

SEGITIGA *FRAUD* KECURANGAN KARYAWAN

*Yuniarwati | I Cenik Ardana | Elizabeth Sugiarto Dermawan

**Andrian

Editor: Eko Harry Susanto

Pengantar

Jumlah kecurangan karyawan yang meningkat mendapat perhatian besar akhir-akhir ini. Karena berdampak negatif pada moral staf, peningkatan biaya perusahaan, dan merusak reputasi perusahaan di mata pemangku kepentingan. Teori kecurangan Cressey hanya mampu menjelaskan pemicunya tetapi kurang memahami fenomena kecurangan secara lebih komprehensif. Ada pengabaian faktor-faktor yang meredam kecurangan, seperti etika, religiusitas, spiritualitas, dan lain-lain. Penelitian ini menguji dengan menambahkan etika personal selain segitiga kecurangan Cressey (peluang, tekanan, rasionalisasi) yang mempengaruhi kecurangan karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah: (1) peluang berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan karyawan; (2) tekanan berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan karyawan; (3) rasionalisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kecurangan karyawan; (4) etika personal berpengaruh negatif signifikan terhadap kecurangan karyawan.

Penelitian menggunakan data primer melalui kuesioner yang disebar *via google form* ke karyawan perusahaan swasta di Jakarta pada semester kedua tahun 2020. Data dianalisis dengan statistik deskriptif dan uji regresi berganda. Penelitian dilakukan oleh tiga dosen FEB Untar (Yuniarwati, I Cenik Ardana, dan Elizabeth SD) dan satu mahasiswa FEB Untar (Adrian NIM:115170003). Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan swasta yang sedang studi lanjut di Program Pendidikan Profesi Akuntansi (PPAk) FEB UNTAR, Program Studi S2 Magister Akuntansi (MAKSI) FEB UNTAR, Program Studi Magister Manajemen Universitas Tarumanagara (MM UNTAR), serta kelas karyawan Universitas Pelita Harapan (UPH) Semanggi Jakarta.

Kecurangan Karyawan

Konsep kecurangan sangat luas dan karakteristiknya sering kali tidak dapat dikenali dan baru disadari setelah terlambat (Vousinas, 2019). Kecurangan diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu penyalahgunaan aset dan pelaporan keuangan palsu. Penyalahgunaan aset adalah penipuan yang melibatkan pencurian properti entitas, sedangkan pelaporan keuangan palsu mengandung kesalahan penyajian, penghapusan jumlah atau pengungkapan yang sengaja dilakukan untuk menipu penggunanya (Surjaatmaja, 2018). Penelitian ini memfokuskan pada kecurangan dalam bentuk penyalahgunaan aset oleh karyawan di suatu entitas bisnis.

Peluang mengacu pada keadaan yang memungkinkan terjadinya penipuan, keadaan yang memberikan peluang melakukan kecurangan seperti kontrol internal yang lemah, ketiadaan komitmen manajemen puncak, dan kebijakan akuntansi yang tidak memadai (CFI, 2020). Tekanan dibedakan dalam dua hal yaitu tekanan keuangan dan tekanan non-keuangan. Tekanan keuangan timbul karena masalah pribadi seperti biaya pernikahan, perceraian, biaya pengobatan, kegagalan investasi, kebangkrutan, hutang yang tidak terkendali, dan sebagainya. Sedangkan tekanan non-keuangan timbul karena motivasi egosentris individu, seperti keinginan untuk mendapatkan *prestise* atau pekerjaan yang lebih tinggi, terobsesi dengan kekuasaan, takut kehilangan status sosial, gaya hidup, dan sebagainya (Rustiarini, Sutrisno, Nurkholis, & Andayani, 2019)

Faktor lain yang terkait dengan kecurangan adalah rasionalisasi dan etika personal. Rasionalisasi merupakan pembenaran personal untuk bertindak untuk diri mereka sendiri (Istifadah & Senjani, 2020). Sedangkan etika personal, sebagai bentuk etika khusus mengacu pada prinsip dan aturan moral yang mengatur tindakan seseorang (Abayomi, 2016). Pendapat lain dari Said, et. Al. (2017), bahwa nilai-nilai etika berhubungan negatif dengan kecurangan pegawai, dan dua elemen dalam teori segitiga kecurangan yaitu, peluang dan rasionalisasi yang berhubungan positif dengan kecurangan pegawai. Selanjutnya, Said, et. Al. (2018) menambahkan ketiga elemen teori segitiga kecurangan yaitu: tekanan, peluang, dan rasionalisasi, berhubungan positif dengan kecurangan karyawan.

