei berupa kuesioner dalam bentuk google form dengan pilihan setiap pernyataan dengan skala likert 1-7 dan pada fase kedua menggunakan pengumpulan data kualitatif melalui wawancara semi terstruktur dan dokumentasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Peneliti

b. Sample

Penelitian dalam pemilihan sampel akan menggunakan teknik *convenience sampling* sehingga terdapat tiga kantor PT XYZ yang dipilih dengan wilayah yang berbeda. Total sebanyak 360 kuesioner dibagikan kepada responden dengan jabatan yang berhubungan langsung dengan proses bisnis utama perusahaan dengan pengembalian kuesioner sebesar 100%. Selanjutnya data kuantitatif berupa kuesioner skala likert “1” (sangat tidak setuju) hingga “7” (sangat setuju) akan dianalisis menggunakan software SPSS 26.0 dengan analisis regresi berganda.

Tahapan selanjutnya yaitu melakukan wawancara kepada 27 pegawai sebagai perwakilan dengan jabatan yang sama dengan kuesioner disertai dengan Ketua Audit Internal pada masing-masing wilayah. Wawancara menggunakan bentuk personal dan semi terstruktur yaitu peneliti akan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya, serta pertanyaan yang dapat bersifat spontan mengikuti jawaban dari responden tetapi tetap pada

batasan menyangkut tema dan alur pembicaraan yang sesuai dengan draft atau pedoman telah disusun. Analisis data kualitatif akan dilakukan menggunakan teknik dari Creswell (2014) dengan proses akan dimulai dari menyiapkan data untuk proses analisis, melakukan analisis yang berbeda-beda sehingga dapat memahami data lebih mendalam, merepresentasikan data hingga membuat interpretasi data yang lebih luas.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Penelitian Kuantitatif

Hasil Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel-variabel penelitian, antara lain nilai minimum, maksimum, *mean*, simpangan baku (*standar deviasi*) dengan N adalah banyaknya responden penelitian. Hasil statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
----------	---	---------	---------	------	--------------

<i>Occupational fraud</i> (Y)	360	8	55	1,98	12,042
Tekanan (X ₁)	360	9	63	4,41	14,866
Peluang (X ₂)	360	7	49	2,90	13,133
Rasionalisasi (X ₃)	360	8	55	2,65	12,478
Kapasitas (X ₄)	360	4	28	4,32	6,910
Lingkup Eksternal (X ₅)	360	4	28	6,21	4,873
Lingkup Internal (X ₆)	360	8	56	6,06	9,448
Budaya Organisasi (X ₇)	360	9	63	5,78	11,574

b. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan koefisien regresi linier berganda dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 26.0 for Windows*, diperoleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 3, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12,613 + 0,001X_1 + 0,237X_2 + 0,423X_3 + 0,099X_4 - 0,018X_5 - 0,031X_6 - 0,197X_7$$

Tabel 3 Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardi zed Beta	Std. Error	Nilai Sig.	Hasil Uji Hipotesis
Constanta	12,613	2,975		
Tekanan (X ₁)	0,001	0,048	0,983	H ₁ = tidak didukung
Peluang (X ₂)	0,237	0,047	0,000	H ₂ = didukung
Rasionalisasi (X ₃)	0,423	0,051	0,000	H ₃ = didukung
Kapasitas (X ₄)	0,099	0,078	0,207	H ₄ = tidak didukung

Lingkup Eksternal (X_5)	-0,018	0,113	0,876	H ₅ = tidak didukung
Lingkup Internal (X_6)	-0,031	0,066	0,637	H ₆ = tidak didukung
Budaya Organisasi (X_7)	-0,197	0,068	0,004	H ₇ = didukung

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,469 (Tabel 4) mempunyai arti bahwa sebesar 46,9 persen variasi tindakan *occupational fraud*

dipengaruhi oleh variasi tekanan, peluang, rasionalisasi, kapasitas, lingkup eksternal, lingkup internal, budaya organisasi.

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi (adjusted R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.469	5.965

c. Uji F

Hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,296 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) atau ada pengaruh

signifikan antara tekanan, peluang, rasionalisasi, kemampuan, lingkup eksternal, lingkup internal, budaya organisasi secara simultan terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil Uji F disajikan pada Tabel 5

Tabel 5 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	11529.426	7	1647.061	46.296	.000 ^b
	Residual	12522.905	352	35.576		
	Total	24052.331	359			

d. Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji t disajikan pada Tabel 6 yang memperlihatkan pengaruh dari variabel tekanan, peluang, rasionalisasi, kemampuan, lingkup eksternal, lingkup internal dan budaya organisasi terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil uji hipotesis pertama (H_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,983 dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,021. Nilai Signifikansi 0,983 lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,983 > 0,05$ mengindikasikan bahwa tekanan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dorminey dkk. (2012), Sahla & Ardianto, (2022), Maulidi (2020) dan Said dkk., (2017).

Hasil uji hipotesis kedua (H_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,002. Nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang

dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Dorminey dkk. (2012), Asmah dkk. (2019), Said dkk. (2017), Owusu dkk.(2022), Omukaga (2020), Kartini (2018), Avortri dan Agbanyo, (2021), serta Ratmono dan Frendy (2022).

Hasil uji hipotesis ketiga (H_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,280. Nilai Signifikansi 0,000 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Said dkk. (2017),

Kartini (2018), Syukur dkk. (2019), Omukaga (2020), Owusu dkk. (2022) dan Arkorful dkk. (2022).

Hasil uji hipotesis keempat (H_4) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,207 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,263. Nilai Signifikansi 0,207 lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,207 > 0,05$ mengindikasikan bahwa kemampuan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Hasil penelitian sejalan dengan Kalovya (2020) dan Ratmono dan Frendy (2022).

Hasil uji hipotesis kelima (H_5) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,876 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,156. Nilai Signifikansi 0,876 lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,876 > 0,05$ mengindikasikan bahwa lingkup eksternal berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Penelitian ini tidak mendukung Wang dkk. (2019) yang menyatakan adanya hubungan negatif dan signifikan antara efektifitas hukuman dengan tindakan *occupational fraud*

Hasil uji hipotesis kelima (H_6) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,637 dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,472. Nilai Signifikansi 0,637 lebih besar dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,637 > 0,05$ mengindikasikan bahwa lingkup internal berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Penelitian ini juga mendukung Said dkk. (2018) dan Cassematis & Wortley (2013) menjelaskan bahwa adanya faktor pribadi dan kondisi yang memengaruhi inisiatif individu dalam melaporkan tindakan *occupational fraud*

Hasil uji hipotesis kelima (H_7) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t_{hitung} sebesar -2,894. Nilai Signifikansi 0,004 lebih kecil dari tingkat kesalahan yang dapat diterima yaitu 5 persen atau $0,004 < 0,05$ mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*. Penelitian ini mendukung Wicaksono & Urumsah (2017) dan Maulidi (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berperan secara

signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*.

e. Pembahasan Hipotesis dan Pengujian Kualitatif Bentuk *Occupational Fraud* Pada PT XYZ

ACFE (2022) menyebutkan bahwa terdapat 3 jenis bentuk *occupational fraud* yaitu korupsi, penyalahgunaan aset dan kecurangan pada laporan keuangan. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada informan, korupsi merupakan bentuk *occupational fraud* yang paling banyak terjadi di PT XYZ. Terdapat tiga bentuk korupsi yaitu gadai fiktif merupakan tindakan menggadai yang dilakukan oleh pegawai PT XYZ dengan memanipulasi data barang jaminan palsu atau fiktif (barang jaminan tidak ada), kesengajaan untuk menaikkan taksiran yang tidak sesuai dengan standar operasional perusahaan dan pengambilan kas perusahaan untuk kepentingan pribadi.

Pengaruh Tekanan Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₁)

Hipotesis pertama menyatakan bahwa tekanan berpengaruh positif

namun tidak signifikan atau tidak terdukung secara statistik terhadap tindakan *occupational fraud* pada PT XYZ. Hasil ini mendukung wawancara yang dilanjutkan pada tahapan selanjutnya. Sebagian besar informan menganggap bahwa mereka merasakan tekanan dalam pekerjaan, ini dikarenakan perusahaan menetapkan target yang terus meningkat setiap tahunnya. Pencapaian target ini akan berhubungan dengan *Key Performance Indikator* (KPI) setiap pegawai sebagai penentu alokasi Bonus Unit Kerja. Namun pencapaian target KPI tidak membuat pegawai memiliki keinginan melakukan cara yang melanggar SOP, mereka menganggap target KPI sebagai motivasi dalam bekerja.

Adapun tekanan yang paling berpengaruh adalah tekanan ekonomi dan sosial berupa gaya hidup. Sebagian besar responden memiliki pendapat yang sama bahwa dengan semakin meningkatnya biaya hidup maka akan semakin dibutuhkan pemasukan yang sesuai, selain itu pengaruh lingkungan pergaulan juga memberikan dampak terhadap gaya hidup seseorang. Responden A1

menyatakan bahwa beberapa pelaku juga melakukan judi online dan bermain trading saham, sehingga untuk memenuhi permainan tersebut, pegawai melakukan tindakan *occupational fraud*.

Pengaruh Peluang Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₂)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud* pada PT XYZ. Dalam dokumen Peraturan Direksi Nomor 54 Tahun 2020 tentang Pedoman Anti-Fraud PT XYZ mengklasifikasikan peluang adanya *fraud* dalam perusahaan diakibatkan adanya kondisi seperti lemahnya pengendalian internal, tidak adanya mekanisme audit, pengawasan yang kurang, penyalahgunaan wewenang, ketidakdisiplinan oleh pegawai dan bersikap apatis. Pengawasan yang dilakukan oleh Deputi bisnis/ Kepala Cabang diatur dalam Peraturan Direksi Nomor 02 Tahun 2023 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat (WASKAT).

Beberapa responden menyatakan bahwa terjadinya *fraud* diakibatkan masih kurangnya kunjungan pengawasan dari

pimpinan cabang terutama pada unit pelayanan cabang. Setiap pimpinan cabang tidak hanya memimpin satu kantor cabang namun setidaknya terdapat 6 – 10-unit pelayanan dalam setiap cabangnya, selain itu dengan jarak antara kantor cabang dan unit pelayanan yang jauh bahkan berbeda pulau membuat pelaksanaan waskat akan terhambat dan unit pelayanan menjadi tempat yang memiliki resiko tinggi dalam melakukan tindakan *occupational fraud*.

Responden A3 juga menyatakan produk yang dikeluarkan PT XYZ semakin bertambah setiap tahunnya dimana telah terhitung terdapat 42 produk. Banyaknya produk yang diperiksa akan mempengaruhi lamanya waktu pemeriksaan, sehingga terkadang beberapa produk akan terlewat dalam pengawasan bahkan hanya diperiksa sekilas. Selain itu, pimpinan cabang (pinca) juga memiliki tugas lainnya seperti menghadiri rapat, seminar atau kegiatan promosi.

Hambatan ini juga dirasakan oleh Satuan Pengawas Internal dalam melaksanakan audit operasional. Dengan jumlah auditor yang sedikit namun beban kerja yang banyak,

tentunya akan memengaruhi kinerja dari auditor dan berdampak terhadap lamanya waktu temuan tindakan *occupational fraud* yang dilakukan oleh pegawai.

SPI PT XYZ mengunjungi outlet berdasarkan *risk-based audit* atau audit berbasis resiko yang diatur dalam Peraturan Direksi Nomor 18 Tahun 2017. Audit berbasis resiko merupakan audit yang dilakukan berdasarkan adanya potensi risiko yang signifikan pada daftar risiko (*risk register*) terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan atau terkait dengan munculnya anomali pada sistem audit. SPI juga terkadang melakukan *surprise audit* atau audit secara tiba-tiba ke beberapa outlet. Namun, dikarenakan kunjungan hanya berdasarkan apakah dalam outlet tersebut ada anomali yang mencurigakan, sehingga terkadang jangka waktu kunjungan akan sangat lama serta terkadang akan terdapat anomali yang tidak terbaca oleh sistem sehingga SPI tidak menemukan tindakan *occupational fraud* tersebut.

Beberapa responden juga menyatakan bahwa adanya rangkap jabatan juga tidak bisa dihindari

dikarenakan jumlah pegawai dalam satu cabang dan unit pelayanan yang terbatas. Selain itu, terkadang adanya otorisasi berupa tanda tangan yang terlewatkan dan sharing password antar pegawai.

Pengaruh Rasionalisasi Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₃)

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa rasionalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud* pegawai PT XYZ.

Hipotesis didukung dengan hasil dari wawancara yang telah dilakukan. Pegawai dalam melakukan tindakan *occupational fraud* akan cenderung menganggap apa yang dilakukan merupakan hal yang normal atau dianggap benar sehingga mereka akan mengulang tindakan tersebut. Beberapa pelaku tindakan *occupational fraud* yang sebelumnya telah diwawancarai oleh satuan pengawas internal mengatakan bahwa mereka melakukan dengan tujuan menaikkan omset perusahaan dengan cepat.

Pengaruh Kemampuan Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₄)

Hipotesis keempat menyatakan bahwa kapasitas berpengaruh positif namun tidak signifikan atau tidak terdukung secara statistik terhadap tindakan *occupational fraud* pada pegawai PT XYZ. Hasil pengujian hipotesis didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Responden merasa bahwa setiap jabatan memiliki peluang yang sama dalam melakukan tindakan *occupational fraud*, hal ini dikarenakan setiap jabatan memiliki kewenangannya tersendiri. Beberapa responden juga menyatakan bahwa peluang jabatan kasir dan penaksir yang berada pada unit pelayanan dalam melakukan tindakan *occupational fraud* akan jauh lebih besar dari pimpinan kantor cabang.

Pengaruh Lingkup Eksternal Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H5)

Hipotesis keenam menyatakan bahwa lingkup internal (*whistleblowing system*) berpengaruh negatif namun tidak signifikan atau tidak terdukung secara statistik terhadap tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ. Hipotesis ini tidak didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan. Responden

menyetujui bahwa semakin kuat dan berat hukuman yang diberikan oleh perusahaan kepada pelaku tindakan *fraud* maka akan semakin memberikan efek jera kepada pelaku dan pegawai lainnya. Hukuman yang diberikan apabila pegawai melakukan tindakan yang di sesuai aturan dan etika diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Namun, responden juga menyatakan bahwa meskipun hukuman saat ini dirasa telah efektif namun beberapa pelaku yang melakukan tindakan *occupational fraud* tidak mendapatkan hukuman yang sesuai. Pelaku yang membuat perusahaan merugi hingga miliaran rupiah terkadang hanya mendapatkan SP3 atau penurunan jabatan, sedangkan bagi pelaku yang ditahan akan tetap mendapatkan tunjangan keluarga. Dengan masih adanya keringanan hukuman yang diberikan, tentunya akan meningkatkan resiko pegawai melakukan tindakan *occupational fraud*, karena mereka memandang bahwa meskipun membuat perusahaan merugi, mereka akan tetap mendapatkan pekerjaan atau walaupun dikeluarkan mereka

tetap akan mendapatkan gaji berupa tunjangan.

Pengaruh Lingkup Internal Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₆)

Hipotesis keenam menyatakan bahwa lingkup internal (*whistleblowing system*) berpengaruh negatif namun tidak signifikan atau tidak terdukung secara statistik terhadap tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ. Hasil dari wawancara tindak mendukung hipotesis yang didapatkan. Seluruh responden merasa bahwa dengan penerapan WBS secara efektif akan menurunkan keinginan melakukan tindakan *occupational fraud*, hal ini disebabkan karena adanya rasa takut akan tindakan yang langsung diketahui pegawai lainnya.

Namun, terdapat beberapa responden yang menyatakan keengganan menggunakan *whistleblowing system* apabila melihat pegawai lainnya berbuat tidak sesuai aturan yang ada. Mereka akan cenderung melaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan cabang atau langsung kepada SPI terkait, karena mereka merasa takut apabila laporan yang mereka lakukan salah serta

adanya rasa takut dan enggan melaporkan antar rekan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Tindakan *Occupational fraud* (H₇)

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud* oleh pegawai PT XYZ. Hasil pengujian hipotesis didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti. Responden menyetujui dengan adanya budaya organisasi yang positif dalam perusahaan, akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan menurunkan motivasi dalam melakukan tindakan *occupational fraud*.

Hubungan yang baik dan saling mendukung antara pimpinan cabang dan jabatan di bawahnya serta adanya kebijakan tertulis dalam bentuk dokumen yang terperinci dan telah disebarkan kepada pegawai juga memberikan dampak positif terhadap kinerja kedepannya.

f. Upaya Pencegahan *Fraud* PT XYZ

Untuk mengurangi tindakan *occupational fraud* pada perusahaan, peneliti merangkum beberapa upaya

yang didapatkan melalui literatur dan wawancara kepada responden mengenai sistem pengendalian internal yang mereka rasakan dapat membantu meningkatkan pencegahan dan deteksi terhadap *occupational fraud* pada perusahaan.

Peneliti membagi dalam 2 kategori yaitu upaya yang dapat dilakukan oleh manajemen dan upaya yang dapat dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal.

a. Upaya yang dapat dilakukan oleh Manajemen

Responden yang lebih menginginkan adanya pengawasan yang rutin dilakukan oleh pimpinan cabang karena masih kurangnya kunjungan yang dilakukan oleh pimpinan cabang kepada unit pelayanan yang dibawahinya. Pimpinan cabang juga perlu bekerjasama dengan pengelola unit atau pegawai lainnya yang dipercaya oleh pimpinan cabang untuk melakukan pengawasan melekat. Surat pendelegasian haruslah memiliki ketentuan yang jelas mengenai password atau ketentuan penting lainnya, sehingga segala apabila nantinya didapatkan pelanggaran terhadap ketentuan, akan

terlihat jelas pihak yang bertanggung jawab.

Pimpinan cabang perlu menumbuhkan rasa skeptisme atau rasa tidak mudah percaya kepada bawahannya, karena beberapa responden menyatakan bahwa karena adanya kepercayaan yang terlalu tinggi, pimpinan akan merasa bahwa cabang atau unit pelayanan yang mereka pimpin terbebas dari kesalahan sehingga tidak diperlukannya pengawasan atau kunjungan lebih lanjut. pimpinan cabang diharapkan juga melakukan pendekatan dan dapat memantau tingkah laku keseharian dari bawahannya. Selain itu dengan melakukan program *agent of change* secara rutin akan membantu menumbuhkan rasa memiliki pegawai terhadap perusahaan, sehingga pegawai akan cenderung untuk memberikan kinerja terbaiknya.

b. Upaya yang dapat dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal

Sebagian responden menginginkan adanya penambahan dalam jumlah auditor yang bertugas dalam satu timnya. Mereka meyakini dengan bertambahnya jumlah

auditor, tugas pemeriksaan akan lebih mudah untuk dikerjakan, sehingga akan menambah jumlah kunjungan yang akan dilakukan oleh SPI. Selain itu, SPI juga sebaiknya tidak hanya berpedoman terhadap sistem audit yang digunakan sekarang, karena terdapat beberapa anomali yang tidak bisa terlihat dalam sistem. Pentingnya SPI juga dalam kunjungan pemeriksaan menjalin kerjasama dengan pegawai di cabang dan outlet, sehingga dengan bentuk pendekatan yang lebih dalam, dimungkinkan auditor akan mampu melihat anomali secara langsung di lapangan. Satuan Pengendalian Internal juga harus berusaha meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mengenai teknik-teknik audit terbaru dengan mengikuti pelatihan atau mendapatkan sertifikasi tertentu. Responden juga menyatakan bahwa mereka menginginkan peningkatan fungsi SPI sebagai konsultan.

Peneliti juga memandang walaupun sosialisasi mengenai tindakan *occupational fraud* dan *whistleblowing system* telah banyak dilakukan, namun kegiatan ini sebaiknya tidak berhenti dan terus dilanjutkan, sehingga akan terus

tertanam dalam diri pegawai mengenai bahaya tindakan tersebut.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai PT XYZ mengenai motivasi yang akan mendorong mereka untuk melakukan tindakan *occupational fraud* dan upaya pencegahan yang tepat dan belum terdapat dalam sistem pengendalian internal perusahaan terhadap *occupational fraud* menurut pegawai PT XYZ. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilanjutkan dengan pendekatan kualitatif.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

- a. Hasil analisis data kuantitatif dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa terdapat 3 hipotesis dari 7 yang diterima atau terdukung yaitu peluang berpengaruh positif dan signifikan terhadap tindakan *occupational fraud*, rasionalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap tindakan *occupational fraud* dan budaya

- organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *occupational fraud*.
- b. Bentuk *fraud* yang sering terjadi di PT XYZ adalah tindakan pinjaman fiktif atau dengan jaminan barang palsu atau fiktif (barang jaminan tidak ada), menaikkan taksiran yang tidak sesuai standar serta penyalahgunaan uang kas untuk kepentingan pribadi.
- c. Hasil penelitian pada variabel tekanan ditemukan bahwa pegawai memang merasakan tekanan dalam target bekerja, namun bukan menjadikan tekanan tersebut sebagai motivasi dalam melakukan tindakan *occupational fraud*. Tekanan yang cenderung memotivasi adalah tekanan ekonomi dan sosial berupa gaya hidup, judi online dan trading saham
- d. Pada variabel peluang persepsi responden survei dan partisipan wawancara menyetujui bahwa tindakan *occupational fraud* terjadi akibat adanya peluang di dalam perusahaan berupa masih lemahnya pengendalian internal perusahaan.
- e. Hasil penelitian pada variabel rasionalisasi ditemukan bahwa pelaku yang melakukan tindakan *occupational fraud* menganggap tindakan yang mereka lakukan adalah normal dan dianggap benar karena dengan tujuan menaikkan omset perusahaan dengan lebih cepat.
- f. Pada variabel kapasitas, ditemukan bahwa responden menyetujui bahwa setiap jabatan memiliki peluang yang sama dalam melakukan tindakan *occupational fraud*
- g. Hasil penelitian pada variabel lingkup eksternal berupa hukuman ditemukan bahwa seluruh responden menyetujui bahwa semakin kuat dan beratnya hukuman yang diberikan perusahaan kepada pelaku tindakan *fraud* maka akan semakin memberikan efek jera.
- h. Hasil variabel pada lingkup internal berupa whistleblowing sistem ditemukan bahwa seluruh responden menyetujui bahwa semakin efektif penerapan whistleblowing pada perusahaan maka akan semakin menurunkan keinginan seseorang dalam melakukan tindakan *occupational fraud*
- i. Pada variabel budaya organisasi, responden menyetujui dengan adanya budaya organisasi yang positif dalam perusahaan, akan menumbuhkan rasa kepemilikan dan menurunkan

motivasi dalam melakukan tindakan *occupational fraud*.

Adapun tindakan preventif yang dapat dilakukan yaitu oleh pihak manajemen yaitu meningkatkan frekuensi dalam pengawasan melekat, pimpinan cabang juga perlu menumbuhkan rasa skeptisme, melakukan pendekatan dan memantau tingkah laku sehari hari pegawai, dan melanjutkan program *agent of change* yang dilakukan oleh setiap pegawai.

Sedangkan pihak satuan pengawas internal yaitu berupa peningkatan pengawasan dan kunjungan kepala

kantor cabang dan unit pelayanan, menjalin kedekatan dengan setiap pegawai lainnya guna mampu melihat anomali secara langsung di lapangan, auditor dituntut untuk terus meningkatkan kemampuan serta keahlian dan meningkatkan fungsi auditor sebagai konsultan, serta secara rutin melaksanakan pelatihan mengenai *occupational fraud* dan *whistleblowing system*. SPI juga dapat memberikan *whistleblowing incentive* berupa bonus untuk lebih mendorong pegawai melaporkan tindakan tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2015). Fraud Triangle Theory and Fraud Diamond Theory. Understanding the Convergent and Divergent For Future Research. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5. <https://doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1823>
- Abdullahi, R., & Mansor, N. (2018). Fraud prevention initiatives in the Nigerian public sector: Understanding the relationship of fraud incidences and the elements of fraud triangle theory. *Journal of Financial Crime*, 25(2), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0008>
- Albrecht, W. S., Albrecht, C. O., Albrecht, C. C., & Zimbelman, M. F. (2018). *Fraud Examination*. Cengage Learning.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45, 10–23. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2012.12.003>
- Alutu, O., & Udhawuve, M. (2009). Unethical Practices in Nigerian Engineering Industries: Complications for Project Management. *Journal of Management in Engineering - JMANAGE ENG*, 25. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2009\)25:1\(40\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2009)25:1(40))
- Anindya, J. R., & Adhariani, D. (2019). Fraud risk factors and tendency to commit fraud: analysis of employees' perceptions. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 545–557. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0057>
- Arkorful, V. E., Lugu, B. K., Arkorful, V. A., & Charway, S. M. (2022). Probing the Predictors of Fraud Using the Fraud Diamond Theory: An Empirical Evidence from Local Governments in Ghana. *Forum for Development Studies*, 49(2), 291–318. <https://doi.org/10.1080/08039410.2022.2080759>
- Asmah, A. E., Atuilik, W. A., & Ofori, D. (2019). Antecedents and consequences of staff-related fraud in the Ghanaian banking industry. *Journal of Financial Crime*, 26(3), 669–682. <https://doi.org/10.1108/JFC-08-2018-0083>
- Avortri, C., & Agbanyo, R. (2021). Determinants of management fraud in the banking sector of Ghana: the perspective of the diamond fraud theory. *Journal of Financial Crime*, 28(1), 142–155. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0102>
- Beaulieu, P., & Reinstein, A. (2020). Connecting organizational culture to fraud: Buffer/ conduit theory. In *Advances in Accounting Behavioral Research* (Vol. 23, pp. 21–45). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820200000023002>
- Brown, T. (2014). Advantageous Comparison and Rationalization of Earnings Management. *Journal of Accounting Research*, 52. <https://doi.org/10.1111/1475-679X.12054>

- Cheliatsidou, A., Sariannidis, N., Garefalakis, A., Azibi, J., & Kagias, P. (2021). The international fraud triangle. *Journal of Money Laundering Control*. <https://doi.org/10.1108/JMLC-09-2021-0103>
- Cressey, D. R. (1950). The Criminal Violation of Financial Trust. *American Sociological Review*, 15, 738.
- Dorminey, J., A.S., F., M.-J, K., & R.A., R. (2010). Beyond the fraud triangle: Enhancing deterrence of economic crimes. *The CPA Journal*, 17–23.
- Dorminey, J., Scott Fleming, A., Kranacher, M. J., & Riley, R. A. (2012). The evolution of fraud theory. *Issues in Accounting Education*, 27(2), 555–579. <https://doi.org/10.2308/iace-50131>
- Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. In *Behaviour Research and Therapy - BEHAV RES THER* (Vol. 41). [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(02\)00184-5](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(02)00184-5)
- Jamaliah, S., Salsabila, A., Rafidi, M., Obaid, R., & Alam, Md. M. (2018). Integrating Religiosity into Fraud Triangle Theory: Empirical Findings from Enforcement Officers. *Global Journal Al-Thaqafah*, 8, 131–143. <https://doi.org/10.7187/GJATSI2018-09>
- Kalovya, O. Z. (2020). Determinants of occupational fraud losses: offenders, victims and insights from fraud theory. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-10-2019-0136>
- Kartini. (2018). Developing fraud prevention model in regional public hospital in West Sulawesi Province. *International Journal of Law and Management*, 60(2), 210–220. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0095>
- Kassem, R., & Higson, A. (2012). The New Fraud Triangle Model. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Studies*, 3.
- Krambia-Kapardis, M., & Zopiatis, A. (2010). Investigating incidents of fraud in small economies: The case for Cyprus. *Journal of Financial Crime*, 17(2), 195–209. <https://doi.org/10.1108/13590791011033890>
- Kumar, K., Bhattacharya, S., & Hicks, R. (2018). Employee perceptions of organization culture with respect to fraud – where to look and what to look for. *Pacific Accounting Review*, 30(2), 187–198. <https://doi.org/10.1108/PAR-05-2017-0033>
- Maulidi, A. (2020). Critiques and further directions for fraud studies: Reconstructing misconceptions about developing fraud theories. In *Journal of Financial Crime* (Vol. 27, Issue 2, pp. 323–335). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/JFC-07-2019-0100>
- Maulidi, A. (2022). Philosophical understanding of the dynamics and control of occupational fraud in the public sector: contingency analysis. *International Journal of Ethics and Systems*. <https://doi.org/10.1108/ijoes-04-2022-0078>
- McLachlan (Bather), A., & Kelly, M. (2006). A Dialectic Analysis of the

- Whistleblowing Phenomenon. *Australian Accounting Review*, 16. <https://doi.org/10.1111/j.1835-2561.2006.tb00326.x>
- Monteverde, V. H. (2021). New fraud star theory and behavioural sciences. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-06-2020-0114>
- Mui, G., & Mailley, J. (2015). A tale of two triangles: Comparing the fraud triangle with criminology's crime triangle. *Accounting Research Journal*, 28(1), 45–58. <https://doi.org/10.1108/ARJ-10-2014-0092>
- Near, J., & Miceli, M. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. *Journal of Business Ethics*, 4. <https://doi.org/10.1007/BF00382668>
- Needle, D. B. (2010). *Business In Context: An Introduction To Business And Its Environment*.
- Neu, D., Everett, J., & Rahaman, A. (2013). Internal Auditing and Corruption within Government: The Case of the Canadian Sponsorship Program. *Contemporary Accounting Research*, 30. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2012.01195.x>
- Omukaga, K. O. (2020). Is the fraud diamond perspective valid in Kenya? *Journal of Financial Crime*, 28(3), 810–840. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2019-0141>
- Orsaa, D., & Adebisi, J. (2013). The new fraud diamond model - how can it help forensic accountants in fraud investigation in Nigeria? *Eur. J. Account. Audit. Finance Res.*, 1, 129–138.
- Owusu, G. M. Y., Koomson, T. A. A., Alipoe, S. A., & Kani, Y. A. (2022). Examining the predictors of fraud in state-owned enterprises: an application of the fraud triangle theory. *Journal of Money Laundering Control*, 25(2), 427–444. <https://doi.org/10.1108/JMLC-05-2021-0053>
- Ratmono, D., & Frendy. (2022a). Examining the fraud diamond theory through ethical culture variables: A study of regional development banks in Indonesia. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2117161>
- Sahla, W. A., & Ardianto, A. (2022). Ethical values and auditors fraud tendency perception: testing of fraud pentagon theory. *Journal of Financial Crime*. <https://doi.org/10.1108/JFC-04-2022-0086>
- Said, J., Alam, M. M., Karim, Z. A., & Johari, R. J. (2018). Integrating religiosity into fraud triangle theory: findings on Malaysian police officers. *Journal of Criminological Research, Policy and Practice*, 4(2), 111–123. <https://doi.org/10.1108/JCRPP-09-2017-0027>
- Said, J., Alam, Md. M., Ramli, M., & Rafidi, M. (2017a). Integrating Ethical Values into Fraud Triangle Theory in Assessing Employee Fraud: Evidence from the Malaysian Banking Industry. *Journal of International Studies*, 10, 170–184. <https://doi.org/10.14254/2071-8330.2017/10-2/13>
- Said, J., Omar, N., Rafidi, M., & Syed Yusof, S. N. (2018). Are organizational factors more prevailing than individual factors in mitigating employee fraud?: Findings from Royal

- Custom Officers. *Journal of Financial Crime*, 25(3), 907–922.
<https://doi.org/10.1108/JFC-09-2017-0087>
- Sarikhani, M., & Ebrahimi, F. (2021). Whistleblowing by accountants: an integration of the fraud pentagon and the extended theory of planned behavior. *Meditari Accountancy Research*.
<https://doi.org/10.1108/MEDAR-10-2020-1047>
- Soerjono Soekanto. (1999). *Pengantar penelitian hukum*. Universitas Indonesia Press.
- Syukur, M., Fitri, F., & Justisa, G. (2019). Do The Fraud Triangle Components Motivate Fraud In Indonesia? *13*, 63–72.
<https://doi.org/10.14453/aabfj.v13i4.5>
- Turner, J., Mock, T., & Srivastava, R. (2003). *An Analysis of the Fraud Triangle*.
- Van den Berg, P., & Wilderom, C. (2004). Defining, Measuring, and Comparing Organisational Cultures. *Applied Psychology*, 53, 570–582.
<https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00189.x>
- Vaughan, D. (1999). THE DARK SIDE OF ORGANIZATIONS: Mistake, Misconduct, and Disaster. *Review of Sociology*, 25, 271–305.
- Ventura, M., & Daniel, S. J. (2010). Opportunities for Fraud and Embezzlement in Religious Organizations: An Exploratory Study Charitable giving in the. In *Journal of Forensic & Investigative Accounting* (Vol. 2, Issue 1).
- Vousinas, G. L. (2016). *Elaborating on the theory of fraud. New theoretical extensions*.
<https://ssrn.com/abstract=3163337>
- Wang, Y., Ashton, J., & Jaafar, A. (2019). Money shouts! How effective are punishments for accounting fraud? *The British Accounting Review*, 51.
<https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.02.006>
- Wicaksono, A. P., & Urumsah, D. (2017). Factors Influencing Employees To Commit Fraud In Workplace Empirical Study In Indonesia Hospitals. *Asia Pacific Fraud Journal*, 1(1), 1.
<https://doi.org/10.21532/apfj.001.16.01.01.01>
- Wolfe, D., & Hermanson, D. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *The CPA Journal*, 74, 38–42.