



Jurusan Akuntansi Masyarakat Akuntansi Multiparadigma Indonesia



Jurnal Akuntansi Multiparadigma

www.jamal.ub.ac.id



APAKAH ACCOUNTING FRAUD DISEBABKAN KESALAHAN INDIVIDU ATAU BUDAYA ORGANISASI?

Amaliyah

Indonesian Students Association in the United Kingdom, 30 Great Peter St, Westminster, London SW1P 2 BU
Universitas Trilogi Jakarta, Jl. TMP. Kalibata No.4, Jakarta 12760

Surel: amaliyah@trilogi.ac.id

Volume 10
Nomor 3
Halaman 569-582
Malang, Desember 2019
ISSN 2086-7603
e-ISSN 2089-5879

Tanggal Masuk:
06 September 2019
Tanggal Revisi:
29 Oktober 2019
Tanggal Diterima:
31 Desember 2019

Kata kunci:

accounting fraud,
audit,
budaya organisasi,
individu



Abstrak: Apakah Accounting Fraud Disebabkan Kesalahan Individu atau Budaya Organisasi? Penelitian ini berupaya untuk menelaah penyebab karyawan melakukan *accounting fraud*. Peneliti menggunakan regresi multipel sebagai metode pada 152 karyawan organisasi. Hasil analisis menemukan bahwa individu merupakan penyebab terbesar adanya *accounting fraud*. Hal ini terjadi karena adanya keinginan dan perilaku subjektif yang berimplikasi pada budaya organisasi dan munculnya *accounting fraud*. Cara untuk mengatasinya adalah dengan menciptakan sistem pengendalian dan media untuk melakukan pelaporan, serta memberikan hukuman bagi pelaku. Audit berkala dan larangan praktik kolusi juga dapat memberantas *accounting fraud*.

Abstract: Is Accounting Fraud Caused by Individual Errors or Organizational Culture? This study seeks to examine the causes of employees doing accounting fraud. Researchers used multiple regression as a method for 152 organizational employees. The analysis finds that individuals are the most significant cause of accounting fraud. This happens because of the desires and individual behavior that has implications for organizational culture and the emergence of accounting fraud. The way to overcome this is to create a control system and media for reporting and provide penalties for perpetrators. Regular audits and prohibitions on collusion practices can also combat accounting fraud.

Mengutip ini sebagai: Amaliyah. (2019). Apakah Accounting Fraud Disebabkan Kesalahan Individu atau Budaya Organisasi? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 10(3), 569-582. <https://doi.org/10.21776/ub.jamal.2019.10.3.33>

Organisasi adalah suatu tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk melakukan kegiatan ekonomi baik itu produksi ataupun pemasaran, dengan tujuan menghasilkan keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan serta memenuhi kepentingan pemegang saham (Asmah, Atuilik, & Ofori, 2019; Finnerty, Hegde, & Malone, 2016; Ghafoor, Zainudin, & Mahdzan, 2019; Ismail & Abdelmoniem, 2013). Dalam mencapai tujuan utama organisasi, para pemilik perusahaan membutuhkan sumber daya

manusia mumpuni yang dapat menjalankan usahanya yang umumnya ditempatkan dalam posisi manajemen. Namun, kadangkala keberadaan manajemen (agen) dalam hubungannya dengan pemilik saham (Prinsipal) sering terjadi konflik kepentingan. Hal ini dalam teori disebut sebagai teori agensi atau teori keagenan. Salah satu fenomena terkait teori agensi terjadi pada perusahaan terkemuka di Inggris yakni *British Telecom* pada awal tahun 2017 (wartaekonomi.co.id, 2017). Perusahaan besar di Inggris ini dike-

jutkan dengan terjadinya tindak kecurangan akuntansi pada lini bisnisnya yang berada di Italia. Modus kecurangannya adalah dengan melakukan *income increasing* dengan membuat perpanjangan kontrak, tagihan, dan transaksi palsu dengan vendor terkait. Manajemen *British Telecom* menciptakan inflasi pada laba perusahaan selama beberapa periode melalui cara yang tidak wajar bersama klien-klien dan jasa keuangan perusahaan. Akibat kecurangan tersebut *British Telecom* harus bertanggung jawab dengan memberikan kompensasi pajak atas laba fiktif yang diciptakan serta menurunkan sebesar 530 juta GBP. Bahkan, *British Telecom* harus melakukan tindakan preventif sebagai akibat kecurangan tersebut dengan memangkas arus kasnya saat ini sebesar 500 juta GBP guna menutup utang-utang yang tercipta karena kecurangan SDM-nya (Sumber: wartaekonomi.co.id).

Manajemen secara moral memang mempunyai kewajiban untuk mendorong perolehan keuntungan para pemilik saham secara optimal, kemudian kompensasinya para pemilik saham akan diberikan sesuai dengan kinerja para manajer sesuai dengan kontrak yang telah dibuat. Fakta ini merepresentasikan dualisme kepentingan ketika pemilik saham (prinsipal) menginginkan keuntungan sedangkan manajemen menginginkan kompensasi demi mencapai kemakmuran hidup masing-masing yang mengakibatkan munculnya asimetri antara kedua belah pihak. Doig (2018) dan Liu & Li (2015) berargumentasi bahwa teori agensi berpatokan tentang terciptanya pertentangan perbedaan pemahaman dan kepentingan dari pihak agen dan prinsipal. Ketika manajer dengan perannya memperoleh informasi yang valid dan akurat serta mengetahui bagaimana prospek perusahaan lebih baik daripada para pemegang saham, para manajemen dapat dengan mudah memanipulasi data untuk menyenangkan para pemilik perusahaan supaya manajemen mendapatkan kompensasi.

Kecurangan-kecurangan ini selain terjadi pada organisasi yang berorientasi profit, ternyata juga terjadi pada organisasi *non profit* seperti lembaga pendidikan. Pada bulan Juli 2018 silam seorang staf di lembaga pendidikan, tepatnya Universitas Riau, terbukti telah melakukan kecurangan dalam pembangunan gedung FISIPOL UNRI. Pelaku bersekongkol dengan komisaris sebuah perusahaan yang mengerjakan proyek terse-

but. Bangunan FISIPOL UNRI tersebut sudah bernilai Rp9 miliar, tetapi akhirnya terbengkalai karena adanya kecurangan tersebut. Karena kecurangan tersebut, ditaksir negara mengalami kerugian hingga Rp950 juta. Selain itu, terdapat kasus kecurangan yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Indonesia. Kecurangan yang dilakukan berupa pemalsuan lembar jawaban ujian yang dilakukan berulang kali yang menyebabkan tersangka di-Drop Out. Namun, kecurangan tidak berhenti di sana. Tersangka kemudian melakukan pertukaran pelajar di Malaysia dengan menggunakan dokumen palsu, dan melakukan penelitian skripsi dengan mencatat nama beberapa dosen untuk mendekati narasumbernya. Berdasarkan fenomena di atas terlihat bahwa kecurangan bisa terjadi di mana saja, baik organisasi profit maupun *non profit*. Baik karyawan, pemeriksa (auditor), maupun pelajar. Bahkan, di Indonesia mulai 1 Januari hingga 30 Juni 2017 sudah tercatat sebanyak 226 kasus kecurangan dengan melibatkan 587 tersangka. Kejadian ini membuat negara merugi 183 T dan sebesar 118,1 M disumbang oleh tindakan suap (Detiknews.com).

Hazami-Ammar (2019) dan Mui & Mailley (2015) berargumentasi bahwa hal-hal yang memicu terjadinya *accounting fraud* dapat diprediksi melalui *triangle theory*. Teori ini menjelaskan 3 aspek yang dapat mendorong individu untuk bertindak curang yakni adanya tekanan, kesempatan, dan rasionalisasi. Namun, pada penelitian ini, peneliti akan mengelompokkan faktor yang mempengaruhi kecurangan menjadi 2 bagian yaitu *pressure* (tekanan) menjadi faktor individu, sedangkan *opportunity* dan *rationalization* dikelompokkan menjadi faktor yang berasal dari organisasi (Dellaportas, 2013; Manning, 2018; Reskino & Anshori, 2016). Faktor individu pada penelitian ini diadaptasi dari salah satu di antara beberapa variabel yang dapat berpengaruh terhadap perilaku konsumen. Hoffmann & Birnbrich (2012) dan Tseng & Su (2013) menyatakan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap perilaku individu hingga memutuskan untuk bertindak curang yang pertama adalah faktor budaya, di mana faktor ini merupakan determinan dari keinginan dan perilaku. Kedua adalah faktor sosial yang berkaitan dengan kehidupan sosial seseorang. Baik individu maupun organisasi dalam hubungannya dengan terjadinya *accounting fraud* tidak dapat terlepas dari konteks perilaku yang di-

tunjukkan sehingga akan digunakan pula *Theory Planned Behavior*. Untuk mendapatkan sebuah solusi pencegahan atas terjadinya *accounting fraud* akan digunakan sudut pandang *Fraud Deterrence Cycle* (Cendrowski, Martin, & Petro, 2007; Niu, Yu, Fan, & Zhang, 2019; Suh, Shim, & Button, 2018). Rangkaian elaborasi dari *Theory Planned Behavior* dan *Fraud Deterrence Cycle* sebagai model untuk memprediksi terjadi *accounting fraud* hingga upaya pencegahannya menjadi poin utama yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Sebab, penelitian sebelumnya meskipun sama-sama mengamati masalah kecurangan dalam laporan keuangan, umumnya hanya melihat apa saja variabel yang dapat mempengaruhi tidak sampai perumusan upaya mitigasinya (Dinata, Irianto & Mulawarman, 2018; Resikno & Anshori, 2016; Xiong, Chapple, & Yin, 2018).

Berdasarkan uraian permasalahan di muka, dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki visi untuk membedah hal-hal apa sajakah yang menjadi pemicu terjadinya tindakan *accounting fraud*, menguji dan menganalisis faktor yang mempengaruhi *accounting fraud*, serta untuk menganalisis dan mendeskripsikan upaya untuk melakukan pencegahan terjadinya *accounting fraud*. Artikel ini hendaknya dapat berkontribusi bagi pemangku kebijakan sebagai upaya merumuskan kebijakan pencegahan terjadinya *accounting fraud*. Kebaruan yang lahir dari *paper* ini adalah dengan dielaborasikannya *triangle theory*, TPB dan *fraud deterrence circle* untuk menjawab tujuan penelitian.

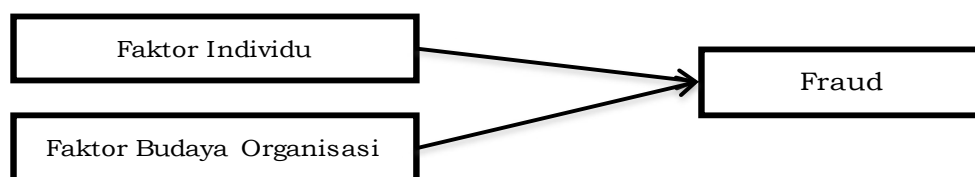
METODE

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor individu dan faktor budaya organisasi, sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah tindakan *accounting fraud*. Faktor individu dimaknai sebagai suatu faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri dan tidak ada hubungannya dengan organisasi. Indikator variabel ini adalah masalah ke-

uarga, masalah ekonomi, kepribadian, dan pengetahuan, sedangkan faktor budaya organisasi merupakan sebuah kebiasaan yang sering dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Faktor budaya ini diindikatori oleh budaya mencari aman dan budaya mencari untung (Dellaportas, 2013; Dinata, Irianto & Mulawarman, 2018; Resikno & Anshori, 2016). Variabel terikat yang digunakan adalah *accounting fraud* yang dimaknai sebagai suatu perbuatan yang tidak etis bahkan dianggap sangat buruk karena dapat memberikan dampak negatif tidak hanya bagi satu individu tetapi juga bagi suatu organisasi atau lingkungan tempat *accounting fraud* dilakukan. Variabel ini diindikatori oleh stabilitas keuangan, tekanan eksternal, target keuangan, dan utang (Hazami-Ammar, 2019; Mui & Mailley, 2015; Kumar, Bhattacharya, & Hicks, 2018; Prabowo, 2013).

Objek penelitian ini adalah organisasi atau lembaga pendidikan. Dikarenakan penelitian bersifat krusial, nama organisasi tidak ditampilkan. Populasi penelitian meliputi seluruh staf dan karyawan yang berjumlah 152 orang. Sementara itu, sampel yang secara definisi adalah bagian dari populasi, perlu diturunkan dengan teknik yang sesuai melalui sebuah teknik sampling yang dinamakan *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* ini adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian melalui kriteria tertentu (Barratt, Ferris, & Lenton, 2015; Cruz & Barrios, 2014). Setelah dilakukan verifikasi berdasarkan kriteria yang ditetapkan, didapatkan responden yang mewakili sampel penelitian sejumlah 100 orang.

Setelah mengetahui jumlah responden yang akan dijadikan subjek pengambilan data, peneliti akan menentukan teknik pengumpulan datanya. Dalam penelitian ini data akan dikumpulkan secara *direct* melalui data primer yang diambil dari hasil distribusi kuesioner secara langsung kepada subjek penelitian. Kuesioner yang didistribusikan di-*setting* sedemikian rupa hingga berwujud



Gambar 1. Kerangka konsep penelitian

Tabel. 1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	Total Kumulatif
Laki-laki	59	59	59
Perempuan	41	41	100
Total	100	100	

menjadi angket tertutup dan tersedia pilihan jawaban dengan rentang skala sesuai dengan petunjuk yang telah dijelaskan dalam skala *likert* (Barratt, Ferris, & Lenton, 2015; Rivera, 2019; Simpson & Lord, 2015). Artinya, responden yang menerima kuesioner, setelah membaca pertanyaan/pernyataan yang ada dalam angket, tinggal memberikan jawaban sesuai dengan pendapatnya ke dalam pilihan jawaban yang tersedia sesuai petunjuk yang ada dalam kuesioner/angket tersebut.

Setelah data terkumpul, akan terlebih dahulu dilakukan tabulasi, yang selanjutnya diolah berdasarkan *multiple regression technique*. Jika diterjemahkan ke dalam persamaan regresi, unit analisis atau variabel yang diteliti akan tergambar dalam sebuah model persamaan berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = *Accounting Fraud*

X1 = Faktor Individu

X2 = Budaya Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini pertama-tama akan memaparkan sebaran karakteristik demografi responden yang telah diuji dengan menggunakan uji statistik yang dideskriptifkan. Karakteristik demografi responden yang diuraikan meliputi jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Tabel 1 menampilkan sebaran lengkapnya.

Sebaran distribusi frekuensi dari jenis kelamin responden sebagaimana yang disa-

jikan dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini responden didominasi oleh mereka yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi sebesar 59 responden (59%), sedangkan untuk responden perempuan sebanyak 41 orang (41%).

Pada Tabel 2, hasil pengolahan data menunjukkan usia responden yang paling banyak adalah 36-40 tahun. Dapat dikatakan bahwa mayoritas responden dalam penelitian adalah karyawan senior dengan jumlah 31 orang (31%). Sisanya tersebar hampir merata pada masing-masing kategori rentang usia yang telah dikelompokkan.

Pada Tabel 3 hasil uji menunjukkan bahwa frekuensi responden yang bekerja sebagai tenaga pendidik lebih besar jika dibandingkan dengan tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan dengan temuan bahwa jumlah tenaga pendidik sebanyak 52 orang (52%) dan tenaga kependidikan 48 orang (48%).

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji R². Uji ini merupakan uji statistik yang dapat dimanfaatkan untuk menjelaskan kebaikan model dan besaran persentase dampak yang dihasilkan dari kedua variabel prediktor terhadap variabel konsekuensi. Temuan nilai R² setelah dilakukan pengolahan data dalam artikel ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Hasil yang keluar pada Tabel 4 menunjukkan nilai R² sebesar 0,804. Nilai ini memiliki makna bahwa variabel independen dalam penelitian ini yaitu faktor individu dan faktor organisasi dapat menjelaskan kecurangan sebanyak 80,4%. Selain itu, 19,6

Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase	Total Kumulatif
21-25	20	20	20
26-30	22	22	42
31-35	27	27	69
36-40	31	31	100
Total	100	100	

Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase	Total Kumulatif
Tenaga Pendidik	52	52	52
Tenaga Kependidikan	48	48	100
Total	100	100	

% lainnya menggambarkan masih ada prediktor kejadian *accounting fraud* lainnya yang belum diteliti dalam kajian saat ini.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian statistik melalui Ftest. Pengujian ini memberikan manfaat untuk melihat signifikansi efek simultan variabel prediktor terhadap variabel konsekuensi. Temuan melalui Ftest disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,014 ($0,014 < 0,05$). Hal ini merepresentasikan sebuah kondisi kedua variabel independen pada penelitian ini yaitu individu dan perilaku organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *accounting fraud*.

Langkah selanjutnya adalah melakukan Ttest. Langkah ini dijalankan guna menguji *partial impact* variabel Individu dan perilaku organisasi terhadap *accounting fraud*. Temuan setelah menjalankan Ttest, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0,014 ($0,014 < 0,05$). Hal ini merepresentasikan sebuah kondisi kedua variabel independen pada penelitian ini yaitu individu dan perilaku organisasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *accounting fraud*.

Langkah selanjutnya adalah melakukan Ttest. Langkah ini dijalankan guna menguji *partial impact* variabel Individu dan perilaku organisasi terhadap *accounting fraud*. Temuan setelah menjalankan Ttest, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel 7 adalah formula regresi linear berganda. Hal ini dapat digambarkan dalam persamaan berikut.

$$Y = 4,380 + 0,091X_1 + 0,011X_2 + e_i$$

Keterangan:

Y = *Accounting Fraud*

X₁ = Faktor Individu

X₂ = Budaya Organisasi

Berdasarkan formula regresi linear terlihat bahwa pengaruh faktor individu lebih besar daripada pengaruh faktor organisasi yaitu 0,091, sedangkan pengaruh kedua variabel tersebut adalah positif terhadap kecurangan. Artinya, jika faktor individu atau faktor organisasi tinggi maka peluang seseorang untuk berbuat curang akan semakin terbuka lebar.

Pada penelitian ini faktor individu merupakan bagian dari faktor tekanan dalam *Gone theory*. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa faktor individu berpengaruh signifikan terhadap kecurangan. Sementara itu, pengaruh faktor individu dengan kecurangan adalah positif yang artinya semakin besar tekanan yang dirasakan oleh seorang individu, akan memperbesar kecenderungan orang tersebut berbuat curang. Temuan ini senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kartika. Menurutnya faktor individu berpengaruh positif signifikan terhadap *accounting fraud* (Kartika, 2017). Faktor individu merupakan faktor utama seseorang dalam melakukan kecurangan. Faktor individu tersebut dapat meliputi tekanan dari keluarga, kondisi ekonomi seseorang, jumlah pekerjaan yang banyak dan tidak sebanding dengan penghargaan dan lain sebagainya. Melalui penelitian yang dilakukan oleh Tseng & Kuo (2014) diketahui bahwa kasus kecurangan terjadi karena tidak stabilnya kondisi keuangan seseorang. Selain itu, adanya tekanan eksternal, kendala finansial, target finansial, budaya industri, monitor, dan rasionalisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kecurangan (Kapardis & Papaster-

Tabel 4. Hasil uji R²

R	R ²	Adj. R ²
0,290	0,804	0,605

Tabel 5 Hasil uji F

	SOS	df	MS	F	Signifikansi
Reg.	16,680	2	8,340	4,447	0,014
Res.	181,910	97	1,875		
Total	198,590	99			

giou, 2016; Peytcheva, 2014; Siregar & Tenoyo, 2015).

Sesuai dengan teori Jhonstone (2015) kecurangan mencakup semua cara yang digunakan individu guna memperoleh keuntungan melalui penyajian laporan fiktif. Joseph Wells, menjelaskan kecurangan sebagai sebuah perilaku yang meliputi berbagai bentuk kejahatan yang menghalalkan berbagai cara, bahkan dengan menipu atau berbuat curang sekalipun, demi mencapai tujuan yang diinginkan. Lebih lanjut ACFE menjelaskan beberapa jenis bentuk kecurangan, yang salah satu di antaranya adalah penyalahgunaan aset perusahaan. Praktik semacam ini sangat mudah diketahui karena sifatnya yang berwujud dan dapat dihitung. Kedua, pelaporan atau informasi fiktif yang digunakan untuk mengelabui perusahaan dan menutupi tindak kecurangan yang telah dilakukan seperti tindakan rekayasa dalam pelaporan keuangan dengan tujuan memperkaya dirinya sendiri atau umumnya dinamakan *window dressing*. Ketiga, adalah tindakan korupsi. Tindakan ini sangat sulit diungkap karena berkaitan dengan pihak-pihak lain.

Hasil uji membuktikan bahwa perilaku organisasi tidak berdampak nyata terhadap *accounting fraud* yang ditunjukkan dengan nilai signifikan 0,669 yang lebih besar dari signifikan alfa (0,05). Sementara itu, koefisien betanya menunjukkan angka 0,11 yang berarti faktor organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kecurangan. Semakin tinggi faktor organisasi yang mendorong individu untuk bertindak curang, maka akan besar peluang seorang individu bertindak curang. Hasil ini sena-

da dengan pendapat beberapa peneliti yang melalui penelitiannya menyatakan bahwa apabila suatu organisasi tidak menanamkan nilai organisasi dan aturan etis sebagai budaya, maka kecil kemungkinan karyawan mengimplementasikan nilai-nilai kejujuran (Cross; 2018; Driel, 2019; Shepherd & Button, 2019; Utami, Jori, & Hapsari, 2017). *Accounting fraud* disebabkan beberapa alasan yaitu kurang intensifnya kontrol internal, kurangnya sosialisasi terkait aturan perusahaan, kurangnya evaluasi atau audit atas kepatuhan tersebut sehingga praktik MSDM yang ada menjadi tidak terkontrol dengan baik serta menimbulkan lubang untuk disalahgunakan.

Secara teori kecurangan dapat dimaknai sebagai segala tindakan atau cara yang digunakan seseorang untuk mendapatkan keuntungan dengan menyajikan laporan yang tidak sebenarnya (Jhonstone et al, 2015). Oleh karena itu, tampak bahwa budaya organisasi merupakan keinginan dan perilaku individu yang subjektif. Artinya, hal ini tidak berlaku bagi semua orang, atau hanya orang-orang tertentu saja yang akan terdampak faktor tersebut. Dennis & Johnstone (2018) dan Morales, Gendron, & Guénin-Paracini (2014) memaknai perilaku organisasi sebagai rangkaian keyakinan atas kesamaan visi dan kebiasaan yang disepakati dalam organisasi dan menjadi ciri khas organisasi tersebut (Cooper, Dacin, & Palmer, 2013; Gottschalk, 2019; Young & Peng, 2013). Perilaku organisasi berperan sebagai pembatas, menciptakan identitas organisasi, membuat komitmen seseorang, meningkatkan stabilitas sistem organisasi dan sebagai mekanisme pengendalian yang menuntun

Tabel 6. Hasil Coefficients Ttest

	Koesifien Tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	T	Signifikansi
	Beta	Std. Error			
Konstanta	4,380	1,013		4,324	0,000
X1	0,091	0,035	0,272	2,627	0,010
X2	0,011	0,025	0,044	0,429	0,669

Tabel 7. Hasil Uji T

	Koefisien Tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	T	Signifikansi
	Beta	Std. Error			
Konstanta	4,380	1,013		4,324	0,000
X1	0,091	0,035	0,272	2,627	0,010
X2	0,011	0,025	0,044	0,429	0,669

dan membetuk sikap & perilaku karyawan. Hakikat budaya organisasi menjadi intisari yang wajib dipedomani dan ditempatkan sebagai ciri khas utama dari organisasi yang meliputi keadilan organisasi, stabilitas organisasi, dan lain sebagainya.

Jika ditinjau dari perspektif pendekatan personal, terdapat sebuah pendekatan yang disebut sebagai *the fraud triangle*. Pertama yakni tekanan yang dirasakan seseorang yang mengharuskan dirinya berbuat curang. Contohnya karena terbelit masalah ekonomi sehingga seorang karyawan akan terpaksa melakukan korupsi. Dengan demikian, fakta seperti ini hendaknya menjadi pelajaran berharga bagi seorang manajer agar memperhatikan kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan memang bukan salah satu mitigasi seorang karyawan untuk berbuat curang. Sebab, belum tentu orang yang dalam kondisi kekurangan akan berbuat curang. Hal tersebut bergantung karakter dan latar belakang individu tersebut. Karenanya pada fase seleksi karyawan, seorang manajer hendaknya memiliki instrumen dan *tools* yang baik untuk dapat mengidentifikasi kualifikasi karyawan yang diseleksinya, baik *hard skill* maupun *soft skill*-nya.

Kedua, kesempatan dan kondisi yang mendorong karyawan berbuat curang karena dirasa tidak ada orang lain yang mengetahuinya. Hal ini dapat tercipta karena sistem kerja yang di gunakan oleh perusahaan tidak begitu ketat, dengan aturan yang ambigu. Apabila terjadi sebuah masalah yang berhubungan dengan kecurangan, kecurigaan justru dialamatkan pada karyawan yang memiliki catatan masa kerja yang lama dan bertahan dalam suatu unit tertentu. Hal ini dapat dikarenakan pihak-pihak yang mencurigai hal tersebut menganggap karyawan yang diduga menjadi tersangka telah hafal betul kebiasaan dan situasi serta kondisi perusahaan, sehingga dapat memanfaatkan kesempatan dan celah yang ada untuk mengelabui perusahaan secara rapi dan tidak akan ketahuan. Ketiga, ra-

sionalisasi merupakan suatu pola pikir seseorang yang menganggap bahwa tindakan kecurangan layak untuk dilakukan. Kondisi ini terjadi ketika dalam perusahaan tidak dilakukan penegakan hukum yang tegas atau kecurangan yang terjadi hanya dibiarkan saja karena karyawan yang satu dengan yang lain sama-sama bertindak curang, sehingga pembiaran ini terjadi karena didasari motif saling menyimpan rahasia atau kejahatan satu sama lain. Dengan kata lain, dalam perusahaan telah terjadi eksposur atau tindakan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan yang kemudian menginspirasi karyawan lain untuk berbuat hal yang sama karena kecurangan yang dilakukan selalu dalam kondisi aman tanpa ada tindakan atau sanksi tegas dari perusahaan (Fitriana & Baridwan, 2012; Marriott & Sim, 2017; Weidenfeld & Spire, 2017).

Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan sebagai bentuk mitigasi *fraud* dalam perusahaan adalah dengan membuat sistem yang baik guna mengurangi terjadinya kolusi, memonitor dan mengevaluasi karyawan dan menyiapkan media komunikasi dengan akses langsung dan terjaga rahasia identitas pelapornya, memberikan simulasi sanksi yang akan diterima jika melakukan kecurangan, serta melaksanakan inspeksi secara berkala dan berkelanjutan (Amasiatu & Shah, 2019; Said, Omar, Rafidi, & Yusof, 2018; Soomro, Ahmed, Shah, & Khoubati, 2019). Sistem pengendalian yang baik meliputi peran dan contoh manajer, komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, *man power planning*, *Organization Structure*, dan efektivitas audit internal organisasi yang harus terlaksana (Amasiatu & Shah, 2018; Hartmann, Marton, & Söderström, 2018; Schuchter & Levi, 2015). Oleh sebab itu, dibutuhkan arus komunikasi dan informasi yang mumpuni melalui sistem akuntansi yang baik dan benar sehingga dapat memberikan rekam jejak audit untuk menelusuri kecurangan. Sistem yang digunakan tersebut harus dapat memastikan bahwa

semua transaksi dicatat secara sah, diotorisasi dengan tepat, laporan harus lengkap, klasifikasi yang sesuai dan dilaporkan dengan mengikuti periode yang telah disepakati, dinilai dengan saksama dan teliti, serta disajikan dengan benar.

Mitigasi kecurangan dapat dilakukan dengan beberapa hal, di antaranya saat wawancara calon karyawan selayaknya dilakukan pengecekan mengenai latar belakangnya, khususnya pada aspek *track record*. Melanggar peraturan di tempat kerja atau perbuatan tindak kriminal. Selanjutnya, dilakukan pengendalian internal perusahaan (Hu, Yuan, & Xiao, 2017; Huang & Chang, 2016; Schwartz, 2013). Dalam hal ini program yang dijalankan dalam menjaga aset perusahaan memastikan integritas transaksi dan laporan keuangan. Pengendalian internal yang baik dapat dilakukan dengan membagi tugas pokok dan fungsi yang sesuai.

Manajemen perlu mengetahui gejala awal dari kecurangan yang dilakukan manajemen secara umum dan individu secara khusus. Gejala yang timbul dari kecurangan pada manajemen antara lain ketidaksamaan persepsi antara manajemen puncak, kekurangan staf dalam departemen, tingkat pengaduan yang tinggi terhadap organisasi baik itu dari *customer*, *supplier* maupun badan otoritas, kekurangan cash secara tidak beraturan dan tidak dapat diantisipasi, piutang dan utang yang meningkat tetapi penjualan menurun, manajemen bertindak kurang benar dalam pengambilan kredit sehingga melampaui batas maksimal, persediaan mengalami kelebihan yang *drastic* atau kenaikan jumlah ayat jurnal *adjustment* yang berlebihan dalam pembukuan akhir tahun. Sementara itu, gejala kecurangan pada karyawan meliputi melakukan pengeluaran baik berupa keuangan maupun dokumen tanpa persetujuan pimpinan, melakukan penyesuaian ayat jurnal tanpa otorisasi yang berwenang dan tanpa alasan pendukung, penghilangan, penghancuran dokumen pendukung alat pemabayaran, faktur ganda, penggantian kualitas barang, harga barang dibeli di-*mark up*. Perilaku atau tindakan pelaku kecurangan biasanya akan menjadi perhatian. Hal ini bisa dijadikan indikasi bahwa terdapat kecurangan yang telah dilakukan, yaitu perubahan gaya hidup yang berlebihan, kejiwaan yang kurang terkontrol, mudah emosi, pendiam, terlilit utang, penjudi berat, bekerja melalui

jam kerja seharusnya, penyendiri, atau dapat juga berusaha tenang dan mudah untuk bekerja keras.

Ajzen (1991) melakukan pengembangan model teori perilaku. Teori ini digunakan dalam penelitian mengenai faktor yang memberikan dampak pada perilaku yang tidak layak (Awang, Rahman, & Ismail, 2019; Bosley, Bellemare, Umwali, & York, 2019; Scheetz & Fogarty, 2019). Teori ini memberikan gambaran bahwa perilaku individu manusia dapat didorong adanya sikap terhadap perilaku, norma subjektif, dan persepsi atas kontrol perilaku (Dion, 2019; Kassem, 2018; Urumsah, Wicaksono, & Hardinto, 2018). Kecurangan umumnya dilandasi oleh rasa atau keinginan untuk memperoleh keuntungan secara pribadi ataupun kelompok. Jika untuk kepentingan pribadi, sebuah kecurangan akan lebih mudah untuk diidentifikasi. Berbeda dengan jika dilakukan untuk kepentingan kelompok yang umumnya akan lebih sulit dan rumit. Bahkan, kerugian yang diakibatkan pun akan jauh lebih besar.

Dalam organisasi kerugian yang terjadi bukan hanya sekadar kehilangan uang atau aset, tetapi juga akan mengakibatkan penurunan kepercayaan karyawan terhadap manajemen. Bahkan, lebih lanjut akan menurunkan minat investor untuk berinvestasi. Untuk itu, perusahaan dapat melakukan tindakan pencegahan, tindakan indentifikasi gelagat, dan tindakan penyelidikan. Tindakan pencegahan adalah tanggung jawab manajemen puncak dan anggota organisasi, dalam mewujudkan iklim dan budaya organisasi yang penuh kejujuran, beradab, dan beretika. Tindakan indentifikasi gelagat adalah cara mengidentifikasi gelagat yang tidak wajar baik dari karyawan maupun dari laporan perusahaan dan tindakan investigasi adalah tindakan untuk melakukan penyelidikan atas kejadian kecurangan dalam perusahaan (Carpenter & Reimers, 2013; Chen, Khalifa, & Trotman, 2015; Wijayanti & Hanafi, 2018).

Metode yang digunakan untuk mendeteksi kecurangan dapat dilakukan secara umum dan berbasis sistem informasi. Metode umum dilakukan dengan cara melakukan pemeriksaan secara menyeluruh dan mencari indikasi adanya kecurangan, utamanya yang dilakukan secara kelemagaan. Pemeriksaan ini dapat dilakukan dengan teknik yang mengacu pada akuntansi forensik, yaitu manajemen perusahaan bersama dengan tim yang telah dibentuk

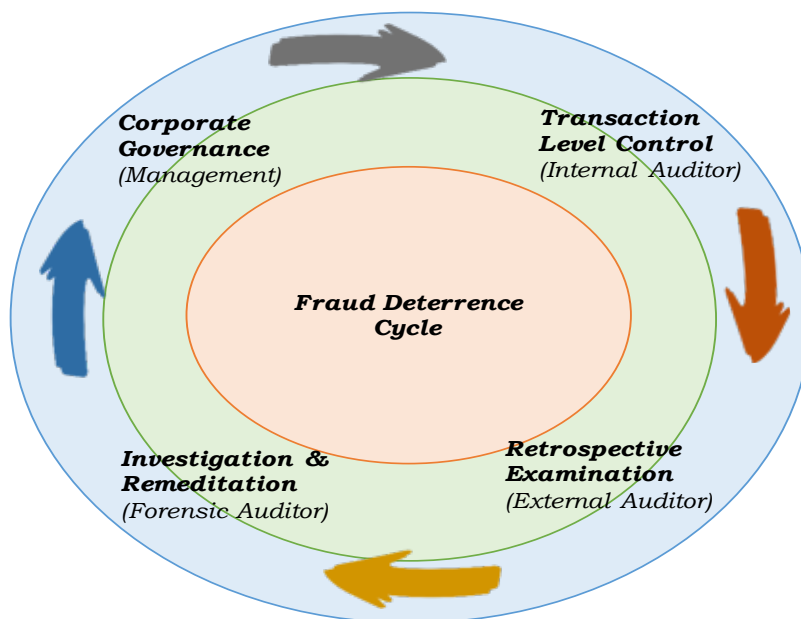
dapat melakukan *tracking* transaksi yang *abnormal* dalam laporan keuangan. Sementara itu, metode deteksi kecurangan dengan basis sistem informasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan profil kecurangan yang berupa hal yang melatarbelakangi keinginan berbuat curang, peluang untuk melakukan kecurangan, adanya hal yang bisa dicurangi, cara untuk berbuat curang, dan akibat yang ditimbulkan dari perbuatan kecurangan tersebut.

Secara teori siklus pencegahan kecurangan termaktub dalam *Fraud Deterrence Cycle*, di mana ada 4 faktor meliputi, pertama *corporate governance* yang dijalankan manajemen sebagai upaya untuk mengeliminasi atau meminimalisasi peluang terjadinya kecurangan. CG ini meliputi *Corporate Culture, Policy, dan Delegation of Authority*. Kedua, TLCP yang akan diawasi oleh polisi perusahaan (*intern audit*), yang tujuannya melakukan pengendalian guna memastikan keabsahan transaksi perusahaan. Ketiga, pemeriksaan retrospektif yang digalang oleh Eksternal Auditor dan arahnya adalah melakukan pendeteksian kecurangan sejak dini (*early warning*) sebelum menjadi masalah tersebut semakin membesar dan kemudian merugikan perusahaan. Keempat, *Investigation and Remediation* yang ditanggungjawab oleh forensik auditor dengan tugas menentukan kebijakan berdasarkan kategori kecurangan, ukuran kecurangan,

dan besaran kerugian yang terjadi karena dampak kecurangan.

Mitigasi *fraud* bisa dilogikakan dengan penyakit, yaitu sebaiknya melakukan tindakan preventif daripada harus mencari cara untuk mengobatinya (Brown, Hays, & Stuebs, 2016; Guthrie & Taylor, 2017; Wilde, 2017). Kerugian akan berdampak jika kecurangan telah terjadi dan memungkinkan pihak yang bersangkutan telah menikmati hasilnya. Selain itu, biaya yang dikeluarkan jauh lebih besar guna memulihkan keadaan. Namun, jika mitigasi kecurangan dilakukan, kerugian dapat diminimalisasi. Oleh karena itu, mitigasi sejak dini perlu dilakukan. Untuk melakukan mitigasi *fraud*, terdapat 3 hal yang wajib dilakukan yaitu pertama, menciptakan sosok individu yang memiliki karakter dan sikap dapat dipercaya dan terbuka, menghindari adanya konflik kepentingan dan keamanan kontrak perusahaan. Kedua, merancang sistem penunjang proses kerja yang didukung dengan *integrated system, work standard*, melakukan pengawasan dan kontrol serta sistem kompensasi dan remunerasi yang jelas. Ketiga, membuat pola pengawasan yang melibatkan internal auditor dan eksternal auditor yang mewajibkan adanya kontrol pengendalian diri.

Manajemen seharusnya mengontrol dan mengendalikan kejadian kecurangan sehingga kecurangan dapat dicegah dan direduksi agar tidak meluas dan mengaki-



Gambar 2. Fraud Deterrence Cycle
 Sumber: Cendrowski, Martin, & Petro (2007)

batkan kerugian dalam jumlah yang lebih besar. Pada Gambar 2 dapat ditelaah bahwa cara untuk mengendalikan & memproteksi agar kemungkinan terjadinya kecurangan adalah dengan iklim organisasi yang kondusif dan didasari oleh nilai kejujuran dengan menanamkan etika kerja dan ditunjang dengan perbaikan kesejahteraan karyawan. Cara tersebut akan meminimalisasi peluang untuk melakukan perbuatan curang, terlebih apabila kontrol dan pengawasan aktivitas kerja di perusahaan dilakukan secara disiplin dan menaati SOP yang telah disepakati. Penciptaan iklim organisasi yang kondusif adalah kewajiban manajemen perusahaan. Namun, juga tidak dapat dilepaskan dukungan yang harus diberikan oleh staf dan karyawan lainnya. Sementara itu, lingkungan pengendalian merupakan suatu hal yang wajib diwujudkan, dilaksanakan, dan dipertahankan untuk menumbuhkan *behavioral positive*. Implementasi *internal control system* dalam organisasi ini dapat dimulai dengan menegakkan integritas dan etika, menumbuhkan komitmen, menyesuaikan gaya kepemimpinan, perampingan struktur organisasi, delegasi wewenang yang tepat, kebijakan yang sesuai, perwujudan peran pengawasan internal yang efektif, dan adanya hubungan kerja yang baik.

SIMPULAN

Analisis hasil yang telah dipaparkan di muka membuat penulis menarik simpulan bahwa faktor penyebab kecurangan berasal dari individu itu sendiri. Faktor individu merupakan faktor utama seseorang dalam melakukan kecurangan. Faktor individu tersebut dapat meliputi tekanan dari keluarga, kondisi ekonomi seseorang, serta jumlah pekerjaan yang banyak dan tidak sebanding dengan penghargaan. Faktor budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dalam hal kecurangan di organisasi. Organisasi yang belum memiliki nilai-nilai luhur dan *ethical rules* yang tepat menyebabkan para karyawan dalam organisasi tidak dapat mengimplementasikan nilai-nilai kejujuran. Meskipun budaya organisasi diartikan norma ataupun peraturan tidak tertulis, seyogyanya, budaya organisasi dibangun sedari awal sehingga ada perhatian khusus dari karyawan untuk melaksanakan ketentuan yang telah disepakati.

Hasil ini seyogyanya dapat membantu para pemangku kekuasaan dalam mengam-

bil kebijakan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan kecurangan, sehingga tindakan kecurangan dan kecurangan lainnya dapat dicegah dan diatasi. Kebijakan ini penting agar menjadi peraturan baku mengenai hak dan kewajiban karyawan dan ditambahkan pula punishment yang diberlakukan sebagai akibat dari perbuatan yang tidak bertanggung jawab dan merugikan perusahaan secara simultan. Agar perilaku karyawan dapat sesuai dengan tujuan organisasi, manajemen memerlukan sistem pengendalian, yaitu *job description* yang jelas, pengawasan dan evaluasi sesuai dengan KPI (*key performance indicator*), sistem otorisasi, pengecekan secara mandiri tanpa dipengaruhi oleh pihak lain, pengaman fisik, serta dokumen dan pencatatan. Cara mengatasi kecurangan dengan mengurangi peluang terjadinya kecurangan adalah perusahaan mempunyai sistem pengendalian yang baik, mengurangi terjadinya kolusi, memberikan fasilitas atau media komunikasi yang aman untuk melaporkan tindak kecurangan, membuat simulasi visual terkait *punishment* bagi tersangka *accounting fraud*, serta aktif melakukan inspeksi dan audit. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literasi tentang *auditing* dan *accounting fraud*, khususnya mengenai faktor-faktor yang menyebabkan karyawan melakukan *accounting fraud* dalam laporan keuangan. Terakhir, temuan penelitian ini harapannya juga dapat menjadi acuan bagi *future research*.

Kajian ini masih memiliki keterbatasan karena partisipan yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini hanya diambil dari staf dan karyawan dengan jumlah yang minimal. Oleh karena itu, mungkin hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan untuk objek penelitian yang lain. Untuk itu, hendaknya peneliti selanjutnya yang ingin kembali mengangkat topik yang sama, yaitu terkait dengan penyebab kecurangan dan akibat dari hal tersebut, dapat memperluas objek penelitian dari berbagai lini organisasi baik yang non profit maupun yang *profit oriented* dengan melibatkan narasumber yang lebih beragam, yakni staf, karyawan, pejabat publik, dosen, atau bahkan mahasiswa.

DAFTAR RUJUKAN

Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Hu-*

- man Decision Processes, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Amasiatu, C. V., & Shah, M. H. (2018). First Party Fraud Management: Framework for the Retail Industry. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 46(4), 350-363. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-10-2016-0185>
- Amasiatu, C. V., & Shah, M. H. (2019). The Management of First Party Fraud in E-Tailing: A Qualitative Study. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 47(4), 433-452. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-07-2017-0142>
- 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>
- Awang, Y., Rahman, A. R. A., & Ismail, S. (2019). The Influences of Attitude, Subjective Norm and Adherence to Islamic Professional Ethics on Fraud Intention in Financial Reporting. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 10(5), 710-725. <https://doi.org/10.1108/JIABR-07-2016-0085>
- Barratt, M. J., Ferris, J. A., & Lenton, S. (2015). Hidden Populations, Online Purposive Sampling, and External Validity: Taking off the Blindfold. *Field Methods*, 27(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/1525822X14526838>
- Bosley, S. A., Bellemare, M. F., Umwali, L., & York, J. (2019). Decision-Making and Vulnerability in a Pyramid Scheme Fraud. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 80, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2019.02.011>
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. T. (2016). Modeling Accountant Whistleblowing Intentions: Applying the Theory of Planned Behavior and the Fraud Triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28-56. <https://doi.org/10.2308/apin-51675>
- Carpenter, T. D., & Reimers, J. L. (2013). Professional Skepticism: The Effects of a Partner's Influence and the Level of Fraud Indicators on Auditors' Fraud Judgments and Actions. *Behavioral Research in Accounting*, 25(2), 45-69. <https://doi.org/10.2308/bria-50468>
- Cendrowski, H., Martin, J. P., & Petro, L. W. (2007). *The Handbook of Fraud Deterrence*. New York: John Wiley & Sons.
- Chen, W., Khalifa, A. S., & Trotman, K. T. (2015). Facilitating Brainstorming: Impact of Task Representation on Auditors' Identification of Potential Frauds. *AUDITING: A Journal of Practice & Theory*, 34(3), 1-22. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50986>
- Cooper, D. J., Dacin, T., & Palmer, D. (2013). Fraud in Accounting, Organizations and Society: Extending the Boundaries of Research. *Accounting, Organizations and Society*, 38(6), 440-457. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2013.11.001>
- Cross, C. (2018). Victims' Motivations for Reporting to the 'Fraud Justice Network'. *Police Practice and Research*, 19(6), 550-564. <https://doi.org/10.1080/15614263.2018.1507891>
- Cruz, R. P. K. V., & Barrios, E. V. (2014). Estimation Procedure for a Multiple Time Series Model. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 43(10), 2415-2431. <https://doi.org/10.1080/03610918.2012.752838>
- Dellaportas, S. (2013). Conversations with Inmate Accountants: Motivation, Opportunity and the Fraud Triangle. *Accounting Forum*, 37(1), 29-39. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2012.09.003>
- Dennis, S. A., & Johnstone, K. M. (2018). A Natural Field Experiment Examining the Joint Role of Audit Partner Leadership and Subordinates' Knowledge in Fraud Brainstorming. *Accounting, Organizations and Society*, 66, 14-28. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2018.02.001>
- Dion, M. (2019). Fraud and Guilt: Rationalization Strategies and the Relevance of Kierkegaardian Life-Views. *Journal of Financial Crime*, 26(2), 607-622. <https://doi.org/10.1108/JFC-01-2018-0009>
- Doig, A. (2018). Fraud: from National Strategies to Practice on the Ground—a Regional Case Study. *Public Money & Management*, 38(2), 147-156. <https://doi.org/10.1080/09540962.2018.1407164>
- Dinata, R. O., Irianto, G., & Mulawarman, A. D. (2018). Revealing Cultural Causes of Fraud: An Ethnographic Study in Public Company. *Jurnal Economia*, 14(1),

- 66-88. <https://doi.org/10.21831/economia.v14i1.18453>
- Drie, H. V. I. (2019). Financial Fraud, Scandals, and Regulation: A Conceptual Framework and Literature Review. *Business History*, 61(8), 1259-1299. <https://doi.org/10.1080/00076791.2018.1519026>
- Finnerty, J. D., Hegde, S., & Malone, C. B. (2016). Fraud and Firm Performance: Keeping the Good Times (Apparently) Rolling. *Managerial Finance*, 42(2), 151-172. <https://doi.org/10.1108/MF-01-2015-0009>
- Fitriana, A., & Baridwan, Z. (2012). Perilaku Kecurangan Akademik Mahasiswa Akuntansi: Dimensi Fraud Triangle. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 3(2), 244-256. <https://doi.org/10.18202/jamal.2012.08.7159>
- Gottschalk, P. (2019). Determinants of Fraud Examination Performance: An Empirical Study of Internal Investigation Reports. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 16(1), 59-72. <https://doi.org/10.1002/jip.1520>
- Ghafoor, A., Zainudin, R., & Mahdzan, N. (2019). Corporate Fraud and Information Asymmetry in Emerging Markets: Case of Firms Subject to Enforcement Actions in Malaysia. *Journal of Financial Crime*, 26(1), 95-112. <https://doi.org/10.1108/JFC-11-2017-0107>
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You? *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), A1-A19. <https://doi.org/10.2308/jfar-51723>
- Hazami-Ammar, S. (2019). Internal Auditors' Perceptions of the Function's Ability to Investigate Fraud. *Journal of Applied Accounting Research*, 20(2), 134-153. <https://doi.org/10.1108/JAAR-09-2017-0098>
- Hoffmann, A. O. I., & Birnbrich, C. (2012). The Impact of Fraud Prevention on Bank-Customer Relationships: An Empirical Investigation in Retail Banking. *International Journal of Bank Marketing*, 30(5), 390-407. <https://doi.org/10.1108/02652321211247435>
- Hu, G., Yuan, R., & Xiao, J. Z. (2017). Can Independent Directors Improve Internal Control Quality in China? *The European Journal of Finance*, 23(7-9), 626-647. <https://doi.org/10.1080/1351847X.2014.919329>
- Huang, D. F., & Chang, M. L. (2016). Do Auditor-Provided Tax Services Improve the Relation between Tax-Related Internal Control and Book-Tax Differences? *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economics*, 23(2), 177-199. <https://doi.org/10.1080/16081625.2014.1003570>
- Ismail, T. H., & Abdelmoniem, Z. (2013). Stock Option Fraud Prevention in Islamic Country: Does Corporate Governance Matter? *Journal of Financial Reporting and Accounting*, 11(1), 4-28. <https://doi.org/10.1108/JFRA-03-2013-0013>
- Kapardis, M. K., & Papastergiou, K. (2016). Fraud Victimization in Greece: Room for Improvement in Prevention and Detection. *Journal of Financial Crime*, 23(2), 481-500. <https://doi.org/10.1108/JFC-02-2015-0010>
- Kassem, R. (2018). Exploring External Auditors' Perceptions of the Motivations behind Management Fraud in Egypt – A Mixed Methods Approach. *Managerial Auditing Journal*, 33(1), 16-34. <https://doi.org/10.1108/MAJ-11-2016-1470>
- 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>
- Liu, H., & Li, X. (2015). Government Decentralisation and Corporate Fraud: Evidence from Listed State-Owned Enterprises in China. *China Journal of Accounting Studies*, 3(4), 320-347. <https://doi.org/10.1080/21697213.2015.1100090>
- Manning, P. (2018). Exploiting the Social Fabric of Networks: A Social Capital Analysis of Historical Financial Frauds. *Management & Organizational History*, 13(2), 191-211. <https://doi.org/10.1080/17449359.2018.1534595>
- Marriott, L., & Sim, D. (2017). Tax Evasion and Welfare Fraud: Do Punishments Fit the Crime or the Perception of the Crime? *Pacific Accounting Review*, 29(4), 573-589. <https://doi.org/10.1108/PAR-10-2016-0094>
- Morales, J., Gendron, Y., & Guénin-Paracini, H. (2014). The Construction of the Risky Individual and Vigilant Organization: A Genealogy of the Fraud Triangle. *Accounting, Organizations and*

- Society*, 39(3), 170-194. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2014.01.006>
- 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>
- Niu, G., Yu, L., Fan, G. Z., & Zhang, G. (2019). Corporate Fraud, Risk Avoidance, and Housing Investment in China. *Emerging Markets Review*, 39, 18-33. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2019.03.003>
- Peytcheva, M. (2014). Professional Skepticism and Auditor Cognitive Performance in a Hypothesis-Testing Task. *Managerial Auditing Journal*, 29(1), 27-49. <https://doi.org/10.1108/MAJ-04-2013-0852>
- Prabowo, H. Y. (2013). Better, Faster, Smarter: Developing a Blueprint for Creating Forensic Accountants. *Journal of Money Laundering Control*, 16(4), 353-378. <https://doi.org/10.1108/JMLC-05-2013-0017>
- Reskino, R., & Anshori, M. (2016). Model Pendeteksian Kecurangan Laporan Keuangan oleh Auditor Spesialis Industri dengan Analisis Fraud Triangle. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 7(2), 256-269. <https://doi.org/10.18202/jamal.2016.08.7020>
- Rivera, J. D. (2019). When Attaining the Best Sample is Out of Reach: Nonprobability Alternatives when Engaging in Public Administration Research. *Journal of Public Affairs Education*, 25(3), 314-342. <https://doi.org/10.1080/15236803.2018.1429821>
- Said, J., Omar, N., Rafidi, M., & Yusof, S. S. (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>
- Scheetz, A. M., & Fogarty, T. J. (2019). Walking the Talk: Enacted Ethical Climates as Psychological Contract venues for Potential Whistleblowers. *Journal of Accounting & Organizational Change*, Vol. 15 No. 4, pp. 654-677. <https://doi.org/10.1108/JAOC-06-2018-0047>
- Shepherd, D., & Button, M. (2019). Organizational Inhibitions to Addressing Occupational Fraud: A Theory of Differential Rationalization. *Deviant Behavior*, 40(8), 971-991. <https://doi.org/10.1080/01639625.2018.1453009>
- Schuchter, A., & Levi, M. (2015). Beyond the Fraud Triangle: Swiss and Austrian Elite Fraudsters. *Accounting Forum*, 39(3), 176-187. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2014.12.001>
- Schwartz, M. (2013). Do Not Audit Internal Control Over Financial Reporting—Audit Internal Control! *EDPACS: The EDP Audit, Control, and Security Newsletter*, 48(4), 1-11. <https://doi.org/10.1080/07366981.2013.834713>
- Simpson, G. K., & Lord, B. (2015). Enhancing the Reporting of Quantitative Research Methods in Australian Social Work. *Australian Social Work*, 68(3), 375-383. <https://doi.org/10.1080/0312407X.2015.1035662>
- Siregar, S. V., & Tenoyo, B. (2015). Fraud Awareness Survey of Private Sector in Indonesia. *Journal of Financial Crime*, 22(3), 329-346. <https://doi.org/10.1108/JFC-03-2014-0016>
- Soomro, Z. A., Ahmed, J., Shah, M. H., & Khoumbati, K. (2019). Investigating Identity Fraud Management Practices in E-Tail Sector: A Systematic Review. *Journal of Enterprise Information Management*, 32(2), 301-324. <https://doi.org/10.1108/JEIM-06-2018-0110>
- Suh, J. B., Shim, H. S., & Button, M. (2018). Exploring the Impact of Organizational Investment on Occupational Fraud: Mediating Effects of Ethical Culture and Monitoring Control. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 53, 46-55. <https://doi.org/10.1016/j.ijl-cj.2018.02.003>
- Tseng, L. M., & Kuo, C. L. (2014). Customers' Attitudes toward Insurance Frauds: An Application of Adams' Equity Theory. *International Journal of Social Economics*, 41(11), 1038-1054. <https://doi.org/10.1108/IJSE-08-2012-0142>
- Tseng, L. M., & Su, W. (2013). Customer Orientation, Social Consensus and Insurance Salespeople's Tolerance of Customer Insurance Frauds. *International Journal of Bank Marketing*, 31(1), 38-55. <https://doi.org/10.1108/02652321311292047>
- Urumsah, D., Wicaksono, A. P., & Hardinto, W. (2018). Pentingkah Nilai Religiusitas dan Budaya Organisasi untuk Mengurangi Kecurangan? *Jurnal Akuntansi*

- Multiparadigma*, 9(1), 156-172. <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9010>
- Utami, I., Jori, A., & Hapsari, A. N. S. (2017). Sudikah Akuntan Mengungkap Aib Kecurangan? *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 8(3), 458-469. <https://doi.org/10.18202/jamal.2017.12.7066>
- Weidenfeld, K., & Spire, A. (2017). Punishing Tax Offenders in France and Great Britain: Two Criminal Policies. *Journal of Financial Crime*, 24(4), 574-588. <https://doi.org/10.1108/JFC-05-2016-0030>
- Wilde, J. H. (2017). The Deterrent Effect of Employee Whistleblowing on Firms' Financial Misreporting and Tax Aggressiveness. *The Accounting Review*, 92(5), 247-280. <https://doi.org/10.2308/accr-51661>
- Wijayanti, P., & Hanafi, R. (2018). Pencegahan Fraud di Pemerintah Desa. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 9(2), 331-345. <https://doi.org/10.18202/jamal.2018.04.9020>
- Xiong, F., Chapple, L., & Yin, H. (2018). The Use of Social Media to Detect Corporate Fraud: A Case Study Approach. *Business Horizons*, 61(4), 623-633. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.04.002>
- Young, S. M., & Peng, E. Y. (2013). An Analysis of Accounting Frauds and the Timing of Analyst Coverage Decisions and Recommendation Revisions: Evidence from the US. *Journal of Business Finance & Accounting*, 40(3), 399-437. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12020>