Peluang berbuat kecurangan yang makin besar akan meningkatkan niat dan tindakan seseorang untuk berbuat curang, oleh sebab itu hipotesis pertama penelitian ini adalah: H1: Peluang

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Karyawan. Tekanan atau insentif akan mengakibatkan manajer atau karyawan melakukan kecurangan. Karena itu hipotesis kedua penelitian ini adalah: H2: Tekanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Karyawan. Orang cenderung merasionalisasi suatu tindakan kriminal sebelum memutuskan untuk melakukan suatu kejahatan. Makin tinggi rasionalisasi seseorang akan makin mendorong seseorang untuk berbuat curang. Dengan demikian hipotesis ketiga penelitian ini adalah: H3: Rasionalisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kecurangan Karyawan. Di pihak lain, semakin lemah prinsip dan nilai-nilai moral seseorang, semakin kuat niat dan tindakan orang tersebut untuk berbuat curang. Oleh karena itu hipotesis keempat adalah H4: Etika Personal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kecurangan Karyawan.

Penelitian ini telah lolos pengujian validitas dan reliabilitas serta lolos uji persyaratan klasik sehingga dapat dilanjutkan dengan uji regresi dengan hasil sebagai berikut:

<i>Variable</i>	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>1 (Constant)</i>	0.587	1.440	0.153
<i>Personal Ethic</i>	-0.018	-0.229	0.819
<i>Pressure</i>	0.015	0.204	0.839
<i>Opportunity</i>	0.344	5.012	0.000
<i>Rationalization</i>	0.090	1.160	0.248

Dependent Variabel: Employee Fraud

Hasil pengujian Segitiga Kecurangan Cressey (Tekanan, Peluang, Rasionalitas) terhadap Kecurangan Karyawan hanya berhasil membuktikan ada satu elemen (Peluang) yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kecurangan Karyawan, sedangkan dua elemen lain (Tekanan, Rasionalisasi), tidak berpengaruh terhadap Kecurangan Karyawan. Hasil ini mendukung pernyataan Homer (Homer, 2020) yang mengungkapkan bahwa setidaknya ada satu elemen dalam Teori Segitiga Kecurangan Cressey yang mampu memprediksi terjadinya Kecurangan.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis pengambil kebijakan di organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan preventif maupun represif terhadap kecurangan. Teori Segitiga Kecurangan Cressey telah mendapat dukungan luas berbagai pihak dalam menjelaskan fenomena kecurangan. Bahkan disempurnakan oleh Teori Berlian Kecurangan, dan Teori Pentagon Kecurangan. Namun ada pengabaian terhadap elemen peredam yang seharusnya diintegrasikan dalam menjelaskan fenomena kecurangan secara lebih komprehensif. Elemen peredam tersebut dapat menjadi mata rantai yang hilang seperti etika, religiusitas, atau spiritualitas dalam mengungkapkan fenomena kecurangan. Jumlah penelitian topik ini masih relatif sedikit, elemen yang ditambahkan dan hasil temuan bervariasi, sehingga masih membutuhkan penelitian lanjutan.

Penelitian lanjutan sebaiknya memperhatikan keterbatasan penelitian ini antara lain: (1) responden dan ruang lingkup variabel penelitian masih terbatas; (2) jumlah sampel (responden) relatif masih kecil; (3) belum ada model pengukuran etika personal yang sudah bersifat baku; (4) nilai koefisien determinasi (*R Square*) dalam penelitian relatif kecil, yang berarti masih banyak faktor-faktor lain yang belum terakomodasi dalam penelitian ini.

*Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara

**Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara